

**Методическое пособие**

**"Иновационные разработки педагогов-наставников,  
направленные на развитие региональной и  
муниципальных систем по вопросам развития системы  
образования Волгоградской области"**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Введение	3
2. Проектное управление муниципальной образовательной системой	6
3. Современные формы трансляции педагогического опыта	36
4. Технологии формирования soft-skills ("мягкие навыки") молодых педагогов	59
5. Онлайн технологии организации наставничества	93
6. Школа молодого педагога	132
7. Информационный ресурс "Скорая помощь для молодого педагога"	139
8. Индивидуальная программа поддержки профессионального роста учителей	153
9. Методические рекомендации для педагогов-наставников по работе с молодыми специалистами	180
10.Профиль компетенций педагога-наставника	212
11.Региональный календарь мероприятий регионального центра компетенций учителей "Точка притяжения"	232

## **ВВЕДЕНИЕ**

В условиях развития концепции местного самоуправления в России принципиально различать процессы создания, освоения и распространения инноваций в образовании на государственном, региональном, муниципальном уровнях. Главной задачей государственной образовательной политики Российской Федерации в условиях модернизации системы образования является обеспечение современного качества образования. *Государственная образовательная инновационная политика* включает совокупность организационных, правовых, экономических и иных мер, которые планируются и осуществляются на государственном уровне в интересах развития образования с целью скорейшей передачи и распространения имеющихся прогрессивных достижений в сфере образовательных услуг. В качестве механизмов реализации инновационной политики в государственном масштабе выступают институциональные преобразования, разработка и совершенствование нормативно-правовой базы и развитие структуры самого инновационного процесса.

*Региональная инновационная система* как интегрированная основа перехода регионов на инновационный путь развития выступает связующим звеном между социально-экономической политикой региона, наукоемкой промышленностью, наукой и образованием и понимается нами как комплекс мероприятий с целью создания системы условий, обеспечивающих использование в кратчайшие сроки и с высокой эффективностью интеллектуального, образовательного, научно-технического потенциала региона.

Одним из средств распространения инновационного педагогического опыта на региональном уровне является региональная инновационная разработка - процесс и результат участия педагога или педагогического

коллектива в инновационной деятельности, продукт, в котором системно описаны механизмы изменения образовательной практики, обеспечивающие оптимальные условия для повышения качества образования на уровне региона и подготовки специалистов, конкурентоспособных на рынке труда.

Стратегии развития современной муниципальной системы образования состоят в создании инновационных организационно-управленческих механизмов межкорпоративного взаимодействия учреждений образования, направленных на обеспечение их оптимального функционирования и развития с целью получения качественно новых результатов образования, повышения конкурентоспособности и позиционирования муниципального округа как субъекта, взаимодействующего с профессиональными учебными заведениями и социально-экономическим комплексом региона с учетом традиций и уклада жизни конкретной экономической, этнической и социокультурной образовательной среды.

Общим признаком инновационной разработки на уровне как региональной, так и муниципальной системы образования является то, что она должна быть введена в употребление как новое средство организации образовательной деятельности и распространения средств для изменения качества образования.

Однако муниципальная разработка, направленная на развитие муниципальной системы образования, предполагает конкретизацию регионального подхода к целям, задачам и содержанию образования, а также социально-экономическим, этно- и социокультурным особенностям и возможностям локального образовательного пространства, обусловленным потребностями местного населения в образовании и воспитании.

Сопоставив приоритетные цели развития системы образования Российской Федерации на период до 2024 года, цели региональных проектов Волгоградской области с целями и задачами муниципальной программы "Развитие образования на территории Волгограда" (утв. постановлением

администрации Волгограда от 29.12.2018 N 1890), можно сделать вывод, что, при сходстве приоритетных направлений развития федеральной, региональной, муниципальной систем образования, целью муниципальных разработок, направленных на развитие муниципальной системы образования является обеспечение доступного и качественного образования в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами стратегического развития системы образования Волгограда.

Анализ текущего состояния муниципальной системы образования Волгограда позволил выделить, в числе прочих, следующие ключевые проблемы:

- ✓ условия организации образовательного процесса в муниципальных образовательных учреждениях не в полной мере соответствуют всем современным требованиям;
- ✓ не в полной мере обеспечивается социальная защищенность педагогических работников, остается актуальной задача адаптации молодых педагогов в связи с отсутствием у них должного педагогического опыта, недостаточного владения современными методами и приемами обучения, незнанием основных трендов и приоритетов развития образования

С учетом состояния инфраструктуры муниципальной образовательной сети Волгограда, основных образовательных процессов в муниципальной системе образования, после изучения вызовов внешней среды был подготовлен ряд муниципальных разработок, направленных на развитие муниципальной системы образования в части решения указанных проблем через реализацию проектного управления в образовании, обеспечение индивидуальной программы поддержки профессионального роста учителей в соответствии с разработанным профилем компетенций педагога-наставника, в том числе, с привлечением он-лайн ресурсов, современных форм трансляции педагогического опыта.

**ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ**  
**в условиях реализации Национального проекта "Образование"**

**Актуальность проектного управления в условиях реализации  
Национального проекта "Образование"**

Одним из трендов современного образовательного менеджмента является переход от "управления проектами" к "проектному управлению", как методу управления масштабными задачами в условиях временных и ресурсных ограничений для достижения заявленных результатов и поставленных целей.

Проектно-ориентированная деятельность приобретает все большую популярность в Российском образовательном сообществе главным образом потому, что приносит высокие результаты. В связи с чем, методология управления проектами стала фактическим стандартом управления в различных организациях. В последние годы приняты международные стандарты управления проектами ANSI. Разработан проект стандартов управления проектами ISO 10006.

Современная образовательная ситуация, как в целом по стране, так и контекстная для управления системой образования района большого города, соответствует следующим признакам: масштабностью задач, ресурсными ограничениями, четко заданными временными ориентирами.

В данных условиях проектное управление позволяет:

- обеспечить достижение планируемых показателей за счет тех инноваций, которые окажут максимальное влияние на качество образования;
- перейти от иерархической модели управления к командной организационной культуре;
- соблюсти сроки получения результатов, в том числе синхронизацию с зависимыми от проекта работами организации;

эффективно управлять ресурсами – кадровыми, финансовыми, материальными, сетевыми; обеспечить диссеминацию продуктов инновационной деятельности, подтвердивших на практике свою эффективность.

Кроме того, проектное управление позволяет привлечь недостающие ресурсы, чтобы реализовать в формате проектов новые идеи и программы, осуществить профессиональное развитие персонала и обмен опытом с другими муниципальными образовательными системами, образовательными организациями, сформировать новые партнерства, повысить свой деловой имидж.

Переход на позиции проектного управления был актуализирован участием коллективных и индивидуальных субъектов образовательных отношений Ворошиловского района в реализации федеральных и региональных проектов Национального проекта "образование", проектирующий новые реалии современного образования. В этом контексте подчеркнём, что именно проектный подход, по сравнению с процессным, преимущественно используется при *создании нового продукта – содержания, оценочного инструментария, технологии, методики*

Национальный проект "Образование", наряду с приоритетными задачами актуализирует также освоение руководителями всех уровней современных форматов управления, связанных с аналитической, экспертной и проектной культурой.

### **Понятие и принципы проектного управления**

Вопросы проектного управления образовательными организациями рассматриваются в работах исследователей В.С. Лазарева, А.Н. Дахина, О.Е. Лебедева, П.И. Третьякова и других. Авторы пришли к выводам о том, что проектное управление – это тип управления образовательными учреждениями в режиме развития, при котором посредством планирования, организации, руководства и контроля процессов развития и освоения

*новшеств наращивается образовательный потенциал, повышается уровень его использования и, как следствие, улучшается качество его работы.*

Разработчики проектного управления муниципальной системой образования, представленного в данном материале, основываются на интерпретации определения понятия "проектное управление образовательным учреждением", которое представлено в работе Антипиной Г.А. и позиционируют проектное управление как *тип управления представленный совокупностью управленческих и образовательных проектов, реализуемых через параллельно-последовательное встраивание в общую систему развития образовательной системы района, направленных на решение конкретных проблем достижения стратегических ориентиров развития, обозначенных в Национальном проекте "Образование".*

Развитие современного образовательного менеджмента позволяет выделить следующие принципы проектного управления муниципальной образовательной системой:

в основу управления положен коллегиальный стиль, включающий повышение управленческой культуры, профессиональной компетентности участников проектной деятельности, их мотивированность на инновации; четко определена стратегия перехода фактической образовательной системы района в желаемое состояние;

осуществлен переход на сетевые принципы управления образовательными учреждениями района и создание сетевых организационных структур при четком определении их функций, актуализированных тем или иным проектом;

разработана функциональная структура управления проектной деятельности и определены механизмы ее реализации, учитывающие изменения в традиционной организационной структуре;

разработан реестр приоритетных для системы образования района проектов;

наличие системы мотивации и стимулирования участников проектной деятельности;

каждый проект наделен уникальностью и имеет ограниченную протяженность во времени с определенным началом и сроком окончания.

### **Базовые основания перехода на проектное управление образовательными системами**

Отметим, что переход на принципы проектного управления муниципальной системы образования возможен при наличии определенных факторов, к которым, прежде всего, отнесем сложившийся в образовательных организациях района *опыт инновационной деятельности* как условие эффективной реализации проектов, который поддерживается совокупностью ресурсов:

- *инновационно-деятельностного* – наличие в районе успешной практики разработки и внедрения инновационных моделей реализации образовательного процесса в формате региональных (РИПы) и федеральных (ФИПы) инновационных площадок, апробационных площадок по пилотному введению ФГОС общего образования; реализация конкурсных заявок, поддержанных Министерством образования и науки РФ/Министерством просвещение РФ; включение отдельных инновационных проектов в план совместной работы Научного центра РАО при Волгоградском государственном университете с Отделением общего среднего образования РАО по направлениям: обновление содержания общего образования с учётом современных достижений науки и технологий в рамках национальной технологической инициативы; формирование Национальной системы учительского роста.
- *системно-управленческого* (наличие компетентной управленческой команды, обеспечивающей работу образовательных учреждений района по стандартам системы ГОСТ Р ИСО 9001:2011;

- разработка и реализация полииновационной (мультипроектной) модели управления качеством образования в отдельных образовательных организациях района; композиционное представление Программ развития образовательных организаций – основной инструмент проектного управления - системой инновационных проектов, объединённых общей концепцией развития, направленных как на стабилизацию функционирования учреждения, так и на обновление практики образования;
- образовательно-сетевого (опыт образовательных учреждений района по организации сетевых сообществ – методические сети, авторские сетевые модели, ориентированных на решение актуальных задач развития системы образования и создание практик, подходов, технологий, обладающих потенциалом диссеминации на муниципальном, региональном и федеральном уровнях).
- наличие в муниципальной системе образования опыта применения метода управления отдельными проектами и устойчивой тенденцией перерастания этого опыта в *практику проектного управления*, которое предполагает рассмотрении проектного управления как особого типа и характера практики управления, близкого к стратегическому, программно - целевому управлению и предполагающему "не простое и не любое управление конкретными проектами, а широкое использование проектов, проектного подхода в деятельности управляемых систем и организаций; развитие этих систем и организаций на основе проектной культуры; специфическое проектное мышление менеджеров; управление с полным учётом специфики проекта, нацеленное на достижение оптимальных результатов при разумном расходовании ограниченных ресурсов и в ограниченные сроки; управление, ориентированное на максимальное удовлетворение потребностей и запросов заинтересованных сторон проектов".

## **Логистическая схема внедрения проектного управления в муниципальной образовательной сети**

Данный переход востребовал проблему разработки "Технологической цепочки" - некой логистической схемы, обеспечивающих реализацию основной цели, а именно "внедрение проектного управления в муниципальную систему образования в условиях реализации Национального проекта "Образование". Логистическая схема запуска, отработки и последующей диссеминации управленческих действий внедрения проектного управления представлена системой актуальных (современных и своевременных для данного муниципалитета) модулей.

**Таблица 1 Логистическая схема внедрения проектного управления  
в муниципальной образовательной сети**

<b>Модули проектного управления</b>			
<b>Нормативно-правовой модуль</b>	<b>Организационно-инструментальный модуль</b>	<b>Кадровый модуль</b>	<b>Информационно-коммуникационный модуль</b>
- разработка и утверждение необходимой и достаточной нормативно-правовой базы внедрения проектного управления (приказ ТУ ДОАВ о формировании проектных групп; положение о системе проектного управления в ТУ ДОАВ; положение о проектной команде (приложение 2); положение о "Проектном офисе"; положение о "Виртуальном	-разработка и апробация оптимальной структуры управления в мультипроектной образовательной среде ( <i>приложение 1</i> ); - определение соответствующей цели (проектного замысла) каждого проекта, -подготовка и утверждение проектной документации (паспорта проектов ( <i>приложение 4</i> ); планы-графики работы проектной команды; программы минимизации возможных рисков и ограничений; протоколы заседаний проектной команды, экспертизы продуктов проектной	-формирование состава проектных команд из наиболее компетентных и мотивированных представителей образовательных организаций района; -определение зоны персональной ответственности каждого члена проектной команды; ( <i>приложение 3</i> ); -привлечение в качестве консультантов опытных экспертов как в области внедрения проектного управления, так и основного предмета проектной деятельности команды; -обучение реальных и	-изучение успешного опыта проектного управления; - разработка и апробация оптимальных форм взаимодействия, как между проектными командами района, так и реальными и потенциальными сетевыми социальными партнерами; -создание специального сайта и оперативное размещение на нем информации о деятельности проектных команд; -заключение договоров о совместной проектной деятельности с потенциальными сетевыми социальными партнерами; -размещение информации о ходе и

проектном методическом кабинете" и др.	деятельности – инструментарий, методические рекомендации, методики и технологии; -разработка схемы контроля за реализацией проекта; -разработка сценарных планов проведения совместных заседаний проектных команд и Координационного совета в формате форсайт и фасилитационных сессий; коворкинг-форумов (в том числе – онлайн);	потенциальных субъектов проектной деятельности современным проектным технологиям; -создание условий для взращивание лидеров – носителей проектной культуры в образовании; ключевого элемента инновационного процесса и поддержки развития культуры качества в образовательных системах.	результатах проектной деятельности в СМИ; -организация взаимодействия членов всех проектных команд района и прочих субъектов, задействованных в проектной деятельности, через сетевые проектные семинары, Форсайт и фасилитационные сессии; непосредственная коммуникация между субъектами постоянных и временных структур территориальной системы проектного управления; -организация эффективного продвижение продуктов деятельности проектных команд, получивших положительную оценку экспертного сообщества, в образовательную систему города, региона, страны, через проведение вебинаров, участие в различных этапах Международной ярмарки социально-педагогических инноваций и других диссеминационных мероприятиях и др.
--	---	---	--

Данная логистическая схема была положена проектировщиками в основу разработки "дорожной карты" внедрения проектного управления в образовательной сети Ворошиловского района Волгограда. Были конкретизированы сроки выполнения контролируемых мероприятий, обеспечивающих наполнение соответствующих модулей; определение ответственных; прогнозирование диагностического результата, с указанием

сил и средств, привлекаемых на каждом этапе, а также критериев оптимального выполнения задач каждого этапа; выявления рисков и ограничений проектного управления и разработки программы, направленной на их минимизацию, на основе применения таких управленческих механизмов как SWOT и PEST анализ.

### **Алгоритм построения проекта**

Ориентация на проектное управление, как правило, необходима любой образовательной системе для оптимизации своих процессов, возможной лишь в ситуации наличия управленческого опыта у проектной команды и пониманием того, как должно строиться проектное управление. В данной связи рассмотрим *алгоритм построения*, который сам должен быть осуществлен в формате проекта и включает следующие этапы.

Таблица 2. Алгоритм построения проектного управления

<i>Этап проекта</i>	<i>Виды деятельности</i>	<i>Комментарии</i>
1.Инициация проекта	1.1. Анализ ситуации, проблемы в развитии образовательной организации (муниципальной образовательной сети). 1.2. Перевод проблем в проектный замысел и цели проекта 1.3. Структурирование целей по переводу образовательной организации (муниципальной образовательной сети) в эффективный режим функционирования и/или развития, выработка идей проектов, которые могут быть осуществлены для достижения цели и задач 1.4. Выявление заинтересованных сторон проекта (стейкхолдеров)	В ситуации проектного управления муниципальной системой образования роль инициатора проекта (ов), как правило, принадлежит органу управления образованием (например, Ворошиловскому ТУ ДОАВ). К началу данного этапа необходимо провести анализ состояния образовательной системы, выявить и структурировать запросы внешней среды; осуществить типологизацию образовательных потребностей и запросов основных субъектов образовательных отношений. Составить реестр приоритетных для муниципальной системы образования проектов и утвердить их приказом начальника ТУ. Выявление стейкхолдеров полезно для оценки возможностей и угроз проекта.

2. Планирование проекта	<p>2.1. Формирование команды проекта и распределение зон персональной ответственности каждого члена проектной команды</p> <p>2.2. Разработка функциональной модели (организационной структуры проектного управления в муниципальной образовательной сети).</p> <p>2.3. Выбор оптимальных форм коммуникации, как между членами проектных команд, как и иными субъектами проектного управления</p> <p>2.4. Инструктаж и/или обучение проектной команды</p> <p>2.5. Разработка и утверждение паспорта проекта (приложение 4), календарного плана, ресурсного плана, бюджета или сметы проекта, плана коммуникаций</p> <p>2.6. Оценка рисков проекта и разработка программы, обеспечивающей их минимизацию</p>	<p>Роли в проекте необходимо закрепить приказом. <i>Куратором</i> проекта должен быть представитель органа управления образованием. Целесообразно обеспечит возможность экспертного сопровождения проектных работ и продуктов проектной деятельности; в роли консультанта-эксперта может выступить высококвалифицированный специалист - представитель учреждений высшего и/или дополнительного профессионального образования, имеющий опыт проектного управления и опыт работ по теме проекта.</p> <p><i>Руководителем</i> проекта, как правило, выступает руководитель инновационного образовательного учреждения района, имеющий опыт разработки и руководства проектной деятельностью педагогического коллектива; владеющий приемами эффективной деловой коммуникации.</p> <p>При включении в проект талантливых, но неопытных сотрудников целесообразно использовать инструменты наставничества</p> <p>Цель и задачи проектов обязательно должны иметь измерители (целевые показатели и диагностические индикаторы), соотнесены с реальными сроками их достижения.</p> <p>Если в проекте принимают участие организации - соисполнители, сетевые социальные партнеры, целесообразно четко определить их роли (функции в проекте) и составить план коммуникаций проекта.</p>
3.Осуществление (реализация) проекта	<p>3.1. Осуществление работ в соответствии с календарным планом</p> <p>3.2. Текущий контроль выполнения работ и сроков, выявление фактических и прогнозных отклонений, сбор и формирование текущей отчетности.</p> <p>3.3. Анализ преемственности промежуточных</p>	<p>После осуществления текущего контроля могут вноситься изменения в роли и функциональные обязанности участников проекта, в календарный план работы, в план реагирования на риски, осуществляться дополнительное обучение участников проекта и др.).</p> <p>Руководитель проекта информирует коллег о ходе реализации проект, отчитывается перед инициатором проекта.</p> <p>На этом этапе важна визуализация</p>

	результатов, использование и развитие полученного опыта и наработок предыдущих этапов. 3.4. Осуществление (при необходимости) корректирующих и предупреждающих мер (в том числе – внесение изменений в нормативные документы проекта)	продвижения проекта (на сайте проектного управления муниципалитета, в СМИ, форумах и т. п.)
4. Завершение проекта диссеминация результатов проектной деятельности	4.1. Итоговая оценка реализации проекта, анализ достигнутых результатов и эффектов 4.2. Доработка и устранение отклонений (при необходимости). 4.2. Подготовка и представление итогового отчета 4.3. Проведение проектного ревью (завершающей встречи-совещания) с проектной командой. 4.3. Архивирование документов проекта	Итоговая оценка может осуществляться в формате внутренней и внешней приемки результатов, при сдаче проекта нужно заручиться поддержкой всех заинтересованных сторон. Обязательно в конце проекта нужно встретиться с командой, подвести итоги и извлечь уроки, поощрить наиболее продуктивных и эффективных членов проектных команд; определить условия воспроизводимости результатов проекта; наметить возможности дальнейшего развития проектной темы.

Алгоритм построения проектного управления может быть уточнен описанием инновационной деятельности команды.

Таблица 3. Программа инновационной деятельности проектной команды

Этап	Описание этапа	Целевые группы
Подготовительный	Формирование проектной группы. Распределение функционала между членами проектной группы и сетевыми партнерами.  Презентация проектного замысла для основных целевых групп участников и благополучателей результатов проекта.  Формирование межрегиональной сети	Руководители; педагоги, педагоги-психологи, социальные педагоги; общественные управляющие (представители органов ГОУ образованием).  Руководители; педагоги, педагоги-психологи, социальные педагоги; общественные управляющие (представители органов ГОУО).  Педагогические коллективы, родители, законные представители, представители органов ГОУ МОУ СШ

	<p>образовательных организаций: заключение договоров взаимодействия; разработка сетевого плана-графика работы "ВЛОИОДО" - виртуальной сетевой лаборатории оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся.</p>	<p>№№_____ гимназий №№_____; лицеев №№_____ города Волгограда. МОУ СШ №____ г. Суровикино и МОУ СШ №____ г. Фролово Волгоградской области; общеобразовательные организации Астраханской, Брянской, Воронежской, Самарской и Ростовской областей; республики Калмыкия, Краснодарского края и представители других регионов РФ (в дальнейшем именуются – организации- партнёры). На момент окончания проекта прогнозируется участие в сетевых событиях проекта представителей не менее чем 25 общеобразовательных организаций из 5 федеральных округов.</p>
Основной	<p>Формирование пакета нормативных и инструментально-методических материалов.</p> <p>Модернизация гимназической системы оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся средствами гуманитарно-ориентированной логистики и автоматизированных средств управления качеством образования.</p> <p>Финансово-экономическое сопровождение работ по приобретению материально-технических и учебно-дидактических средств, согласно целям проекта</p> <p>Разработка единой информационной площадки размещения материалов о ходе и результатах реализации проекта в сети Интернет.</p> <p>Техническое сопровождение</p>	<p>Проектная группа; сетевые партнеры, эксперты</p> <p>Проектная группа; сетевые партнеры, эксперты</p> <p>Проектная группа</p> <p>Проектная группа, сетевые партнеры, эксперты</p> <p>Проектная группа, эксперты, сетевые партнеры.</p> <p>Проектная группа, эксперты</p> <p>Проектная группа, эксперты.</p>

	<p>работы сетевых организационных структур. Организация дискуссионных площадок в формате межрегиональных и всероссийских мероприятий по обмену практик проектирования внутриорганизационных систем оценки качества индивидуальных достижений обучающихся.</p> <p>Трансляция эффективной практики и опыта работы гимназии и ее сетевых партнеров по теме проекта: проведение вебинаров, Интернет-конференции, создание видеороликов.</p> <p>Информационное сопровождение проекта.</p>	
Рефлексивный.	<p>Разработка, экспертная оценка и аprobация механизмов и инструментария оценки прогнозируемых результатов и ожидаемых эффектов реализации проекта (анкеты, тестовые карты, вопросы для интервьюирования представителей целевых групп участников и благополучателей результатов проекта). Проведение исследования.</p> <p>Организация работы Интернет-форума.</p> <p>Пролонгация договоров о взаимодействии с сетевыми партнерами.</p> <p>Подготовка аналитического отчета о достижении целевых показателей и индикаторов проекта.</p>	<p>Руководители; педагоги, педагоги-психологи, социальные педагоги; общественные управляющие (представители органов ГОУ образованием). Экспертное сообщество.</p> <p>Проектная группа. Сетевые партнеры.</p> <p>Проектная группа. Эксперты. Проектная группа. Эксперты.</p> <p><i>Фокус-группы:</i> Педагогические работники, руководители ОО; родители; представители органов ГОУО сетевых партнеров.</p>

## **Заключение**

Проектно-ориентированная деятельность в сфере российского образования приобретает все большую популярность, а методология проектного управления проектами органично встраивается в общую систему управления различными образовательными системами. Для образовательных организаций проектное управление позволяет привлечь недостающие ресурсы, чтобы реализовать в формате проектов новые идеи и программы, осуществить профессиональное развитие персонала и обмен опытом с другими образовательными организациями, сформировать новые партнерства, повысить свой деловой имидж. Однако, внедрение проектного управления задача крайне сложная. Культура проектного управления в России еще только формируется.

Представленный материал не является обобщением опыта по внедрению проектного управления в муниципальной системе образования, а скорее описанием первых шагов в создании необходимых для данного типа управления ресурсов (нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных и др.).

## **Глоссарий**

***Куратор проекта*** – должностное лицо органа исполнительной власти, отвечающее за обеспечение проекта ресурсами и разрешение вопросов, выходящих за рамки полномочий руководителя проекта.

***Заинтересованные стороны проекта*** – должностные лица или структурные подразделения органа исполнительной власти, а также внешние организации, которые активно участвуют в проекте, могут влиять на проект, или интересы которых могут быть затронуты в ходе реализации проекта.

***Заказчик проекта*** – должностное лицо органа исполнительной власти, заинтересованное в выполнении проекта и являющееся владельцем результатов проекта.

**Исполнители проекта** – участники проекта, ответственные за реализацию мероприятий для достижения контрольных событий проекта.

**Контрольное событие (веха)** – значимое событие проекта или процесса, отражающее получение измеримых результатов и имеющее только срок окончания. Примеры контрольных событий: "Утверждено положение о...", "Информационная система запущена в эксплуатацию".

**Координатор проекта** – должностное лицо органа исполнительной власти, входящее в состав Проектного офиса и отвечающее за методологическую поддержку проекта, согласование Паспорта и Плана-графика проекта, контроль исполнения контрольных событий проекта и подготовки отчетности по проекту.

**Критерии результативности проекта** – совокупность однозначных и ясных показателей (признаков), которые дают возможность судить об успешности выполнения проекта.

**Мероприятие (работа)** – набор связанных действий, выполняемых для достижения целей проекта (процесса), имеющий сроки начала и окончания. Примеры мероприятий: "Определение ключевых показателей ...", "Подготовка регламента ...".

**План контрольных событий** – инструмент проектного управления, укрупненный план проекта, который является частью Паспорта проекта, включает наиболее значимые контрольные события, сроки их выполнения, ответственных исполнителей и служит основой для создания Плана-графика проекта.

**Показатель (индикатор) проекта/процесса** – запланированное по годам количественное значение в проекте или процессе деятельности проектной команды, отражающее степень достижения цели,

**Проектный офис** – структурное подразделение органа исполнительной власти, организующее планирование и контроль проектной

деятельности, внедрение, поддержку и развитие проектно-ориентированной системы проектного управления в органе исполнительной власти.

**Проектно-ориентированная система управления** – система управления, при которой цели органа исполнительной власти достигаются преимущественно через реализацию проектов.

**Процесс** – структурированный набор работ, характеризующийся повторяемостью и направленный на достижение определенной цели. Примеры процессов: управление персоналом, юридическое обеспечение.

**Процессно-ориентированная система управления** – система управления, при которой цели органа исполнительной власти достигаются преимущественно через выполнение стандартизованных процессов (в рамках текущей деятельности).

**Руководитель блока мероприятий** – должностное лицо органа исполнительной власти, отвечающее в рамках реализации проекта за выполнение задач определенного блока мероприятий согласно Плану контрольных событий Паспорта проекта.

**Руководитель проекта** – должностное лицо, которое отвечает за достижение целей проекта, руководит процессом планирования, исполнения, контроля, завершения проекта, осуществляет подготовку запросов на изменения и оперативное управление проектом.

**Участники проекта (проектная команда)** – должностные лица или структурные подразделения органа исполнительной власти, а также представители внешних организаций, участвующие в реализации и управлении проектом в соответствии с закрепленными за ними зонами ответственности (проектными ролями).

**Функциональный администратор информационной системы проектного управления** – должностное лицо органа исполнительной власти, ответственное за функциональное администрирование информационной

системы (настройка справочников, представлений, прав доступа и т.д.), консультирование и обучение пользователей,

**Этап проекта** – ограниченный во времени набор мероприятий проекта, объединенных с целью эффективного управления достижением основного результата выделенной (обособленной) части проекта.

## Литература

1. Антипина Г.А. Проектное управление как фактор успешной деятельности ДОУ// Образовательные проекты "Совёнок" для дошкольников. – 2015. – № 27. – ART 132041. – URL: <http://www.kids.covenok.ru/132041.htm>. – Гос. рег. Эл № ФС77-55136. – ISSN: 2307-9282.
2. Борисов С.А., Плеханова А.Ф. Сравнительный анализ проектного и процессного подходов в управлении инновационной деятельностью // Российское предпринимательство. – 2013. – № 13 (235). – С. 91-96. – URL: <http://bgscience.ru/lib/8180/>
3. ГОСТ Р 54869-2011 "Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом". Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 22 декабря 2011 г. № 1582-ст. – М.: Стандартинформ, 2012.
4. ГОСТ Р 54870-2011 "Проектный менеджмент. Требования к управлению портфелем проектов". Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 22 декабря 2011 г. № 1582-ст. – М.: Стандартинформ, 2012.
5. ГОСТ Р 54871-2011 "Проектный менеджмент. Требования к управлению программой". Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 22 декабря 2011 г. № 1582-ст. – М.: Стандартинформ, 2012.
6. Ежегодный сводный отчет о ходе реализации портфеля проектов (программ) Минэкономразвития России - январь 2018. Официальный портал Минэкономразвития России. – URL:

[http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/42006db3-a313-4d2b-aee4-e1872770c20c/annual\\_report.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=42006db3-a313-4d2b-aee4-e1872770c20c](http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/42006db3-a313-4d2b-aee4-e1872770c20c/annual_report.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=42006db3-a313-4d2b-aee4-e1872770c20c)

7. Зимина И.В. Свершилось – у вас крупный проект! // "DOC". Консультант Плюс Коми. № 4. – 2017.
8. Зимина И.В., Канева Ю.О. Наставничество как инструмент развития человеческого капитала в РК // Управленческие аспекты развития северных территорий России: Материалы всероссийской научной конференции. Ч.2. – Сыктывкар: Издательство КРАГСиУ, 2015.
9. Материалы Школы наставников проектного обучения – 2017 // Открытый университет Сколково. – URL: <http://sk.ru/opus/p/project-learning-2017-resources.aspx>
- 10.Методические рекомендации по внедрению проектного управления в органах исполнительной власти. Распоряжение Минэкономразвития России от 14.04.14 № 26Р-АУ // СПС "КонсультантПлюс". – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_162120/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162120/)
- 11.Отчёт о росте мирового проектного управления. Project Management Institute. – 2013. – URL: <http://www.pmservices.ru/project-management-news/otkuda-vozmutsya-15-7-millionov-proektnyx-rolej/>
- 12.Пинская М.А. Перевод школы в эффективный режим работы. Улучшение образовательных результатов: сборник информационно-методических материалов для директоров школ и школьных команд. – М.6 НИУ ВШЭ, 2013.
- 13.Поцукова Т.А., Рекичинская Е.А. Проектное управление руководителя-лидера современной образовательной организации в контексте системы менеджмента качества [Электронный ресурс] // Научно-методические материалы участников регионального проекта "Реализация модели системы управления качеством образования в общеобразовательных учреждениях

- Новосибирской области: опыт, проблемы. – URL:  
<http://www.gy3.ru/files/pdf/CMK-ISO/Proektnoe-upravlenie-lidera-OO-CMK.pdf>
14. Приходченко И.И. Модель проектного управления образовательным учреждением [Электронный ресурс] // Педагогика успеха: перспективы и возможности – Чебоксары: ЦНС "Интерактив плюс". URL: [https://interactive-plus.ru/ru/article/112847/discussion\\_platform](https://interactive-plus.ru/ru/article/112847/discussion_platform)
15. Султанов И.А. Коммуникационное взаимодействие в проекте // Время успешных проектов. URL: <http://projectimo.ru/komanda-i-motivaciya/upravlenie-kommunikaciyami-proekta.html>

## **Список приложений**

*Приложение 1.*

Функциональная структура системы проектного управления (СПУ)  
Ворошиловского ТУ ДОАВ

*Приложение 2.*

Положение о проектной команде Ворошиловского ТУ ДОАВ по реализации приоритетных проектов Национального проекта "Образование"

*Приложение 3.*

Типовой формат распределения зон ответственности членов проектной команды

**Функциональная структура  
системы проектного управления (СПУ) Ворошиловского ТУ ДОАВ**



**Примечание:** "Проектный офис" – подразделение, отвечающее за методологическое и организационное обеспечение проектного управления в муниципальной образовательной сети, планирование и контроль портфеля проектов, внедрение и развитие информационной системы планирования и мониторинга проектов, формирование сводной

---

**отчетности по программам/проектам.**

**Базовые функции "Проектного офиса":**

- 1. Разработка и внедрение методологии управления проектами и контроль соблюдения методологии управления проектами.**
- 2. Формирование реестра проектов и сводной отчетности по проектам.**
- 3. Помощь в планировании и контроль реализации отдельных проектов по запросу или на постоянной основе.**

**При создании Проектного офиса обычно формируется команда из 3-5 человек: руководитель, методолог, специалист по планированию и отчетности. Дальнейшее развитие Проектного офиса**

#### **Реестр проектов на 01.09. 2019**

- Современные подходы к проектированию системы дошкольного образования в рамках реализации проекта "Поддержка семей, имеющих детей".
  - "От выявления – до оценки: вектор индивидуализации образования в образовательных учреждениях Ворошиловского района" ("Успех каждого ребёнка", "Билет в будущее", "Современная школа").
  - Повышение доступности дополнительного образования: новые модели и технологии (*проект "Успех каждого ребёнка"*).
  - От традиционного – к цифровому образовательному пространству: сетевой ресурсный центр "Цифровая школа" (*проект "Цифровая образовательная среда", "Современная школа"*).
  - "Кадры решают ВСЁ: проектория учительского роста в образовательном пространстве Ворошиловского района" (*проект "Учитель будущего", "Цифровая образовательная среда", "Современная школа"*).
-

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о проектной команде Ворошиловского ТУ ДОАВ по реализации приоритетных проектов Национального проекта "Образование"**

#### **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2013 № 276-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом Ворошиловского ТУ ДОАВ, в целях реализации федеральных и региональных проектов Национального проекта "Образование" в образовательных учреждениях Ворошиловского района Волгограда.

1.2. Положение определяет порядок создания и компетенцию проектной команды по управлению сопровождению развития образовательной системы района, (далее по тексту — Проектная команда), организацию проведения заседаний Проектной команды и оформление ее решений.

1.3. Проектная команда является временным (создается на время реализации Проекта) структурным подразделением в матричной, программно-целевой, организационной структуре управления мультипроектной образовательной системы Ворошиловского района и фиксируется в ее органиграмме на уровне тактического (оперативного) управления.

1.4. Организацию работы проектной командой осуществляет ее руководитель – лицо, назначенное приказом начальника Ворошиловского ТУ ДОАВ из числа компетентных руководителей образовательных учреждений района. отвечает за достижение целей проекта, руководит процессом планирования, исполнения, контроля, завершения проекта, осуществляет подготовку запросов на изменения и оперативное управление проектом.

1.5. Административный ресурс в проектной команде обеспечивает куратор проекта - должностное лицо Ворошиловского ТУ ДОАВ.

1.6. Состав Проектной команды с персонифицированным определением зоны ответственности каждого ее члена утверждается приказом начальника Ворошиловского ТУ ДОАВ.

1.7. Проектная команда является действующим коллегиальным органом, осуществляющим функции по разработке, апробации и диссеминации моделей, управлеченческих и педагогических практик, технологий, оценочных процедур в рамках достижения целей проекта.

1.8. В своей деятельности Проектная команда руководствуется Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, распорядительными актами Правительства Российской Федерации, Администрации Волгоградской области, Комитета образования, науки и молодежной политики

Волгоградской области, администрации Волгограда и департамента по образованию администрации Волгограда, настоящим Положением.

1.9. Проектная команда самостоятельно разрабатывает и утверждает план работы, обеспечивающего реализацию целей и задач проекта.

## **II. Основные цели и задачи Проектной команды**

2.1. Рассмотрение вопросов, относящихся к реализации проектного замысла и задач проекта.

2.2. Разработка и реализация сетевого плана графика контролируемых мероприятий (событий) в рамках реализации проектного замысла.

2.3. Выявление приоритетных направлений развития муниципальной и институциональных систем образования и подготовка предложений по их поддержке и развитию.

2.4. Анализ и оценка разработанных, в ходе реализации проекта, продуктов инновационной деятельности образовательных учреждений Ворошиловского района, и их сетевых социальных партнеров.

2.5. Выработка рекомендаций по совершенствованию работ по реализации проекта.

2.6. Организация диссеминационных мероприятий с вовлечением в них работников системы образования Волгограда, Волгоградской области, иных регионов Российской Федерации.

2.7. Оказание консалтингового сопровождения субъектам образовательных отношений, участвующих в реализации проекта.

## **III. Права Проектной команды**

В целях реализации проектного замысла Проектная команда:

3.1. Запрашивает и получает в установленном порядке необходимую информацию, не являющуюся служебной или коммерческой тайной, для работы Проектной команды от органов исполнительной власти разного уровня, сетевых социальных партнеров и организаций, входящих в методическую сеть проекта, иных организаций.

3.2. Определяет приоритетные направления деятельности Проектной команды.

3.3. Привлекает специалистов, научных работников для проведения необходимых исследований, экспертной оценки продуктов, созданных в ходе и по результатам проектной деятельности.

3.4. Дает поручения членам Проектной команды по подготовке различных вопросов, подлежащих рассмотрению на заседаниях Проектной команды.

3.5. Принимает решения, носящие рекомендательный характер, в пределах своей компетенции.

3.6. Принимает решения о внесении изменений в настоящее Положение и в состав Проектной команды.

#### **IV. Состав, структура и порядок работы Проектной команды**

4.1. Проектная команда формируется из административного и педагогического состава образовательных учреждений Ворошиловского района.

4.2. В состав Проектной команды входят: руководитель, куратор, эксперт-консультант (по договоренности) и члены Проектной команды.

4.3. Руководитель Проектной команды отвечает за достижение целей проекта, руководит процессом планирования, исполнения, контроля, завершения проекта, осуществляет подготовку запросов на изменения и оперативное управление проектом.

4.4. Куратор проектной команды отвечает за обеспечение проекта ресурсами и разрешение вопросов, выходящих за рамки полномочий руководителя проекта.

4.4. Консультант участвует в работе проектной команде по согласованию, является компетентным экспертом, как в области проектного управления, так и в области основного предмета проектной деятельности команды.

4.5. Состав Проектной команды, с персонифицированной зоной ответственности каждого ее члена, утверждается приказом начальника Ворошиловского ТУ Департамента по образованию администрации Волгограда.

4.6. Любой член Проектной команды вправе выйти из ее состава, направив Проектной команде письменное заявление о своем решении. Член Проектной команды считается выбывшим со дня подачи заявления.

4.7. Члены Проектной команды осуществляют свою деятельность на общественных началах.

4.8.. Члены Проектной команды обязаны посещать заседания и выполнять работу в соответствии с зоной ответственности, закрепленной в соответствующем приказе, а также решениями Проектной команды.

4.9. Члены Проектной команды вправе:

— участвовать в работе Проектной команды для выполнения задач, определенных положением о Проектной команде;

— выступать в качестве консультанта, эксперта для выполнения решений Проектной команды;

— знакомиться с решениями, протоколами заседаний Проектной команды.

4.10. Заседания Проектной команды созываются руководителем Проектной команды или куратором по мере необходимости, но не реже одного раза в два месяца.

4.11. Заседание Проектной команды может быть созвано по инициативе ее членов либо по инициативе представителей сетевых социальных партнеров и руководителя Координационного совета Ворошиловского ТУ ДОАВ.

4.12. Решения Проектной команды принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов и правомочны в случае присутствия на заседании более половины его списочного состава. При

равенстве голосов решающее значение имеет голос руководителя Проектной команды или председательствующего на заседании Проектной команды.

4.13. Решения Проектной команды подписываются руководителем Проектной команды или председательствующим на заседании Проектной команды.

4.14. Протокол заседания Проектной команды в обязательном порядке содержит следующие сведения:

- место и время проведения заседания;
- общее количество членов Проектной команды и количество ее членов, присутствующих на заседании;
- о выступивших на заседании лицах и основные положения их выступлений;
- вопросы, поставленные на голосование, итоги голосования по каждому вопросу;
- решения, принятые на заседании Проектной команды.

4.15. Протокол заседания Проектной команды оформляется в течение трех рабочих дней со дня окончания заседания и подписывается руководителем или председательствующим на заседании Проектной команды.

## **V. Ответственность членов команды за реализацию проекта**

Каждый из членов команды несет ответственность за выполняемые действия в рамках реализации проекта.

## **VI. Порядок прекращения деятельности Проектной команды**

Прекращение деятельности Проектной команды осуществляется по завершении Проекта; оформляется приказом начальника Ворошиловского ТУ ДОАВ на основании решения, принятого членами Проектной команды /или решения Координационного совета.

**Типовой формат распределения зон ответственности  
членов проектной команды**

<b>Руководитель проектной команды</b>	
Фамилия	Иванов
Имя	Александр
Отчество	Николаевич -
Место работы и занимаемая должность	МОУ "Гимназия № _____ района Волгограда"
Квалификационная категория (при наличии)	-
Телефон	Указывается контактный номер телефона
E-mail	Указывается адрес электронной почты
Зона ответственности в проекте	Общее руководство проектом. Формирование проектной группы. Распределение функционала между членами проектной группы и сетевыми социальными партнерами. Реализация презентационно - представительской функции на семинарах, конференциях, форумах по проблематике проекта. Разработка плана-графика выполнения работ по проекту. Разработка формата и подписание договоров о взаимодействии между сетевыми социальными партнерами. Участие в подготовке содержательных рубежных и итоговых отчетов. Приобретение материально-технических и учебно-дидактических средств, необходимых для реализации проектного замысла и его задач.
<b>Куратор проектной команды</b>	
Фамилия	Кузнецова
Имя	Мария
Отчество	Ивановна
Место работы и занимаемая должность	_____ ТУ ДОАВ, ведущий консультант; член "Проектного офиса"
Квалификационная категория (при наличии)	-
Телефон	Указывается контактный номер телефона
E-mail	Указывается адрес электронной почты
Зона ответственности в проекте	Организация взаимодействия членов проектной команды с представителями ТУ ДОАВ (при необходимости); подготовка и участие в проведении мероприятий, обеспечивающих эффективную коммуникацию между всеми членами проектных команд и субъектами образовательных отношений, заинтересованными в результатах проектной деятельности; обеспечение проекта ресурсами и разрешение вопросов, выходящих за рамки полномочий руководителя проекта.
<b>Консультант проекта (по согласованию)</b>	
Фамилия	Соколова
	30

Имя	Татьяна
Отчество	Петровна
Место работы и занимаемая должность	ГАУ ДПО ВГАПО; доцент кафедры _____
Квалификационная категория (при наличии)	Кандидат педагогических наук, доцент
Телефон	Указывается контактный номер телефона
E-mail	Указывается адрес электронной почты
Зона ответственности в проекте	Участие в разработке проектного замысла; целей и задач проекта. Внутренняя экспертиза, разработанных командой программно-методических и иных материалов по теме проекта. Участие в презентационно-диссеминационных мероприятиях. Организация взаимодействия проектной команды с представителями научного сообщества (при необходимости).

**Член проектной команды (оформляется на каждого члена проектной команды)**

Фамилия	
Имя	
Отчество	
Место работы и занимаемая должность	
Квалификационная категория (при наличии)	
Телефон	Указывается контактный номер телефона
E-mail	Указывается адрес электронной почты
Зона ответственности в проекте	<p>При определении зоны ответственности каждого члена проектной команды, необходимо распределить между ними следующие зоны ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-участие в разработке плановых и программно-методических материалов по теме проекта;</li> <li>-апробация, разработанных проектной командой методик, технологий, управленческих и педагогических практик, инструментария оценки качества образования;</li> <li>-разработка единой информационной платформы размещения материалов о ходе и результатах реализации проекта в сети Интернет;</li> <li>-модернизация и аprobация различных инновационных образовательных моделей;</li> <li>-информационно-коммуникационная поддержка проведения вебинаров; Интернет – форума и Интернет-конференции;</li> <li>-участие в проведении диагностических и мониторинговых исследований по теме проекта.</li> <li>-участие в подготовке итогового содержательного отчета.;</li> <li>-разработка механизмов и инструментария оценки достижения прогнозируемых результатов и ожидаемых эффектов реализации проекта (анкеты, тестовые карты, вопросы для интервьюирования представителей целевых групп проекта).</li> <li>- обработка результатов диагностики;</li> <li>-участие в презентационно-диссеминационных мероприятиях.</li> </ul>

## Типовой формат Паспорта проекта

Тема проекта	<i>Например "От выявления – до оценки: вектор индивидуализации образования в гимназии"</i>
Руководитель проекта	Указать Ф.И.О. и должность руководителя проекта
Члены проектной команды	Указать участников, вовлеченных в проект, указать внешних участников – соисполнителей, сетевых социальных партнеров - (если таковые имеются)
<b>Краткая характеристика проекта</b>	
Основания для инициации проекта	Указать основания для инициации проекта (например, заказ разработки и реализации проекта со стороны органа исполнительной власти в сфере образования; новые программные федерального, регионального, муниципального уровней – федеральные и региональные проекты Национального проекта "Образование"; Программа развития образовательного учреждения; изменение образовательного заказа со стороны субъектов образовательных отношений; выявленные дефициты; подготовка проектной заявки а конкурс и др.)
Противоречия на разрешение которых ориентирован проект	<p><i>Например:</i>  <i>проект направлен на разрешение сложившихся противоречий в области оценки качества индивидуальных достижений обучающихся.</i>  <i>А именно, противоречия между:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-потребностью в выделении критериев индивидуальных <b>достижений</b> обучающихся, с обязательным включением показателей степени реализации их индивидуальных образовательных <b>потребностей</b>, и традиционно применяющимися оценками их учебной деятельности, не вскрывающими, как правило, динамики индивидуальных изменений и не коррелирующими индивидуальные достижения с индивидуальными потребностями личности;</li> <li>-наличием традиционных мониторингов в форме контрольных работ, экзаменов (включая ЕГЭ, ГИА, ВПР), административного контроля, и практическим отсутствием диагностических методик, обеспечивающих выявление <b>причин</b> тех или иных ошибок обучающихся; затруднений в оценочной деятельности педагога; выявлением факторов, влияющих на качество образования;</li> <li>-наличием разнообразных, многофакторных и многоуровневых, информационных потоков об индивидуальных достижениях обучающихся, и отсутствием разработанных и/или модернизированных внутриорганизационных моделях, основанных на современном научном знании, в частности, теоретических и технологических характеристик</li> </ul>

	<p>гуманитарно-ориентированной логистики и ресурсов информационно-коммуникационных технологий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальностью использования современных моделей, механизмов и инструментария оценки индивидуальных достижений обучающихся и применяемыми на практике традиционными средствами данной оценки;</li> <li>- недостаточной развитостью сетевых сообществ (муниципальных, региональных, федеральных), ориентированных на разработку, апробацию и применение внутриорганизационных моделей и систем оценки индивидуальных достижений обучающихся.</li> </ul>
Проектный замысел	<p>Указывается главная цель (планируемый конечный результат проекта).</p> <p>Например:</p> <p>модернизация, апробация и диссеминация внутриорганизационной системы оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся за счет использования средств гуманитарно-ориентированной логистики и автоматизированных систем управления качеством образования.</p>
Задачи проекта	<p>Задачи – это планируемые промежуточные результаты на пути достижения главной цели.</p> <p>Например:</p> <p>системное достижение цели предполагается осуществить через последовательную реализацию комплекса задач</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нормативно-правовое, научно-методическое обоснование и сопровождение содержательно-целевых и процессуально-технологических аспектов оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся.</li> <li>2. Разработка и апробация операционально-функционального наполнения сервисов логистической модели оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся</li> <li>3. Обновление оборудования и автоматизированных средств управления качеством образования для перехода на новый уровень систематизации информационных потоков</li> <li>4. Диссеминация внутриорганизационной модели оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся.</li> <li>5. Разработка и реализация многоканальной системы информирования благополучателей результатов инновационной деятельности и широкой общественности о ходе и результатах реализации проекта.</li> </ol> <p>Количество задач не должно быть многочисленным (3-5)</p>

План контрольных событий проекта	<p><i>Например:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в рамках задачи 1, предполагается обновление системы нормативных локальных актов по проблематике проекта, а именно:</li> <li>-внесение изменений и дополнений в основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования гимназии; издание соответствующих приказов; внесение изменений и/или дополнений в "Положение о рабочей программе учебного предмета/курса как составной части основной образовательной программы начального общего, основного общего и среднего общего образования гимназии", "Положение об индивидуальном образовательном проекте обучающихся"; "Положение о системе оценивания достижений планируемых результатов освоении основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования гимназии", "Положение о центре оценки качества образования гимназии" и др.</li> </ul> <p>К разработке предлагаются новые локальные акты: "Положение о виртуальной сетевой лаборатории "ВЛОИОДО"; "Регламент формирования образовательного заказа семьи"; "Регламент оценки реализации индивидуальной образовательной траектории учащегося в условиях сетевого взаимодействия".</p> <p>В рамках решения задачи будет осуществлена разработка целевых показателей и индикаторов (в формате рейтинговой карты) внутришкольной системы оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся.</p> <p>Будут внесены изменения в экспертную карту оценки качества основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования (в контексте индивидуализации образования и оценки индивидуальных достижений обучающихся).</p> <p>-Решение задачи 2 будет обеспечено.....</p>
Показатели результативности проекта	<p>Указать планируемый результат (результаты) проекта, который будет достигнут посредством его реализации проекта.</p> <p><i>Например:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-доля педагогов гимназии использующих автоматизированные средства оценки индивидуальных достижений обучающихся составит - % (если проект многоэтапный – указать возрастание доли от этапа к этапу);</li> <li>-достижением целевого показателя "доля учителей, освоивших методику преподавания по межпредметным технологиям и реализующих ее в образовательном</li> </ul>

	<p><i>процессе, в общей численности учителей образовательной организации на уровне не менее 90%; доля обучающихся гимназии, охваченных комплексом диагностических и мониторинговых исследований качества индивидуальных образовательных достижений, возрастет к 2020 году до 100%.</i></p> <p><i>Результаты проекта описываются в логике проектно-целевого планирования в формате максимально диагностических целевых показателей и индикаторов его результативности и эффективности.</i></p>
Период реализации проекта	Указать дату начала и окончания реализации проекта, выделив этапы (при необходимости), более подробно каждый период разворачивается в дорожной карте реализации проекта (сетевом плане-графике; календарном плане, программе проекта и др.)
Риски проекта	Указать факторы, ограничивающие исполнение проекта (ресурсные ограничения, ограничения, связанные с законодательством и проч.), а также идентифицировать (выявить и описать) риски проекта

## **СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ТРАНСЛЯЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА**

Изучение современной образовательной реальности показывает, что именно инновационные образовательные практики являются источниками инноваций, возникающих и распространяющихся в образовании: они возникают в ответ на вызовы современности как локальные феномены, своеобразные ростки нового, которые распространяются горизонтально и служат ресурсом движения элементов новшеств снизу вверх.

Главная задача обобщения инновационной педагогической практики состоит в том, чтобы выявить в ней самое существенное, раскрыть методы и приемы, при помощи которых достигнут положительный эффект в работе педагога или образовательной организации.

Особую актуальность вопрос обобщения инновационных педагогических практик приобретает в контексте решения задач национального проекта «Образование», в процессе реализации в Волгоградской области регионального проекта «Учитель будущего». Внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников предполагает профессиональное развитие через обмен опытом, демонстрацию примеров эффективной организации образовательного процесса, систематическую работу по актуализации профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, без непрерывного и планомерного обмена опытом и лучшими практиками – точками роста образовательной системы Волгоградской области.

Среди условий организации процесса трансляции лучших практик наиболее значимой представляется административная, методическая, экспертная поддержка, которая реализуется в различных форматах. Формат ярмарки позволяет реализовать механизм продвижения инновационных педагогических практик, творческих инициатив, дающих качественные результаты в образовательном процессе.

**Ярмарка социально - педагогических инноваций** – событие, которое направлено на выявление проектов, способных внести в жизнь образовательного учреждения новизну, творчество, дает возможность обменяться опытом. Живое общение между людьми, неравнодушными к судьбе подрастающего поколения, к будущему педагогики. Проводится в форме устных выступлений (стендовых докладов), мастер-классов, форсайт-сессий для руководителей. Целью является трансляция новых образовательных проектов максимально большому количеству заинтересованных лиц и организаций.

## **Концепция ярмарки социально-педагогических инноваций**

### **I. Проблематика**

#### ***Социальный аспект***

Построение предлагаемой концепции основывается на осмыслении социальных и культурных рамок ее существования. Социальный контекст образовательной инновации - это совокупность внешних для системы образования факторов, которая определяет и общую направленность, и специфику конкретной деятельности. В нашем случае социальный контекст определяется:

- представлениями о желаемой социальной реальности, среди которых центральным является стремление к демократическому гражданскому обществу;
- спецификой социального, культурного и экономического развития России;
- требованиями, которые современная экономика и культура предъявляет к образованию;
- опытом действующих в сфере образования институтов и практикой осмыслиния этого опыта на общественном и государственном уровнях;
- социальным оптимизмом – верой в то, что социальные проблемы разрешимы, что человек способен видеть возможности, эффективно

действовать, решать проблемы регулировать конфликты, выбирать среди альтернатив и уживаться с последствиями.

Представление о социальной реальности (желаемой модели социально экономического устройства), на которую опирается данная концепция, есть представление о демократическом обществе как о многослойной совокупности взаимодействий и влияний. Базовые элементы этой модели: гражданское общество, государство, экономика и связывающие (регулирующие) их нормы и правила.

Данное представление об общественном устройстве адекватно таким современным тенденциям развития цивилизации, как глобализация экономики и политических отношений, появление новых средств коммуникаций и масс-медиа, формирование нового типа разделения труда, рост специализации в сочетании с обеспечением мобильности человека в различных общественных и экономических структурах.

Новый социальный контекст образования обусловлен идеями гражданского общества, трансформацией индустриальной экономики в экономику знаний, дискуссиями относительно целей и результатов образования.

Социальный оптимизм является важным элементом контекста. Он проявляется в том, что взаимодействующие элементы общества способны порождать не только новые проблемы, но и механизмы их решений, обеспечивающие целостность общества, его устойчивость в кризисных ситуациях. В этом смысле идея социального оптимизма близка идее устойчивого развития, которая становится сегодня все более популярной.

Важнейшим компонентом социального контекста является та социальная, культурная и экономическая реальность, в которой живут и действуют сегодняшние ученики, их родители и учителя - реальность России начала XXI века. Эта реальность характеризуется высокой степенью неопределенности, разрывом между опытом поколений, необходимостью

строить эффективное демократическое общество и государство без соответствующего национального исторического опыта. Эта реальность требует от образования опережающего действия, выстраивания в самом образовательном процессе таких практик, которые еще не устоялись в обществе.

### ***Образовательный аспект***

Современный социальный мир меняется очень быстро. В этих условиях перед любым обществом встают вопросы сохранения системы социальных институтов, обеспечивающих, с одной стороны, сохранение культурного богатства и традиций, с другой - развитие инновационных структур и программ, направленных на формирование новой социокультурной идентичности. В данном контексте огромное значение имеет образование как особый социализирующий фактор, благодаря действию которого складывается и репродуцируется личность определенного типа.

Давно известно, что характер образования определяется особенностями общества, которое его организует. Но необходимо учитывать и обратную зависимость. Поэтому процесс тотальной модернизации объективно связан с реформированием сферы образования. Адекватная и выверенная реформа данной сферы гораздо раньше, чем все иные проводимые трансформации, может способствовать изменению общественного сознания, социальных и индивидуальных мотиваций.

Многие из ставящихся сегодня задач являются новыми для российской школы – формирование ключевых компетенций, введение элементов информационной культуры, обучение умению общения и сотрудничества средствами всех учебных дисциплин, проектирование и моделирование, развивающие образовательные среды, поддержка детских инициатив и другое. Использование данных средств предполагает изменения в целях и способах управленческой и педагогической деятельности, необходимость

формирования нового характера отношений между участниками образовательного процесса. В связи с этим возникает необходимость анализа готовности кадров к радикальным переменам в сфере образования.

Миссия образования как фактора социально–экономического развития не может быть реализована, если общеобразовательные учреждения по–прежнему будут оставаться закрытыми по отношению к местному сообществу. Цель и результаты образования находятся за пределами образовательной системы, поэтому важнейшим фактором обеспечения качества образования является развитие партнерских отношений образовательных систем с другими сферами общественной практики. Долгосрочное, продуктивное партнерство может быть построено только на основе взаимной выгоды и взаимной ответственности. Однако в настоящий момент примеры развитого партнерства школ с субъектами внешней среды остаются скорее исключением, чем правилом. Причина такого положения дел заключается в отсутствии соответствующих механизмов участия социальных партнеров в решении задач образования.

### *Управленческий аспект*

В последнее время образование постепенно выходит за сугубо ведомственные рамки, становится сферой непосредственных интересов различных социальных групп, общественных структур, которые начинают все больше проявлять потребность во влиянии на образовательную систему.

Усиление роли общественности в решении проблем образования является одной из главных тенденций развития государственной образовательной политики, а в числе приоритетных задач модернизации образовательной сферы называется развитие образования как открытой государственно–общественной системы. При этом подчеркивается, что стратегические цели образования могут быть достигнуты только в процессе постоянного взаимодействия образовательной системы с представителями

экономики, науки, культуры, всех заинтересованных ведомств и общественных организаций, с родителями и работодателями.

Высокая значимость образовательной сферы как базы для реализации проектов социального партнерства определяется, во–первых, объективно обусловленной комплексностью ее взаимодействия с общественными системами, во–вторых, тем, что в ходе реализуемой реформы она становится важнейшим звеном местного самоуправления, а в–третьих, тем, что система образования, исходя из своих внутренних потребностей, сама вынуждена искать пути сближения с социумом.

На государственном уровне заявлено, что развитие системы образования направлено на создание открытой государственно–общественной системы, основывающейся на распределении ответственности между субъектами образовательной политики и повышении роли всех участников образовательного процесса – обучающегося, педагога, родителя, образовательного учреждения.

Однако контуры "общественного управления образованием" государством пока еще не определены окончательно. Их конструированием и внедрением вынуждено заняться само образование. Соответственно, искомое "государственно–общественное управление" вариативно формируется в реальных практиках.

На муниципальном уровне выделяются два основных пути этого процесса.

1. Формирование института "социального партнерства" школы и ее социального окружения через механизмы межотраслевого взаимодействия. Школа выступает инициатором объединения ресурсов (материально – технических, финансовых, кадровых, концептуальных, методологических и других).

2. Выстраивание внутриотраслевых механизмов взаимодействия, предусматривающего объединение элементов муниципальной

образовательной системы в педагогическое сообщество, определяющее стратегию развития системы образования в районе.

В этих условиях необходим поиск организационных форм, способных с высокой степенью эффективности объединять оба этих пути.

Для переориентации образовательных учреждений (и всей сферы образования) на достижение социально значимых результатов их деятельности необходимо включение и активное участие в управлении образованием общественных структур, что составляет основу для социального партнерства в образовании. Свои интересы в образовании могут и должны сформулировать и родители, и активные группы населения, объединенные по различным признакам, и бизнес, и средства массовой информации.

Реализация общественно значимых целей приводит к необходимости для субъектов образовательной деятельности выходить "за профессиональные рамки", взаимодействовать вне своей узко понимаемой профессиональной сферы, что не может не вызывать сложности при согласовании целей образования.

Для принятия общественно-значимых решений по разработке политики в области образования необходимо в рамках общественно-государственного управления иметь механизмы (соответствующие инструменты, а также количественные показатели и качественные индикаторы) анализа социально-экономической ситуации, положения образования, экспертизы и оценки применяемых решений, реализации этих решений, контроля за их исполнением и мониторинга результатов и последствий.

Следует отметить, что особое место в региональной образовательной системе занимают задачи, не связанные напрямую с образовательной деятельностью, а расширяющие контекст функционирования системы образования. Средством решения такого рода задач может стать разработка,

презентация и реализация деятельности в соответствии с проектировочными методиками. Одним из приоритетных направлений организации проектной деятельности образовательных учреждений становится разработка и реализация социальных проектов, когда школа становится инициатором объединения усилий локального сообщества для решения образовательных и социокультурных проблем.

Подготовка персонала образовательной организации к работе по изучению образовательных потребностей местного сообщества становится одной из важных задач школы. Основные идеи, положенные в основу решения этой задачи, предусматривают развитие инициативы в организации взаимодействия школы и местного сообщества, которая исходит от учреждения образования как более компетентной в соответствующих вопросах стороны.

Определяя участников возможного социального партнерства, работники образования должны учитывать не только узкопрофессиональные, но и имеющие широкую социальную значимость проблемы, решение которых возможно через социально ориентированные проекты, разработанные образовательным учреждением совместно с различными субъектами внешней среды. Одной из перспективных форм взаимодействия в указанном плане является проведение Ярмарки социально-педагогических инноваций (далее – Ярмарка). Далее раскрывается опыт проведения такого рода мероприятий на базе МОУ СШ 101 Дзержинского района Волгограда.

## **II. Декларируемые принципы**

Сформулированные ниже общие принципы формируют основные требования и накладывают ряд ограничений на деятельность в рамках Ярмарки.

### *Принцип проектности*

Принцип предполагает, что экспонируемые в рамках Ярмарки работы, направлены на решение конкретных проблем, получение конкретного результата за конечное время и не подменяет собой текущую деятельность участников Ярмарки.

В частности, это означает, что работа участников представляет собой непрерывную деятельность по инициации, экспертизе, взаимоувязке, реализации и оценке результативности большого пакета разнонаправленных проектов.

### *Принцип равноправия и взаимной выгоды*

Этот принцип предполагает, что все участники партнерских проектов работают в них добровольно, ради реализации своих собственных интересов. При этом предлагаемые проекты должны быть партнерскими и решать проблемы и проблемные ситуации, неразрешимые в рамках отраслевых подходов или за счет усилий и действий одного субъекта местного сообщества, то есть требующие консолидации усилий и ресурсов различных участников.

Хотя реальные участники реальных проектов всегда будут иметь различный финансовый, политический, социальный и иной "вес" в рамках партнерства, мы считаем важным указать, что в этих же рамках они не должны находиться в административном подчинении друг у друга.

### *Принцип предметности и территориальности*

Проекты при всей их разносторонности и комплексности должны иметь определенную предметную направленность и опираться на конкретные

ситуации и ресурсы (материальные, организационные, административные, кадровые и другие) конкретной территории.

### *Принцип социальности*

Реализуемые проекты, должны иметь социальный эффект, то есть приводить к достижению измеримых социальных результатов.

### **Требования к проектам, участвующим в "Ярмарке"**

Модельное описание проекта должно включать:

1. Анализ образовательной или социальной ситуации, проведенный для выявления проблемы;
2. Постановку проблемы и анализ причин и последствий ее существования;
3. Цель проекта, которая должна быть достижима в рамках предусмотренного периода времени и технологий деятельности;
4. Анализ возможных способов решения проблемы и обоснование выбора способа ее решения;
5. Планируемые результаты, критерии и способы их оценки;
6. Описание полученных социальных или образовательных результатов, свидетельства их достижения и анализ результативности проекта;
7. Описание или демонстрацию продуктов проектной деятельности участников;
8. Краткий тезаурус по теме проекта.

### **Этапы подготовки мероприятия**

Успешность мероприятия определяется тщательностью его подготовки. Она должна включать в себя три основных этапа:

#### **1. Подготовительный этап:**

- Составление Положения о проведении Ярмарки.
- Согласование Положения с территориальным управлением, департаментом образования
- Волгограда, комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области.

- Рассылка Приказа, Положения и Информационного письма (за два месяца до начала Ярмарки).
- Взаимодействие с социальными партнерами
- Создание экспертного совета (в состав которого входят преподаватели высшей школы, руководители предметных кафедр).
- Разработка Программы Ярмарки.
- Прием заявок, согласия и тезисов.
- Экспертиза проектов, распределение по номинациям.
- Составление листов регистрации участников, экспертных листов (для стенового доклада).
- Составление Программы работы Ярмарки.
- Разработка сценариев церемонии открытия и закрытия Ярмарки.
- Подготовка сувенирной продукции, подготовка фотозоны.
- Определение участников (официальных партнеров, ведущих и др.).
- Распределение обязанностей.
- Составление сметы проведения мероприятия.
- Приобретение призов, грамот.
- Определение времени, даты проведения.
- Решение организационных вопросов.

## 2. *Коррекционный этап*

- Подготовка оформления.
- Подготовка и проверка оборудования и технических средств.
- Репетиция, корректировка сценария, генеральная репетиция.
- Информирование о мероприятии через информационную-телекоммуникационную сеть Интернет, в том числе посредством школьного сайта (<https://yarmarka.vlgschool.101>).
- Приглашение официальных партнеров, членов экспертного совета, участников.

### *3. Основной этап*

- Оформление зала.
- Установка оборудования, технических средств.
- Проведение мероприятия.
- Анализ проведенного мероприятия (самоанализ).
- Возможное обсуждение с коллегами, гостями.
- Мониторинг участников
- Распространение опыта работы (проведение вебинара, мастер-класса).
- Обобщение опыта работы в СМИ.
- Составление и издание сборника материалов Ярмарки.

### **Основные требования к мероприятию**

При подготовке и проведении мероприятия, нужно помнить, что существуют определенные требования, которые необходимо соблюдать, чтобы достичь поставленных целей:

1. Ярмарка - не самоцель. Она позволяет выявлять, проводить экспертизу эффективных решений актуальных задач в сфере образования, реально показывает учителю способы успешности, карьерного роста в обществе.
2. Следует стремиться к вовлечению в активную деятельность в рамках Ярмарки максимально широкого круга участников, чтобы каждый мог проявить самостоятельность при реализации своего интеллектуального продукта. Идеальный вариант, когда все присутствующие могут принять участие.
3. Мероприятие не должно быть перегружено и затянуто. Важно соблюдение регламента, определенного Программой.
4. Мероприятие должно вызывать искренний интерес. Это во многом зависит от форм подачи материала, активности участников. Чем красочнее и ярче подаваемый материал, тем сильнее будет его влияние на эмоциональную атмосферу.

## **Форма проведения мероприятия**

*Заочная*

Экспертиза проектов (заявок и тезисов)

*Очная*

формат стенового доклада

мастер – класс

*Пространство инновационного менеджмента для руководителей образовательных организаций*

*Панельная дискуссия "Образовательная интеграция: проектируемые результаты, механизмы, региональные особенности"*

*Форсайт - сессия: "Я –Школа, Я-Учитель, Я-Ученик или миссия и ценности современного образования".*

*Фасилитационная сессия: "Эффективные модели управления инновационным образовательным учреждением: опыт, проблемы, перспективы"*

*"Коворкинг как конструктор успеха и эффективности региональной образовательной системы"*

## **Формы представления проекта**

### **1. Стендовая форма**

Формат стенового доклада:

работа должна быть подготовлена в печатном виде для размещения на поверхности шириной 1 м и высотой 0,7 м; название авторской работы, руководитель авторской работы, коллектив авторов;

наличие интеллектуального продукта (обязательно);

фотоматериалы (по возможности);

результаты реализации авторской работы;

различные приложения, выставочный материал к авторской работе (при наличии).

Для представления стендового доклада предоставляется выставочная поверхность.

Захита проекта около стенда 3-4 мин.

Критерии для защиты стендового доклада:

актуальность проекта – 0-3 бала;

практическая значимость -0-5 балла;

наличие интеллектуального продукта – 0-2 балла;

эстетика подачи -0-2 балла;

устная защита работы -0-10 баллов.

## ***2. Мастер – класс***

Формат представления мастер-класса:

тема (название), цель, задачи;

целевая аудитория и количество слушателей;

оборудование и материалы для проведения мастер-класса;

наличие интеллектуального продукта;

наличие раздаточного материала для слушателей;

соблюдение регламента (не более 25 минут)

## **Организационные структуры**

Организационный комитет Ярмарки (далее – оргкомитет) является её высшим управляющим органом.

Оргкомитет Ярмарки:

является исполнительным органом Ярмарки и несет ответственность за её организацию;

осуществляет мероприятия по проведению Ярмарки и подведению итогов;

разрабатывает методические рекомендации для участников Ярмарки (оформление тезисов, презентация авторских работ и т.д.);

формирует и утверждает состав экспертного совета Ярмарки;

обеспечивает организацию работы экспертного совета;

вносит изменения и дополнения в условия проведения со своевременным уведомлением на сайте Ярмарки;  
рассматривает и утверждает протоколом итоги проведения Ярмарки;  
осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации с целью информационной поддержки и широкого освещения проведения Ярмарки.

### **Экспертный совет Ярмарки**

Для осуществления экспертизы и оценивания представленных на Ярмарку работ участников формируется Экспертный совет, состав которого утверждается Оргкомитетом Ярмарки.

Требования к членам Экспертного совета:  
наличие профессиональной квалификации, позволяющей обеспечить компетентный уровень оценивания работ;  
отсутствие личной заинтересованности в результатах проведения Ярмарки.

Функции и полномочия Экспертного совета:  
оценивают представленные работы в соответствии с критериями, установленными настоящим Положением; не принимают к рассмотрению работы не прошедших проверку на соблюдение интеллектуального права; определяют победителей Ярмарки, набравших наибольшее количество баллов;  
заполняют и подписывают ведомости оценивания работ;  
председатель экспертного совета подписывает рейтинговые списки в каждой номинации.

### **Содержательные направления (номинации) Ярмарки**

1. Менеджмент в образовании и социальной сфере.
2. Инновационные решения в методической деятельности и повышении компетентности специалистов образования и социальной сферы.
3. Инновации в обучении: результативное преподавание на различных уровнях образования (дошкольное, начальное, основное,

профессиональное); модели предпрофильного, профильного, дистанционного образования, профессионального самоопределения; применение ИКТ, индивидуальный подход в обучении, тьюторство.

4. Инновационные решения в воспитании: реализация проектов и программ по формированию и развитию духовно-нравственных ценностей, гражданско-правовых компетенций, чувства патриотизма, толерантности, индивидуализация воспитания и т.д.

5. Здоровая и безопасная среда: формирование навыков здорового и безопасного образа жизни, экологическое и физическое воспитание, развитие массового физкультурно-спортивного движения; психологическое сопровождение образовательной деятельности; новые стратегии работы по организация здорового питания.

6. Инновационные формы работы с различными категориями семей: оказание консультационной помощи потребителям образовательных услуг.

7. Инновации в дополнительном образовании детей: реализация внеурочной деятельности, развитие познавательной и творческой активности обучающихся через проектно-творческую деятельность, новые формы работы с одаренными детьми, организация детского и семейного досуга.

8. Инклузия в образовании и социальной сфере: сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья, особыми образовательными потребностями, отклонениями в поведении; детей, оставшихся без попечения родителей.

9. Инновационные решения в социальной деятельности: результативные социальные инициативы некоммерческих организаций, общественных объединений; реализация социально-ориентированных проектов.

10. Новые подходы к изучению литературы: эффективные формы приобщения детей и взрослых к чтению, инновационные технологии в работе библиотекаря.

11. Инженерное образование школьников ("Фрезерные работы на станках с ЧПУ", "Токарные работы на станках с ЧПУ", "Мобильная робототехника", "Мехатроника", "Электроника", "Прототипирование", "Инженерная графика", "Системное администрирование", "Электромонтажные работы", "Аэрокосмическая инженерия").

12. Инновационные формы организации деятельности детей и молодежи по самоуправлению: детские и молодежные общественные и иные организации в образовательном учреждении и вне его.

13. Инновационные формы классного руководства.

### **Условия участия в Ярмарке**

Участниками Ярмарки являются педагогические работники и коллективы образовательных организаций Волгоградской области, приславшие в адрес оргкомитета заявку, тезисы и заявление участника. Все файлы должны иметь названия: заявка - фамилия, образовательная организация в формате word; тезисы - фамилия, образовательная организация в формате word; заявление - фамилия, образовательная организация. Если у проекта несколько авторов, то указать первого. Заявление участника необходимо заполнить на каждого автора проекта и прислать в отсканированном виде с подписью автора в форматах .pdf или .jpeg.

### **Требования к оформлению тезисов:**

Тезисы должны быть представлены в электронном виде в формате word, объемом не более 3 печатных страниц. Без рисунков, таблиц, графиков, переносов. Шрифт – Times New Roman, размер – 14, интервал – одинарный, величина полей 2,0 см. Заголовок тезисов по центру с большой буквы. После заголовка тезисов в правом углу указываются фамилия и инициалы автора(ов) (не более 3-х), должность, образовательная организация. Текст тезисов выравнивается по ширине без интервалов. Тезисы должны содержать обоснование темы, краткое описание инновационного продукта, результаты

его использования. По материалам Ярмарки планируется издание сборника тезисов.

### **Подведение итогов и награждение**

Итоги Ярмарки оглашаются на торжественной церемонии награждения победителей. Положением о Ярмарке устанавливаются следующие виды поощрений:

- Диплом победителя Ярмарки;
- Свидетельство за проведение мастер-класса на Ярмарке;
- Сертификат участника Ярмарки;
- Благодарность за большой личный вклад в организацию и проведение Ярмарки;
- Благодарность за активную работу в качестве эксперта, содействие развитию образования Волгограда и Волгоградской области и продвижение педагогических инноваций для повышения качества образования;
- Грамота за профессиональную организацию сотрудничества в сфере продвижения педагогических инноваций в системе образования Волгоградской области;
- Грамота "Меценат – партнер регионального этапа Международной Ярмарки социально-педагогических инноваций" за личный вклад в развитие образования и продвижение педагогических инноваций для повышения качества образования молодого поколения Волгоградской области.
- Памятный знак за верность ярмарочному движению Волгоградской области.

## Тезаурус

**Аспект** (от лат. *aspectus* – вид) обучения - одна из составных частей системы обучения языку как средству общения.

**Коворкинг** (от англ. **coworking**, рус. - "сотрудничество") в широком смысле — подход к организации труда людей с разной занятостью в общем пространстве; в узком — подобное пространство, коллективный офис.

**Мастер – класс** - [англ. \*Master class\*](#), в СССР использовался термин *творческая мастерская*) — оригинальный метод обучения и конкретное занятие по совершенствованию практического мастерства, проводимое специалистом в определённой области творческой деятельности (музыки, изобразительного искусства, литературы, режиссуры, актёрского мастерства, а также науки, педагогики) для лиц, достигших достаточного уровня профессионализма в этой сфере деятельности.

**Панельная дискуссия** - это одна из **форм обсуждения** каких-либо важных вопросов. Обсуждение проблем это не просто дебаты на какую-то тему, в таком формате общения очень важен результат. Поэтому важна форма проведения дискуссии, которая позволит не только обменяться мнениями и поспорить, но выработать конечную идею, содержащую вклад и мысли всех, кто в ней участвовал.

**Стендовый доклад-** (постер) – это одна из востребованных форм представления информации на конференциях, семинарах, благодаря которой можно за короткий промежуток времени донести до посетителей разноплановые сведения большого объема. Это своего рода визитная карточка работы.

**Управленческий аспект** - лидерства просматривается в ряде специфических лидерских ролей, которые связаны с функциями лидерства или с отдельными ситуациями в жизни группы.

**Фасилитационная сессия** – специальным образом спровоцированный и организованный формат командной работы, позволяющий максимально сфокусированно обсудить наиболее актуальные для организации вопросы.

**Форсайт - сессия** – социальная технология, формат коммуникации, который даёт участникам возможность договориться по поводу образу будущего и действий в его контексте.

**Ярмарка социально - педагогических инноваций** – событие, которое направлено на выявление проектов, способных внести в активную жизнь образовательного учреждения новизну, креативность, дает возможность обменяться опытом. Проводится в форме устных выступлений (стендовых докладов), мастер-классов, транслирующих новые образовательные проекты.

*Примерный перечень вопросов для обсуждения на панельной дискуссии*

**"ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ:  
ПРОЕКТИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, МЕХАНИЗМЫ,  
РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ"**

*привлечение ТВ*

**1. Ведущий – модератор:**

представитель кафедры управления образовательными системами ВГАПО  
(по согласованию)

**2. Участники:**

заместитель секретаря Волгоградского регионального отделения Партии "ЕДИНАЯ РОССИЯ". Председатель комитета Волгоградской областной Думы по образованию, науке, делам молодежи, физической культуре, спорту и туризму (по согласованию)

председатель комитета образования и науки Волгоградской области (по согласованию) руководитель департамента по образованию администрации Волгограда (по согласованию)

ректор Волгоградской государственной академии последипломного образования, проректор по образовательной и научно-методической работе Волгоградской государственной академии последипломного образования (по согласованию)

начальник Дзержинского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда (по согласованию)

Эксперты Международной Ярмарки социально-педагогических инноваций (по факту приезда)

**3. Примерные вопросы для обсуждения:**

***Инновационные решения в образовательной и социальной деятельности:***

- социальные инициативы некоммерческих организаций, общественных объединений;
- примеры результативной реализации социально-ориентированных проектов;
- опыт организации и реализации грантовых проектов в сфере образования.

***Развитие социального партнерства в управлении образованием:***

- развитие форм государственно-общественного управления в сфере образования;
- организация общественной экспертизы в сфере образования;
- поддержка функционирования детских и молодежных общественных объединений и организаций.

**4. Целевая аудитория:**

Руководители ОУ

**5. Место проведения:**

Актовый зал

## **Рефлексивно-дискуссионная площадка с элементами форсайт - сессии**

**Тема: "Я – ШКОЛА, Я - Учитель, Я – Ученник  
или миссия и ценности современного образования"**

**Место проведения:**

актовый зал

**Фокус-группы:**

- Представители органов управления образованием муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области.
- Представители депутатского корпуса.
- Представители Волгоградской государственной академии последипломного образования.
- Эксперты Международной Ярмарки социально-педагогических инноваций.
- Педагогическая общественность (участники Регионального этапа Международной Ярмарки социально-педагогических инноваций).

**Модератор:**

**Цели:**

1. Визуализация проблемного поля – просмотр документального фильма "УРОК НА ВСЮ ЖИЗНЬ", снятого по заказу Минобрнауки России.
2. Прогноз – получение "карты будущего".
3. Коммуникация – согласование основными заинтересованными сторонами, экспертами своих позиций.
4. Образование – формирование единого "поля представлений".
5. Диагностика – определение качества представлений участников о будущем российской образовательной системы, способности системно смотреть на варианты развития событий и определять ответы на возможные вызовы.

## **Коворкинг как конструктор успеха и эффективности региональной образовательной системы.**

**Место проведения:**

актовый зал

**Фокус-группы:**

- руководители и специалисты органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области;
- руководители образовательных учреждений Волгоградской области и иных регионов РФ;
- педагоги, участвующие в реализации инновационных образовательных проектов;
- общественные управляющие (представители органов государственно-общественного управления в сфере образования);

-эксперты.

Модераторы:

Цели:

1. Конструирование общего пространства инновационного поиска, обеспечивающего достижение приоритетных целей современного российского образования.
2. Визуализация результатов проектной деятельности школ-победителей открытого конкурса 2018 года, проводимого в рамках реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации "Развитие образования".
3. Определение потенциальных возможностей образовательных учреждений региона в обеспечении конкурентоспособности системы общего образования: или "...мы апробируем ваши практики и внесем свой вклад в развитие регионального образования".

*Приложение 2*

**Заявка  
участника регионального этапа Международной Ярмарки  
социально-педагогических инноваций**

№	Содержание заявки	Информация участника
1.	Ф.И.О. участника полностью (участников), должность	
2.	Форма представления проекта: Стендовый доклад (или) Мастер-класс	
3.	Вид интеллектуального продукта (пособие, диск, программа, другое)	
4.	Название проекта, стендового доклада	
5.	Тема мастер – класса	
6	Целевая аудитория мастер – класса	
7.	Необходимое оборудование для проведения мастер-класса	
8.	Содержательное направление (номинация) деятельности в соответствии с Положением о Ярмарке	
9.	Образовательная организация	
10.	Адрес образовательной организации	
11.	Рабочий телефон/факс	
12.	Мобильный телефон/контактный/	
13.	Адрес электронной почты	
14.	Опыт участия в региональном этапе Ярмарки социально-педагогических инноваций: (подчеркните год) 2015, 2016, 2017, 2018, 2019	
15.	Потребность в публикации (да/нет)	

*Приложение 3*

**Требования к представляемым тезисам**

**Заголовок тезисов по центру с большой буквы**

Ф.И.О. автора (ов) (не более -3х),  
должность,  
образовательная организация,  
населенный пункт

Тезисы должны содержать:

- обоснование темы,
- краткое описание инновационного продукта,
- результаты его использования.

*Приложение 4*

**Заявление участника  
в организационный комитет  
регионального этапа Международной Ярмарки  
социально - педагогических инноваций**

Я, \_\_\_\_\_,  
(фамилия, имя, отчество)

подтверждаю авторство работы и даю согласие на внесение сведений и персональных данных, указанных в заявке участника Ярмарки, в базу данных

об участниках Ярмарки, размещение фотографий, видео или другой личной информации на информационных стендах, выставках, сайтах в сети Интернет и при подготовке сборника по итогам регионального этапа Ярмарки. Соглашаюсь с тем, что работа может быть использована в любых изданиях, любым способом на любых акциях и мероприятиях, проводимых ГАУ ДПО "ВГАПО" и не претендую на выплату авторского гонорара.

\_\_\_\_\_ (подпись)  
"\_\_\_" \_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

## **ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ SOFT-SKILLS ("МЯГКИЕ НАВЫКИ") МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

Soft skills ("мягкие", "гибкие" навыки) — комплекс неспециализированных, надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность труда и являются сквозными, то есть не связанными с конкретной предметной областью. Это, куда в российском образовании сами педагоги еще мало смотрят, но в нормативных документах уже начинает фиксироваться.

"Мягкие навыки" — это собирательный термин, ссылающийся на множество вариантов поведения, которые помогают людям работать, а также успешно социализироваться. Социализация — это когда человек взаимодействует с другими людьми, даже если это взаимодействие происходит не лично лицом к лицу, а через интернет, телефон или даже через бумажные письма. То есть это хорошие манеры и черты личности, необходимые для взаимодействия с другими людьми и построения с этими людьми хороших отношений.

Общие тренды, которые все более и более явно проявляются в деятельности организаций (и государственных, и частных) также говорят не просто об актуальности, а можно сказать о супер актуальности темы развития soft skills.

Общие тренды, к которым хорошо бы готовить детей и быть готовыми самому:

- мы живем в новой парадигме перехода от жесткого контроля рабочих процессов к личной инициативе изменений
- мы должны осознанно включаться в изменения и эти изменения инициировать
- мы уходим от конкуренции к сотрудничеству, и социальной ответственности

- мы уходим от единообразия подходов, которые работали ранее, мы переходим к системности мышления
- мы уходим от эгоцентризма компаний (это часто свойственно российским компаниям) к сотрудничеству и взаимодействию.

Как связаны "мягкие навыки" и педагогика?

Личностный ресурс педагога — один из главных факторов, влияющих на развитие детей. Чем младше дети, тем влияние личности педагога, как правило, выше. Мария Монтессори, создатель авторской системы природообразного образования, которая активно развивается во всем мире и в XXI веке, одна из первых обозначила подготовленного педагога как самую существенную часть качественной образовательной, развивающей детей среды. В своих работах Монтессори не раз отмечала, что педагог — это модель мира для ребенка. То есть важно понимать какой образ взрослого вы транслируете своим воспитанникам и в какой среде они будут в итоге расти.

При переходе от ресурсной экономики к экономике знаний на первый план выходит личность педагога и насколько она соответствует требованиям современного общества. Только с теми педагогами, кто готов развиваться и осваивать так называемые soft skills, возможно построить прогрессивное и конкурентоспособное общество. — Ольга Васильева

Чтобы создать необходимые и достаточные условия для развития soft skills важно понимать, каким ждет молодого педагога современный мир относительно его перспективы профессионального развития. Еще один вопрос, на который стоит ответить: с какими качествами и компетенциями молодой педагог войдёт в профессиональную деятельность?

Пять навыков, на которые стоит обратить внимание педагогам:

1. Навык эффективного общения (как личного, так и в переписке). Умение слушать, убеждение и аргументация, построение и поддержание отношений с родителями, ведение "переговоров", проведение презентаций, базовые навыки самопрезентации, публичные выступления. Это то, что

прежде всего собираются ввести в профессиональный экзамен, который придет на смену аттестации. И это то, что сейчас оценивается в профессиональных премиях.

2. Умение работать в команде. Эмпатия, нацеленность на результат, умение слышать коллег. Опять же, это прежде всего влияет на общие показатели образовательного учреждения, а значит, на рейтинг, финансирование и пр.

3. Понимание влияния технологий на работу. Способность гибко реагировать на новые требования, например, цифровизацию образовательного процесса. Это уже норма, которая в том числе сказывается на финансовых показателях педагога.

4. Способность мыслить критически и не бояться высказывать свое мнение. Способность к системному мышлению, креативному мышлению, структурному мышлению, способность искать и анализировать информацию, принимать решения.

5. Умение управлять собой (self-management). Управление эмоциями, управление стрессом, управление собственным развитием, тайм-менеджмент, рефлексия, использование обратной связи. Всё то, что сейчас принято называть эмоциональным интеллектом.

Как развивать soft skills?

Навыки — это действия, которые путем периодического повторения закрепляются в поведении человека до такой степени, что производятся автоматически. То есть важно не просто знать их, но и закреплять на практике, например, в процессе рабочей деятельности.

Общие правила развития soft skills:

Берите пример с тех, у кого эти навыки вы видите; находите для себя таких людей целенаправленно.

Будьте примером для детей сами, тренируйтесь вместе с ними: так, если взрослые умеют находить правильный выход в конфликтных и

стрессовых ситуациях, ребенок усваивает линию их поведения — учится гибкости, спокойствию, умению находить компромиссы.

Хобби и творческие занятия развивают все виды компетенций soft skills.

Спорт развивает волевые компетенции, а командный спорт учит, в том числе, работать в коллективе.

Музыка и рисование развивает оба полушария мозга и дает толчок всем интеллектуальным компетенциям.

Логическое мышление развивается во время игры в шахматы.

Проектная работа в команде (взрослых, детско-взрослой) позволяет развивать социальные, лидерские и интеллектуальные компетенции. Проект дает возможность прожить реальную работу в профессиональном коллективе, где есть руководитель, специалисты, коммуникатор, инноватор и другие роли. На каждой стадии разработки проекта тренируются различные виды компетенции: распределение ролей (лидерство), обсуждение (социальные компетенции), исследовательская работа (интеллектуальные компетенции), презентация проекта (социальные компетенции).

Тренинги развития — наиболее эффективный вариант тренировки soft skills, доступный как детям, так и взрослым, во время тренинга развитие компетенций является главной задачей, которую ставит ведущий и за выполнением которой следит. Тренинги можно проводить самим.

Все, что обозначено мы можем адаптировать к детям, развивая у себя такую компетенцию soft skills, как креативность.

Термин "soft skills" является одним из треков динамично меняющегося мира. Однако, несмотря на его популярность, универсального понимания пока не существует. В переводе с английского языка soft skills обозначают "мягкие" навыки, или "гибкие" навыки. В Оксфордском словаре мы находим, что "мягкие" навыки – это "личные качества, которые позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать С. Н. Бацунов, И. И. Дереча, И. М

Кунгурова, Е. В. Слизкова с другими людьми", например осуществлять продуктивную коммуникацию. Вместе с тем содержательная сторона понятия требует интегративного понимания среды и личностного ресурса. "Гибкие" навыки (англ. soft skills) – "комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть не связаны с конкретной предметной областью". Проблемой развития "мягких" навыков в разное время занимались многие ученые, которые по-разному рассматривали и определяли понятие "soft skills", что можно объяснить особенностями восприятия и сферой научных интересов каждого из них. Следует отметить, что все существующие определения понятия частично взаимосвязаны и взаимозависимы, а некоторые из них тесно переплетаются друг с другом. Практика целостного восприятия понятия "soft skills" и его содержания успешно, с нашей точки зрения, определяется посредством контент-анализа. Так, О. Абашкина под soft skills понимает "человеческие качества, без которых даже самый лучший профессионал не сможет добиться хорошего результата...". О. В. Баринова рассматривает развитие soft skills в рамках компетентностного подхода и акцентирует внимание на том, что формируемые у студентов компетенции – это "дополнительный (вспомогательный) язык общения заказчика специалистов (работодателя) с вузом, который берется за подготовку специалистов с качествами, заданными (описанными) заказчиком (работодателем) с помощью компетенций", подразумевая под этими качествами определенный набор soft skills. Е. Гайдученко, А. Марушев под "soft skills" понимают навыки, позволяющие находить общий язык с другими людьми, налаживать и поддерживать с ними связи, уметь доносить свои мысли. Другими словами, "soft skills" – это навыки эффективных коммуникаторов и лидеров, необходимые как в повседневной жизни, так и в профессиональной деятельности. По мнению В.

Давидовой, "soft skills" – навыки, приобретенные благодаря дополнительному образованию и личному жизненному опыту и используемые для собственного развития именно в профессиональной деятельности. Н. В. Жадько, М. А. Чуркина рассматривают развитие soft skills в плоскости профессиональных межличностных отношений, которые предполагают включение в рабочий и организационный контексты предприятия, понимание и представление корпоративных интересов, постановку и решение профессиональных задач. И. Канардов исследует психологическую составляющую soft skills и относит "к числу социальных навыков: умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, работу в команде, личностное развитие, управление временем, эрудированность, креативность и др.". Сходство в содержании понятия мы отмечаем в исследованиях Ю. Портланда, который также определяет "soft skills" как социальные навыки, дающие возможность устанавливать взаимодействие с разными возрастными категориями людей. А. И. Ивонина, О. Л. Чулanova, Ю. М. Давлетшина считают, что "soft skills" следует рассматривать как "мягкие компетенции", которым свойственно развитие в "профессиональной деятельности" и наличие которых вызывает "пристальное внимание работодателей при приеме на работу и при формировании модели компетенций конкретных должностей". Для О. Сосницкой soft skills – это коммуникативные и управленческие таланты, которые, по мнению автора, включают "умение убеждать, лидировать, управлять, делать презентации, находить нужный подход к людям, способность разрешать конфликтные Научно-методический электронный журнал "Концепт" ситуации, ораторское искусство". Другими словами, под этими талантами она понимает не качества и навыки, присущие определенным профессиям, а те, которые можно определить как общечеловеческие. Д. Татаурщикова под "soft skills" понимает унифицированные навыки и личные качества, способствующие

повышению эффективности работы и взаимодействия с окружающими людьми, относят к этим навыкам "управление личным развитием, умениеказать первую помощь, грамотно управлять своим временем, убеждать, навык ведения переговоров, лидерство и т. д.". В. Шипилов рассматривает "soft skills" как "социально-психологические навыки: коммуникативные, лидерские, командные, публичные и другие". Он считает, что данные навыки могут быть полезными "в большинстве жизненных ситуаций" и связаны с взаимодействием людей друг с другом. И. Милевски для описания soft skills использует концепцию эмоционального интеллекта, который определяется "способностью человека правильно считывать обстановку, улавливать то, в чем нуждаются другие люди, знать их сильные и слабые стороны, не поддаваться негативу и быть привлекательным для других".

### **Ключевые мягкие навыки педагогов**

Напомним, что в современном мире, чтобы быть успешным, недостаточно одних лишь глубоких знаний. Необходимы особые навыки, которые называют "мягкими навыками", или "гибкими навыками", или soft skills. Сегодня чаще всего используется англоязычный термин soft skills — в русском языке пока нет столь емкого понятия, обозначающего и коммуникативные навыки, и навыки ведения переговоров, самопрезентации, владения речью.

Если все навыки, формируемые системой образования, разделить на две большие категории, то мы получим: hard skills – твёрдые навыки и soft skills – мягкие навыки. Твёрдые навыки – это те, которые легко наблюдать, измерить и продемонстрировать, например, умение решать математические задачи, умение читать, владение иностранным языком, умение ездить на велосипеде. Твёрдые навыки необходимы, чтобы эффективно заниматься определенным видом деятельности. Сюда же включаются и профессиональные навыки. Мягкие навыки – это социальные навыки. Они не столь очевидно измерямы. К ним относятся навык эффективного общения,

умение работать в команде, понимание влияния технологий на работу, способность мыслить критически и не бояться высказать свое мнение, умение управлять собой (self-management).

Рассмотрим ключевые навыки soft-skills:

**1) навык эффективного общения**

*Коммуникабельность* – это способность к общению, открытость и умение наладить контакт с другими людьми, а также производить на них положительное впечатление. В данном направлении в процессе обучения деятельность педагога должна быть направлена на развитие умений доступно и интересно излагать свои идеи и мысли; уверенно говорить как с группой сверстников, так с другими взрослыми; выступать перед аудиторией.

**Чтобы развивать коммуникабельность, педагогам рекомендуется** на занятиях поощрять активное участие школьников в дискуссии; отдавать предпочтение таким формам работы, где учащиеся находятся в окружении сверстников, совместно реализуют академические проекты, участвуют в спортивных и творческих мероприятиях, посещают кружки по интересам; для старшеклассников развивать навыки составления резюме, самопрезентации и прохождения интервью.

**2) умение работать в команде** – это умение слушать, способность видеть единую цель и находить точки соприкосновения общей идеи с личными амбициями, готовность оказать помощь другим и поддержать в сложной ситуации, умение убеждать и находить компромисс.

**3) понимание влияния технологий на работу.** Способность гибко реагировать на новые требования, например, цифровизацию образовательного процесса.

**4) способность мыслить критически и не бояться высказать свое мнение** – способность к системному мышлению, креативному мышлению, структурному мышлению, способность искать и анализировать информацию, принимать решения.

**5) умение управлять собой (self-management).** Управление эмоциями, управление стрессом, управление собственным развитием, тайм-менеджмент, рефлексия, использование обратной связи. Всё то, что сейчас принято называть эмоциональным интеллектом.

### **Роль soft skills в профессиональном и карьерном развитии молодых педагогов**

Карьера может быть вертикальная или горизонтальная. Вертикальная карьера предполагает повышение в должности внутри одной компании (организации) либо при переходе в другую. Человек, целью которого является успешная вертикальная карьера, должен обладать лидерскими качествами и стремиться к личным достижениям в трудовой деятельности.

Горизонтальная карьера характеризуется повышением профессионального уровня, увеличением знаний и навыков в одной области или смежных областях. Представители творческих профессий зачастую выбирают именно этот вид карьеры.

Продолжим тему определением понятий "знания", "умения" и "навыки". Как известно, знание – это информация об объективной реальности, зафиксированная в памяти человека и осознанно воспринятая. Навык – это действие, которое формируется благодаря повторению и характеризуется высокой степенью освоения. Умение – это готовность самостоятельно и осознанно выполнять различные действия на основе полученных знаний, приобретенных навыков и жизненного опыта.

Значит, навык – это способность применять свои знания в реальной ситуации, а умения – это способность выбирать навыки творчески.

Soft Skills – это совокупность особых навыков, которые необходимы педагогу для продуктивного общения, приводящему к результату. Hard Skills – это совокупность профессиональных навыков, необходимых для четкого и правильного выполнения работы (у молодого специалиста есть этому

подтверждение – диплом, а со временем в новой модели аттестации – вход профессии через ЕФОМ (единые федеральные оценочные материалы) по 4 видам компетенции).

Становится понятно, чтобы достичь высокого результата, нужно обладать одновременно и Soft Skills, и Hard Skills. Soft Skills – это больше коммуникативные навыки. Для построения профессиональной карьеры - это очень эффективная техника (так как профессиональные твердые навыки "знание предмета" у учителя сформированы в ВУЗе).

Навыки soft skills важны как на работе, так и в жизни. Основная часть этих навыков используется для достижения поставленных целей и саморазвития. И чем выше человек поднимается по карьерной лестнице, тем социальные навыки в жизни играют наибольшую роль, а профессиональные навыки отходят на второстепенный план.

Отметим, что в системе национального учительского роста, в национальном проекте "Учитель будущего" предусмотрен карьерный рост и в вертикальном, и в горизонтальном развитии. В проекте "Учитель будущего" также до 2024 года предусмотрено 100% открытие центров непрерывного профессионального мастерства с различным уровнем персонифицированных программ дополнительной профессиональной подготовки и переподготовки, стажировок.

### **Возможность самооценки развития ключевых компетенций**

Выделяют следующие профессионально-педагогические компетенции:

- 1) *Социально-психологическая компетенция, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития;*
- 2) *Профессионально-коммуникативная компетенция, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса;*

3) *Общепедагогическая компетенция*, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к развертыванию индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики;

4) *Предметная компетенция* в сфере предметной специальности: знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания.

5) *Управленческая компетенция*, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность;

6) *Рефлексивная компетенция*, т.е. умение видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности;

7) *Информационно-коммуникативная компетенция*, связанная с умением работать в сфере ИК-технологий;

8) *Компетенция в сфере инновационной деятельности*, характеризующая учителя как экспериментатора;

9) *Креативная компетенция*, т.е. умение учителя выводить деятельность на творческий, исследовательский уровень.

Здесь приведены лишь некоторые компетенции, которые должен освоить педагог. Для того чтобы педагог владел этими компетенциями, требуется осознание им необходимости повышения своей общечеловеческой и специальной культуры.

В образовательной среде постоянное развитие педагога необходимо. Преподаватели понимают важность собственного профессионального роста. Несмотря на существование определенных требований работодателя, которые предъявляются к педагогу, система, стимулирующая и поддерживающая развитие преподавателей, работает недостаточно хорошо, поэтому в большей мере самообразование и развитие профессиональных качеств зависит от самого работника.

Вы можете самостоятельно определить уровень развития профессиональной компетенции, ответив на вопросы теста практической работы. Общая информация об исследовании PISA. Основные определения: грамотность чтения, математическая грамотность, естественнонаучная грамотность, функциональная грамотность. Возможности использования инструментария PISA в образовательной деятельности. Разработка заданий по формату PISA. Лекция – 2 часа. Практикум – 2 часа.

Исследование PISA (Programme for International Student Assessment) – программа, которая осуществляется Международной организацией экономического сотрудничества и развития ОЭСР (OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development). В 2018 году проводится седьмой цикл исследования PISA. В нем примут участие более 80 стран мира. Первый цикл исследования проводился в 2000 году. Апробация инструментария PISA-2018 проводилась в 2017 году, основное исследование проводится в 2018 году.

Исследование PISA имеет следующие особенности:

- Оно является одним из крупнейших международных широкомасштабных мониторинговых исследований в области образования;
- В исследовании принимают участие учащиеся 15-летнего возраста, обучающиеся в образовательных организациях общего образования;
- В исследовании оценивается, насколько учащиеся "готовы к жизни", т.е. насколько они способны использовать полученные в школе знания и умения для решения проблем, с которыми могут встретиться во взрослой жизни;
- В исследовании оценивается функциональная грамотность учащихся в области чтения, естествознания, математики и решения глобальных проблем;

- В исследовании собирается контекстная информация, позволяющая получить сведения об особенностях образовательных систем стран-участниц.
- Участие России в исследовании PISA позволяет:

- определить, насколько выпускники российской основной школы готовы к продолжению обучения;
  - выявить направления совершенствования общего образования в стране;
  - получить сравнительные данные об образовательных достижениях учащихся, а также об образовательных системах разных стран.
- Дополнительную информацию об исследовании PISA можно получить у Национального координатора исследования PISA в России, который проводит данное исследование в России: <http://www.centeroko.ru/>, и на сайте организации ОЭСР: <https://www.oecd.org/pisa/>.

### **Грамотность чтения – что это?**

Под грамотностью чтения в данном исследовании предлагается понимать способность человека к осмыслинию письменных текстов и рефлексии на них, к использованию их содержания для достижения собственных целей, развития знаний и возможностей, для активного участия в жизни общества.

Представляется, что в этом определении важен каждый из названных признаков понятия.

Слово грамотность подразумевает успешность в овладении учащимися чтением как средством осуществления своих дальнейших планов: продолжения образования, подготовки к трудовой деятельности, участия в труде и жизни общества.

Сущность понятия составляют также признаки: понимание, рефлексия и использование. Они взаимосвязаны и обогащают друг друга. Рефлексия предполагает размышление о содержании (или структуре) текста, перенос его в сферу личного сознания. Только в этом случае можно говорить о

понимании текста, о возможности использования человеком его содержания в разных ситуациях деятельности и общения.

Слова письменный текст подразумевают печатные, написанные от руки или изображенные на дисплее тексты, в которых использован естественный язык. Такой текст может включать визуальные изображения в виде диаграмм, рисунков, карт, таблиц, графиков, хотя исключает использование фильмов, телеизображения, мультипликации, картинок без слов, которые требуют иной стратегии восприятия. В связи с включением визуальных изображений тексты можно разделить на сплошные (без таких изображений) и несплошные (с такими изображениями). Визуальные изображения (визуальные тексты) могут быть предложены и отдельно, самостоятельно.

### **Ситуации общения с текстом**

- Чтение для личных целей (для себя) включает чтение личных писем, художественной литературы, биографий, научно-популярных текстов и др.
- Чтение для общественных целей включает чтение официальных документов, информации разного рода о событиях общественного значения и др.
- Чтение для "рабочих" целей (в процессе труда, на работе) включает чтение текстов инструкций (как сделать) и др.
- Чтение для получения образования включает чтение учебной литературы и текстов, используемых в учебных целях.

Исходя из выделенных ситуаций чтения определялись содержание текстов, а также характер предлагаемых заданий.

Смысл исследования состоял в том, чтобы, предложив учащимся прочитать и осмыслить наиболее используемые в жизни тексты, выявить общие для них и значимые результаты.

Приведем в кратком виде общую классификацию текстов, принятую в исследовании за основу.

Типы **сплошных** текстов: 1) описание (художественное и техническое); 2) повествование (рассказ, отчет, репортаж); 3) объяснение (рассуждение, резюме, интерпретация); 4) аргументация (научный комментарий, обоснование); 5) инструкция (указание к выполнению работы; правила, уставы, законы).

К **несплошным** текстам можно отнести: 1) формы (налоговые, визовые, анкеты и др.); 2) информационные листы (расписания, прейскуранты, каталоги и др.); 3) расписки (ваучеры, билеты, накладные, квитанции); 4) сертификаты (ордера, аттестаты, дипломы, контракты и др.); 5) призывы и объявления (приглашения, повестки и др.); 6) таблицы и графики; 7) диаграммы; 8) таблицы и матрицы; 9) списки; 10) карты. При разработке заданий использовались не все разновидности несплошных текстов.

### **Математическая грамотность**

В исследования PISA особое внимание уделяется содержанию тестовых заданий по математике, которые определяют индивидуальные умственные способности. Это включает в себя математическое мышление и использование математических концепций, процедур, фактов и заданий, чтобы описать, объяснить и прогнозировать явление. Математические задания в тестировании PISA также помогают учащимся признать, какую роль в их жизни играет математика. В тестировании PISA математические задания демонстрирует учащимся возможность анализировать, размышлять, решать и истолковывать математические проблемы, которые содержат кванитативные, пространственные, вероятные и другие математические концепции. Таким образом, в PISA приоритетным является определение способности 15-летних обучающихся использовать полученные знания и умения для решения широкого круга проблем, возникающих в повседневной жизни, и выявить тенденции развития этой способности.

Содержание проверки математической подготовки 15-летних обучающихся основано на понятии математической грамотности в котором определяется "способность человека определять и понимать роль математики в мире, в котором он живет, высказывать хорошо обоснованные математические суждения и использовать математику так, чтобы удовлетворять в настоящем и будущем присущие потребности созидательному, заинтересованному и мыслящему гражданину".

Под математической грамотностью понимается способность учащихся: распознавать проблемы, которые возникают в окружающей действительности и могут быть решены посредством математики; формулировать эти проблемы на языке математики; решать эти проблемы, используя математические факты и методы; анализировать использованные методы решения; интерпретировать полученные результаты с учетом поставленной проблемы; формулировать и записывать результаты решения.

В исследовании PISA учащимся предлагаются нетипичные учебные математические задачи, характерные для казахстанских мониторинговых исследований, близкие к реальным проблемным ситуациям, связанные с разнообразными аспектами окружающей жизни и требующие для своего решения большей или меньшей математизации, предлагается информация о жизни школы, общества, личной жизни учащегося, профессиональной деятельности, спорте и др.

В соответствии с концепцией исследования, каждое задание соответствует одной из четырех содержательных областей, которые по согласованному решению стран-участниц выбраны в качестве базы для сравнения математической подготовки учащихся в разных странах:

- количество;
- пространство и форма;
- изменения и отношения;

неопределенность.

Состояние математической грамотности учащихся, кроме владения материалом выделенных содержательных областей, характеризуются уровнем развития "математической компетентности". Математическая компетентность учащихся определяется в исследовании как "сочетание математических знаний, умений, опыта и способностей человека", обеспечивающих успешное решение различных проблем, требующих использования математики. В исследовании выделяются три уровня математической компетентности: уровень воспроизведения, уровень установления связей, уровень рассуждений.

### **Факторы, влияющие на учебные достижения учащихся и организации процесса обучения.**

На образовательные достижения учащихся оказывает влияние различные факторы, связанные с организацией процесса обучения, преподавания и ресурсами школы, которые могут изменяться в соответствии с реализуемой политикой государства в области образования. Информация о данных факторах очень важна для интерпретации результатов учащихся. Для изучения этого влияния в исследовании выявляются факторы в процессе анкетирования учащихся и администрации организации образования, принявших участие в исследовании.

К таким данным можно отнести следующие факторы:

- тип учебного заведения;
- местонахождение учебного заведения;
- социально-экономический статус родителей;
- иммигрантское положение;
- домашний язык общения;
- отношение учащихся к процессу обучения;

- факторы, связанные с организацией процесса обучения;
- психологический климат в организациях образования.

Результаты PISA 2009 года показывают, что дисциплинированный климат тесно связан с успеваемостью учащихся. Большинство учеников в странах ОЭСР получают удовольствие от учебы в дисциплинированных классах

Позитивные отношения "учитель-ученик" имеют решающее значение для установления в классе условий, способствующих обучению.

### **Рекомендации по оцениванию функциональной математической грамотности**

Перечень умений и навыков, которые на международном уровне считаются необходимыми для математически грамотного человека: пространственные представления, пространственные воображения, умения читать и интерпретировать количественную информацию, представленную в различной форме (графики, диаграммы, таблицы), работа формулами, знаковые и числовые последовательности, нахождения периметра и площади нестандартных фигур, действия с процентами, использования масштаба, использование среднего арифметического для характеристики явлений и процессов, умение выполнять действия с различными единицами измерения. Данный перечень умений и навыков выделяют международные исследователи для того чтобы учителя школ и вузов могли вырастить функционально грамотную личность, которая способна адаптировано проживать в социуме. Теперь давайте попробуем составить небольшие рекомендации для составления по развитию функциональной грамотности подрастающего поколения. Одну из первых рекомендаций, которую мы хотим предложить для повышения математической грамотности - это введения на уроках материала (заданий), которые будут наиболее приближенны к жизненным ситуациям для последующей адаптации школьника в жизни. Вторым этапом

рекомендации мы включаем задания на способность творчески мыслить и находить нестандартные пути решения и включать в работу групповой вид деятельности. Так же хотелось бы отметить, что задания на логику так же являются немаловажными, так как они помогают развивать критическое мышление. Мы считаем, что эти основные рекомендации помогут школьнику или научат его правильно выбирать свой профессиональный путь и сделают подготовленным для дальнейшей стадии обучению в течение всей жизни. Теперь несомненно хотелось бы поговорить о том, что нам необходимо бы придумать систему по оцениванию данных функциональных грамотностей. К сожалению, стоит признаться, что наша традиционная система оценивания сильно устарела, нам бы хотелось предложить более современную систему оценивания. Так как мы затронули тему функциональной грамотности, стоит воспользоваться современными критериями оценивая. Как было указано ранее в докладе у международного исследования PISA имеется система оценивания. Но она неприменима в нашей современной системе образования, только из за того, что данное исследование использует тестовые задания. Хотелось бы предложить 100 бальную систему оценивания. Так как для решения определенных математических заданий, необходимо внимательно ознакомиться с условием задачи, иными словами инструкцией. Естественно за полное и правильное решение ученик получает 100 баллов. Конечно, на уроке ученик не может решить только одно задание, поэтому мы предлагаем максимальное количество баллов 500 т.е за пять заданий. Относительно правильности решение заданий, мы недаром берем 100 баллов, иными словами 100%. В соответствии правильностью решение высчитывается процентное соотношение в решении данного задания. Например: ученик внимательно ознакомился с условием, составляет краткую запись относительно условия задания, так же записывает формулу необходимую для решения, но имеются ошибки в основном решении. В зависимости от грубости данных ошибок, высчитывается процент выполненного задания.

Допустим процент выполнения задания составил 85%, таких заданий у нас, процент выполнения у нас одинаковый . Проценты умножаем на количество заданий и получается у нас полное суммированное количество баллов . Если же разный процент ошибок, тогда просто складываем. От максимального количества мы и начинаем выставлять оценку. Возьмем пять заданий, которые школьник обязан был решить, максимальное количество баллов у нас получается 500. Если же ученик решает на уроке более пяти заданий и при этом набирает не более 500 баллов оценка выше чем В не ставится.

Естественнонаучные знания и умения, овладения которыми оценивалось исследованиями PISA, в школе формируются при изучении предметов естественнонаучного цикла: физики (с элементами астрономии), биологии, химии, географии.

Определение содержания проверки естественнонаучной подготовки в данном исследовании основано на понятии "естественнонаучной грамотности". Принято следующее определение этого понятия: "естественнонаучная грамотность – это способность учащихся использовать естественнонаучные знания для отбора в реальных жизненных ситуациях тех проблем, которые могут быть исследованы и решены с помощью научных методов, для получения выводов, основанных на наблюдениях и экспериментах, необходимых для понимания окружающего мира и тех изменений, которые вносит в него деятельность человека, а также для принятия соответствующих решений".

Естественнонаучная грамотность включает в себя следующие компоненты:

1. "общепредметные" (общеучебные) умения, навыки, формируемые в рамках естественнонаучных предметов.
2. Естественнонаучные понятия и ситуации, в которых используются естественнонаучные знания.

Для определения уровня сформированности естественнонаучной грамотности учитываются следующие умения учащихся:

- использовать естественнонаучные знания в жизненных ситуациях;
- выявлять вопросы, на которые может ответить естествознание;
- выявлять особенности естественнонаучного исследования;
- делать выводы на основе полученных данных;
- формулировать ответ в понятной для всех форме.
- уметь описывать, объяснять и прогнозировать естественнонаучные явления;
- уметь интерпретировать научную аргументацию и выводы, с которыми они могут встретиться в средствах массовой информации;
- понимать методы научных исследований;
- выявлять вопросы и проблемы, которые могут быть решены с помощью научных методов.

Перечисленные выше умения уточняют понятие "естественнонаучной грамотности".

### **Функциональная грамотность**

Это способность человека вступать в отношения с внешней средой и максимально быстро адаптироваться и функционировать в ней. В отличие от элементарной грамотности как способности личности читать, понимать, составлять простые короткие тексты и осуществлять простейшие арифметические действия, Ф.Г. есть атомарный уровень знаний, умений и навыков, обеспечивающий нормальное функционирование личности в системе социальных отношений, который считается минимально необходимым для осуществления жизнедеятельности личности в конкретной культурной среде.

В отличие от грамотности как устойчивого свойства личности, Ф.Г. является ситуативной характеристикой той же личности. Ф.Г. обнаруживает себ

я в конкретной статичной ситуации, так же как и функциональная безграмотность обнаруживает себя при изменении ситуации, образа жизни или типа профессиональной деятельности. Ф.Г. есть характеристика, которая приписывает человеку, прошедшему через определенный этап образования. Образование при этом рассматривается как сфера деятельности, средство, обеспечивающее определенный уровень грамотности. С 1990-х в исследованиях образования распространилось представление о пяти процессах в структуре образования, разработанное в системоисследовательской (СИД) методологии.

### **Педагогические условия формирования функциональной грамотности**

<b>Содержательные</b>	<b>Технологические</b>	<b>Организационные</b>
<p>Ориентация на обеспечение построения содержания учебного предмета с учетом ориентации на <b>самопознание, саморазвитие</b> личности на основе компетентностного подхода, реализация которого происходит через основной содержательный компонент предмета – <b>учебную задачу</b>, направленную на развитие способности решать типовые учебные задачи, а также задачи взаимодействия с обществом на базе преимущественно <b>практикоориентированных знаний</b> (сведения, научные понятия, инструкции, навыки работы с таблицами, графиками, интерпретация и резюмирование информации).</p>	<p>Применение учителем инновационных технологий обучения организации <b>самостоятельной работы учащихся</b>, инициирующих самостоятельность в определении цели, планировании и осознании своих действий (технология проектного обучения, РКМЧП, модульное обучение, КСО, технология разноуровневого обучения и т.д.).</p>	<p>Организация <b>сотрудничества</b> на основе установления субъект-субъектных отношений учителя и ученика. Применение новых форм <b>оценивания</b> достижений учащихся (оценка функциональной грамотности с помощью заданий, презентации проектов, организации дебатов, формирование портфолио).</p>

Цель данной таблицы: выделить приоритеты на организационном, содержательном и технологическом уровнях.

Пятилетний план по развитию функциональной грамотности обучающихся называется "планом действий", что обязывает каждого педагога пересмотреть своё отношение к конечному результату своей деятельности и деятельности учащихся и предпринять конкретные шаги по реализации в практику основных положений документа национального масштаба.

И в этих условиях должна быть выработана определенная тактика по обеспечению нового формата обучения языковой личности, способного реально и продуктивно вписаться в любую жизненную сферу. И каковы же первые шаги в этом направлении? Прежде всего, необходимо конструирование дополнительных заданий уровня характера, которые обеспечат повышение мотивации у обучающихся и развитие базовых и ключевых компетенций.

Для конструирования практико-ориентированных заданий (ПОЗ) необходимо очертить жизненное пространство каждого человека, каждого члена общества; его постоянные и временные социальные роли. Ситуационные задания, нестандартные ситуации предлагаю моделировать на уровнях деятельности, общения и развития (саморазвития) по формуле: "я знаю, а теперь и умею". А действовать, развиваться и вступать в коммуникацию мы можем в учебном пространстве (школа, класс, кружки по интересам, одноклассники, друзья, учителя, наставники, пришкольный участок, собрания, внеклассная работа и т.д.); в семье (родители, бабушка, дедушка, сестра, брат, племянник, родственники, соседи и т.д.); в общественных местах (культурно-массовые очаги, транспорт, аптека, больница. Поликлиника, магазин, базар, улица, метро, стадион, спортивный комплекс, национальные культурные центры, собрания, мечеть и т.д.). Важную роль в жизни ребенка играет его информационное

пространство (интернет-клуб, компьютер, телевизор, библиотека, книга, кино, средства массовой информации, телефон и т.д.); общение с природой, с животным и растительным миром, отдых – вот неполный перечень жизненного пространства наших детей, в котором им предстоит жить и трудиться.

Важнейшей фигурой в системе образования является педагог. Современная педагогическая реальность — стремительно меняющееся открытое пространство, которое предполагает постоянное развитие личности самого педагога, совершенствование его существующих и формирование новых компетенций.

Сегодня каждый педагогический работник независимо от возраста и стажа работы в отрасли должен быть способен гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Профессиональный стандарт задает особую группу навыков, таких как: эффективно управлять классами, с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность. Ставить воспитательные цели, способствующие развитию учеников, независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянно искать педагогические пути их достижения; уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их; уметь проектировать и создавать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) и т. д.

В профессиональном стандарте прослеживается необходимость развивать четыре группы soft skills:

1. Социальные компетенции: коммуникативность, эмоциональный интеллект (умение различать эмоции и мотивы других людей), гибкость и принятие критики, ораторские способности.
2. Лидерские компетенции: умения принимать решения, сформировать команду, разрешать конфликты, ответственность, наставничество.
3. Интеллектуальные компетенции: аналитический склад ума, умение видеть и решать проблему, обучаемость, креативность.
4. Волевые компетенции: ориентированность на результат, тайм-менеджмент, стрессоустойчивость, готовность к рутинной работе.

Появление данной группы навыков в тексте Профессионального стандарта указывает на то, что в стремительно развивающемся обществе появляется потребность в личностях, способных управлять собственными эмоциями, выстраивать эффективную коммуникацию, обладающих критическим мышлением и т.д.

Педагог — публичная профессия, что в свою очередь обязывает каждого педагогического работника владеть в совершенстве такими компетенциями, как социально-политические, поликультурные, коммуникативные, когнитивные. ФГОС, Профессиональный стандарт педагога указывают на необходимость развивать подобные компетенции у обучающихся. Однако исследование PISA, охватившее 91 страну, обнаружило серьезные пробелы в знаниях и навыках современной молодежи. Школьники и студенты Российской Федерации, как и во многих других странах, не получают того образования, которое позволит им преуспеть в будущем, предупреждают исследователи. На развитие soft skills решающее влияние оказывают образовательные организации. Современные молодые люди Российской Федерации, по данным исследования, уже не выдерживают международной конкуренции по показателям развития soft skills, считают исследователи.

Анализ содержания образовательных стандартов и образовательной практики высшей школы позволяет нам утверждать, что формирование и развитие гибких навыков студентов — молодых педагогов — до сих пор не является столь же важной задачей, как формирование и развитие профессиональных компетенций, а программы повышения квалификации для педагогических работников по-прежнему, в большей степени, развивают hard skills.

Проблема заключается в существующих противоречиях между запросами общества, отраженных в нормативно-правовых документах на личность педагогического работника, обладающую развитыми на высоком уровне soft skills, и упором в различных учреждениях образования лишь на формирование hard skills.

Наибольшие затруднения процесс модернизации образования и внедрения профессионального стандарта вызывает у педагогов в возрасте до 30 лет, чей стаж работы менее 5 лет. Затрудненная адаптация оказывает не только негативное психоэмоциональное воздействие (появление чувства своей неполноценности, неуверенности, пессимизма, невротизации и психосоматических заболеваний), но и приводит к снижению качества преподавания и взаимодействия с участниками образовательной деятельности, т. е. к ухудшению профессиональных показателей деятельности педагога.

Совершенствование soft skills у молодых педагогов, по нашему мнению, приведет к следующим результатам:

- уверенное владение soft skills способствует выработке определенных рефлекторных действий в каждой конкретной ситуации в повседневной жизни;
- произойдет повышение эмоциональной осведомленности, рост навыка управления собственными эмоциями и эмоциями других людей, что

позволит участникам тренинга эффективно работать в процессе группового решения задач;

- усовершенствуется уровень коммуникативных и организаторских склонностей, что в свою очередь найдет отражение в социально значимой деятельности посредством инициирования общественно полезных дел: акций, проектов и т. д.;
- будет сформирована мотивация на успех, что позволит вовлечь молодых людей в активную деятельность: общественно значимую, научную и т. д.
- получение доступа участников проекта к новым обширным знаниям, находясь в любом уголке города или страны;
- возможность общения с единомышленниками и наставниками приведет к возникновению совместных проектов в дальнейшем, создаст настрой на общение после его завершения;
- возможность получить доступ к информации о конкурсах, олимпиадах и т. д. с целью заявить о собственных инициативах.

Европейское образование уже давно включает в себя и тренировку soft skills, без которых сложно преуспеть в современном мире. Многие из этих черт — врожденные и присущи каждому человеку, однако их необходимо развивать, создавая для этого подходящие условия, где навыки смогут не только продолжать свое формирование, но и отражаться в реальном поведении.

### **Общие правила развития**

Базовые рекомендации по персональному развитию:

- Сделайте свое обучение и развитие непрерывным процессом: получайте новый опыт, знакомьтесь с новыми профессионалами, берите на себя более сложные задачи, используйте новые инструменты в жизни и, главное: делайте это постоянно.
- Научитесь эффективно планировать и упорядочивать свое развитие.

- Подходите к собственному развитию комплексно: используйте разные форматы развития и обучения.
- Относитесь к окружающей информации с любопытством: изучайте окружающие вас бизнес-процессы, постоянно узнавайте о новых трендах, интересуйтесь достижениями в ваших областях интересов. Любопытные и любознательные люди - интересные, успешные, захватывающие, завораживающие и открытые!
- Развивайте навыки постепенно: выбирайте именно те направления, которые действительно помогут вам добиваться успеха в вашей работе, учебе или бизнесе.
- Возьмите себе в привычку читать литературу и информационные ресурсы в вашей области каждый день, постоянно наращивая уровень экспертизы. Нарашивайте ее не только в профессиональных областях, но и в области персональной, и личной эффективности.
- Развивайте свои персональные и профессиональные навыки во время работы, постоянно беря на себя новые задачи и проекты;
- Найдите людей, у которых вы хотите учиться и с которых вы хотели бы брать пример (как в личностном, так и в профессиональном плане).
- Научитесь эффективно использовать поступающую вам обратную связь (реакцию других на ваши действия или бездействия) и определять ее ценность.
- Используйте возможности организаций альтернативного образования у себя в городе по максимуму: посещайте все полезные и интересные для вас мероприятия: мастер-классы, тренинги, семинары. Заранее определяйте их качество и уровень спикеров.

### **Индивидуальный план развития**

Индивидуальный план развития (далее ИПР) - это ваша собственная программа приоритетных целей развития, шагов и мероприятий, необходимых для достижения этих целей.

Вообще людям довольно свойственна хаотичность во многом. Часто они предпринимают шаги, не упорядочивая, не понимая системы в целом, просто используя отдельные элементы и инструменты. Например, ходят на разные мероприятия, но не могут составить единой картины. Или пытаются соблюдать правила здорового образа жизни, но очень частично: едят здоровую пищу, но не используют аэробные нагрузки; стараются научиться чему-то, но не совсем понимают, как с этим дальше жить, и в целом, для чего все это было.

Для того чтобы обучение было действительно эффективным (равно как и любая другая деятельность, управление проектом, например) надо эффективно поставить цель и спланировать процесс. Самое главное: примите на себя ответственность за собственное развитие. Составьте свой план развития на три месяца, полгода, год. Смотрите на свое развитие с заделом на будущие ваши цели в жизни, бизнесе или карьере.

Инновационные процессы реализуются сегодня практически во всех сферах человеческой деятельности. Несомненно, инновации касаются и образования. Это не дань моде, а насущная необходимость, поскольку школа призвана готовить учеников к жизни в реально существующих условиях, а значит, она должна постоянно развиваться в русле происходящих в мире перемен.

Новые веяния времени требуют и от педагога постоянной активной позиции и выхода за рамки традиционных форм, методов воспитания.

Все исследователи, так или иначе, распределяют навыки на две группы: hard skills ("твёрдые" навыки) и soft skills ("мягкие" навыки). Эта терминология возникла по аналогии с английскими терминами "hardware" - компьютерное железо и "software" - программное обеспечение. Компьютер, на первый взгляд - это некий материальный объект, который можно ощутить. Но главное в компьютере - программное обеспечение, без которого невозможна работа устройства. То же можно сказать и о навыках. Вроде бы

для успешной работы нужно обладать некоторым набором узкопрофессиональных навыков, которые специалисты называют "твёрдыми" навыками. Но практически всегда высокой оплаты и успешного карьерного роста добиваются те люди, которые обладают "мягкими" навыками.

Похожая ситуация складывается и в школе: зачастую круглые отличники не могут "найти себя" в жизни, стать успешными, а "середнячки" наоборот подстраиваются под новые условия и добиваются результатов.

Помимо soft skills и hard skills есть еще третья сторона вопроса - личность. В данном случае имеется в виду совокупность ваших личностных черт и установок по отношению к окружающему миру, людям, успеху, поражениям, целям и так далее.

Никакие навыки вас не спасут, если у вас не подготовленная личность. Например, если не уважаете и не любите своих учеников и коллег, то навык мотивации развить не получится, пока вы не измените отношения к ним. Нельзя также научиться продавать, если вы не испытываете почтения к своим клиентам, людям и своему продукту. Первично - ваше отношение к вещам и установки, а навыки - вторичны.



Вы можете найти множество разных классификаций навыков, но для простоты восприятия их можно разделить по пяти основным направлениям:

1. навык эффективного общения или базовые коммуникативные

навыки, которые помогают вам развивать отношения с людьми, поддерживать разговор, эффективно вести себя в критических ситуациях при общении с окружающими. Эти навыки нужны всем.

2. умение работать в команде,
3. понимание влияния технологий на работу,
4. способность мыслить критически и не бояться высказать свое мнение,
5. умение управлять собой (self-management) . Этот навык помогает эффективно контролировать свое состояние, время, процессы

Возникает вопрос: Зачем soft skills?

Любой ребенок хочет стать успешной личностью: хорошо закончить школу, поступить в престижное учебное заведение, найти высокооплачиваемую работу. По данным зарубежных исследований в профессиональной сфере успех человека на 85% зависит от мягких компетенций, и на 15% от жестких.

Если вы профессионал, но никто об этом не знает и никто с вами не работает - какой в этом толк? Если вы отличный специалист, но не можете убедить в этом окружающих, заявить о себе на рынке, публично доносить свои идеи до других, то почему другие должны воспринимать вас успешным? Часто людям, которые хотят реализовать себя в обществе, не хватает не профессионализма, а умения быть эффективным лидером как по отношению к другим - вести за собой, так и по отношения к себе - вести себя и управлять своей эффективностью.

Поэтому развитие soft skills является необходимой частью учебно - воспитательного процесса.

### **Современные педагогические технологии для развития soft skills**

С целью определения уровня сформированности "мягких" навыков у можно провести анкетирование, в котором каждый оценит у себя уровень

развития soft skills. По результатам данного анкетирования можно сделать об уровне сформированности soft skills.

### **Метод проектов**

Сегодня очень важно вовлекать молодежь в общественно значимую социальную деятельность с целью формирования активной гражданской позиции и получения опыта конструктивного решения социальных проблем. Участие обучающихся в реализации проектов является одной из эффективных форм воспитания. При помощи проектирования можно интересно организовать свободное время, содействовать приобретению навыков и умений, развитию творческих способностей, лидерских качеств и многое другое. С целью повышения качества воспитательной работы, развития познавательного интереса можно использовать информационно-коммуникационные технологии.

- Компьютер как средство поиска информации (текстовой, видео - и аудиоряды): можно использовать с этой целью интернет ресурсы, информацию на дисках, видео- и аудионосителях.
- Компьютер как средство хранения информации – базы данных, фото- и видеоархивы.
- Компьютер как средство обеспечения наглядности: презентации и другие демонстрационные формы, школьные газеты, моделирование конкретных ситуаций – игровые программы, викторины и т.д.
- Компьютер как средство коммуникации – сайт, социальные сети, форумы, электронная почта и т.п.

Хочется отметить, что социальные сети как средство коммуникации делает работу не только эффективной, но и интересной. Посредством социальных сетей можно реализовать такие педагогические задачи, как участие обучающихся в различных проектах, расширение круга общения подростков, воспитание толерантности, развитие критического мышления, повышение информационной компетентности обучающихся.

## **Технология коллективного творческого воспитания**

**КТД** - это такое взаимодействие взрослых и детей, которое опирается на коллективную организацию деятельности, коллективное творчество её участников, формирует отношения общей заботы и эмоционально насыщает жизнь. Коллективные творческие дела позволяют создать в школе широкое игровое творческое поле, которое заключается в том, что каждый участник дела находится в ситуации придумывания, сочинительства, фантазии, то есть создания чего-то нового. В процессе коллективной творческой деятельности учащиеся приобретают навыки общения, учатся работать, делить успех и ответственность с другими, узнают друг о друге много нового.

## Литература

1. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития. – URL: [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/soft-skills.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml).
2. Яркова Т. А., Черкасова И. И. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanities. – 2016. – Том 2. – № 4. – С. 222–234.
3. Милевски И. Личностное развитие успешного человека. Принципы soft skills – гибких навыков человека. – URL: ecouniver.com.
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. – М.: АСТ, 2009. – 480 с.
5. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 301 с.
6. Яркова Т. А., Черкасова И. И. Указ. соч.
7. Oxford English Dictionary. – 2nd edition. – Clarendon Press, 1989. – 624 с.
8. Lippman L.H., Ryberg R., Carney R., Kristin A. Workforce connections: key “soft skills” that foster youth workforce success: toward a consensus across fields. – Child Trends Publication, 2015. – 56 p.
9. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере. – URL: <http://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere>.
10. Баринова О. В. Понятие и сущность компетенции. – URL: <http://novainfo.ru/article/1935>.
11. Гайдученко Е., Марушев А. Эмоциональный интеллект. – URL: <https://l-a-b-a.com/lecture/show/99>.
12. Жадько Н. В., Чуркина М. А. Обучение hard skills и soft skills – в чем разница? – URL: <http://hr-portal.ru/article/obuchenie-hardskills-i-softskills-v-chyom-raznica>.

## **ОНЛАЙН ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Если Вам приходилось работать с кем-то в группе или руководить проектной группой, собирать данные из нескольких документов в один, помогать пропустившему урок ученику нагонять материал, то этот курс для вас. Эффективным решением всех изложенным выше проблем являются онлайн технологии. Онлайн технологии – это средства коммуникации сообщений в сетевом информационном пространстве, обеспечивающие синхронный обмен информацией в реальном времени. В современном мире с помощью онлайн технологий можно делать многие вещи в разы эффективнее и комфортнее.

В последние годы в российском образовании четко прослеживается смена парадигмы в направлении активного формирования личностно-ориентированных моделей обучения. В этом контексте электронные формы обучения (e-learning) становятся важнейшим инструментарием организации учебной деятельности студентов и школьников. Проводником современных технологий становится учитель, который сам должен уметь адаптироваться в условиях стремительного увеличения информационных потоков и развития технологий и научить этому своих учеников. Формирование навыков самостоятельной и командной совместной работы позволит учащимся в будущем реализовать один из важнейших принципов информационного общества: "образование через всю жизнь".

Уровень использования информационно-коммуникационных технологий в образовании должен определяться не столько количеством компьютеров в образовательном учреждении, сколько умением педагогов их эффективно использовать в образовательной деятельности, объединением педагогов в виртуальные сообщества.

Каковы основные тенденции применения онлайн технологий в образовании?

## **1.Мобильное обучение или mLearning**

Мобильное обучение включает обучающие приложения, а также использование планшетов и смартфонов. Это дает возможность осваивать курсы и заниматься где угодно и когда угодно, что особенно актуально для школьников старшего звена.

Специалисты прогнозируют ежегодный темп рост рынка mLearning на 18,2%. Мобильное приложение есть почти у каждой МООС (Массовый открытый онлайн-курс) платформы, в том числе и у Универсариума, Coursera и edX.

## **2. Онлайн обучение, или eLearning**

Онлайн-обучение — это получение знаний и навыков при помощи компьютера или другого гаджета, подключенного к интернету. Это обучение в режиме “здесь и сейчас”, опосредованное соединением. Такой формат появился в сфере дистанционного обучения и стал его логическим продолжением с развитием интернета и цифровых технологий.

Особенно активно онлайн-обучение развивается в высшем образовании, 67% студентов вузов и старшеклассников изучают хотя бы один онлайн-курс.

## **3.Облачный LMS**

Облачные технологии позволяют делиться знаниями, создавать сообщества и развивать культуру обучения на новом уровне. Если раньше учебники хранились на полках, сейчас ученики скачивают их на свои планшеты, а в будущем их будет удобно держать на облачном сервере. Вы можете бесплатно попробовать программу Яндекс Диск, Google Drive, Облако Mail.ru, где представлена вся необходимая информация об использовании облачных технологий в образовательных целях.

3. Современные подходы к управлению проектами в режиме онлайн (Padlet, Trello)

Trello и Padlet — облачные программы для управления проектами небольших групп онлайн, эти сервисы помогут сделать работу над школьным проектом эффективной, прозрачной и простой, так как все четко знают свои задачи, каждый видит прогресс выполнения.

#### **4. Создание интерактивных заданий с использованием**

##### **Web-приложений (Learning Apps)**

Применение интернет-сервисов в образовательном процессе позволяет вовлечь учащихся в творческую познавательную деятельность. Продвинутые педагоги понимают, что сеть Интернет является мощным средством создания успешной ситуации для всех субъектов образовательного процесса. Мало того, здесь есть возможность создавать разные задания для разных групп обучающихся, то есть реализовывать дифференцированный подход, использовать геймификацию и сократить время на проверку выполненных заданий.

Онлайн технологии позволяют качественно изменить контроль за деятельностью обучающихся, обеспечивая при этом гибкость управления учебным процессом. Роль преподавателя здесь не менее важна. Он подбирает необходимые сервисы, приложения для урока, помогает обучающимся в процессе работы, оценивает их знание и развитие. Применение онлайн технологий делает и позволяет осуществить обоснованный выбор наилучшего варианта обучения.

Применение онлайн технологий как инструмента для работы с информацией очень разнообразно и многообразно. Учитель может дать домашнее задание, которое ученику предстоит выполнить онлайн, организовать работу над проектом с помощью облачных сервисов, помочь пропустившему урок ребенку не отстать от класса или повторить пройденный материал благодаря онлайн курсу.

Актуальность изучения онлайн технологий как образовательного ресурса и самостоятельного элемента образовательной системы для усовершенствования учебного процесса на основе современных технологий обусловлена переходом к компетентностной парадигме образования, отражающей требования новой общественной формации, декларируемые во ФГОС ВО и других нормативных документах. Онлайн технологии позволяют решать задачи построения индивидуальной образовательной траектории и дополнительной профессиональной подготовки учителя, формирования у него способности к самоорганизации и самообразованию – ключевой компетенции, необходимой для реализации концепции непрерывного образования.

Если говорить об онлайн технологиях в системе наставничества, то плюсы неоспоримы. Благодаря облачным сервисам появляется возможность одновременной работы, например, над конспектом урока или внеклассного мероприятия. Создание онлайн-курсов для молодых педагогов по заполнению школьной документации поможет молодым коллегам разобраться во всех нюансах, а самим наставникам сэкономить силы и время.

Таким образом, после прохождения данного курса вы будете знать, как организовать совместную работу с коллегами и учениками онлайн, научитесь создавать собственные онлайн-ресурсы, контрольно-измерительные материалы.

## **Современные подходы к управлению проектами в режиме онлайн (Padlet, Trello)**

ФГОС общего образования предполагает обязательную проектную деятельность обучающихся. На практике либо то, чем занимаются ученики далеко от проектной деятельности, либо проект за них делает учитель. Потому что вы раздаете задания ученикам, назначаете ответственных за определенные задачи в проекте (сбор материала, анкетирование, обработка

анкетирования, составление презентации и т.д), а они кивают головой и обещают все выполнить точно в срок и ничего не упустить из виду. Но каждый из нас, особенно когда мы загружены работой, может забыть про важные задачи, поэтому учитель часто забывает проверить ход работы ребенка, ребенок сделать ту самую работу и проект либо остается незавершенным, либо доделывается в спешке.

Помимо всего прочего Trello может стать отличным помощником в систематизации собственных дел, заменит ежедневник и стикеры на доске и холодильнике.

Если вы хотите организовать персональную или командную работу без лишних усилий и за минимальное время, то используйте Trello – бесплатный, многофункциональный онлайн-сервис. Он унаследовал принцип всемирно известной японской системы "Канбан", которую впервые начали использовать на производстве автомобилей "Toyota". Команда Trello сделала такую виртуальную доску, что делает ее хорошим помощником в работе над онлайн-проектами. Сегодня ею активно пользуется более 1 млн человек. Итак, что же такое Trello? Trello — облачная программа для управления проектами небольших групп.

Весь интерфейс выстроен на основе канбан-досок. Название может показаться вам пугающим и незнакомым, но классическая доска выглядит примерно так:

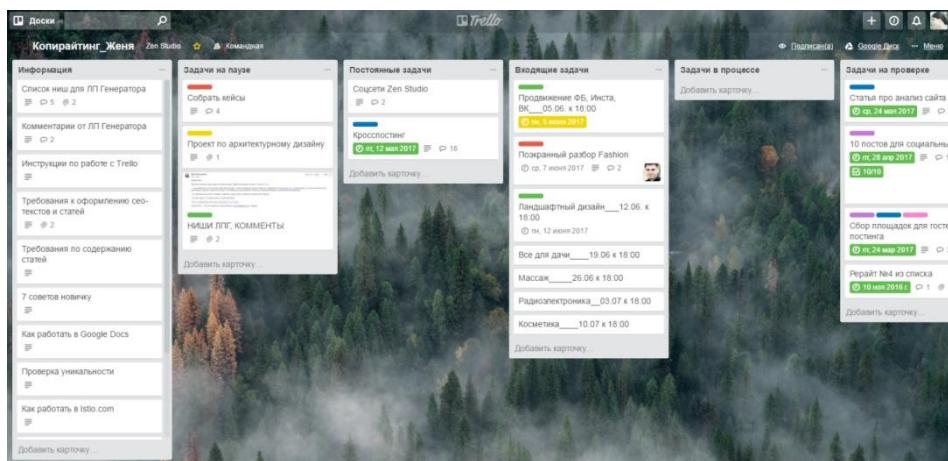


Для организации задач используется доска с карточками, которые распределяются по типам. Как правило, задачи разбиваются на запланированные, текущие, выполненные.

Это самая элементарная структура, возможности по модернизации которой ограничены лишь вашим воображением.

Но это физические доски, мы же говорим о веб-приложении.

Вот как все выглядит в Trello:



Структура Trello также состоит из досок, которые разделены на списки с карточками. Каждую из досок можно выделять под конкретные рабочие процессы или отделы.

В Trello можно полноценно работать совершенно бесплатно, и это не 30 дней, а навсегда. Естественно, функционал будет урезан: количество интеграций и объем загружаемых файлов будут ограничены. Ах да, еще вы не сможете делать кастомный фон для досок. Но и это не беда: сейчас Trello оформил партнерство с Unsplash, и обои можно выбрать из коллекции известного фотостока.

Trello работает не только в браузере. Вы можете скачать приложение для смартфона или планшета и пользоваться системой в пути. К слову, блоки удобно редактировать и перемещать даже со старенькой Nokia Lumia.

Trello действительно хорош, так это возможность быстро оценить прогресс по всем основным процессам сразу, в режиме реального времени и на одном

экране. Этот инструмент можно использовать как личный организер, дневник, список, коллективный to-do менеджер... даже как форум.

Чтобы пригласить человека в команду или назначить ответственным за задачу — достаточно просто скинуть ему ссылку.

Процедура регистрации очень простая и быстрая.

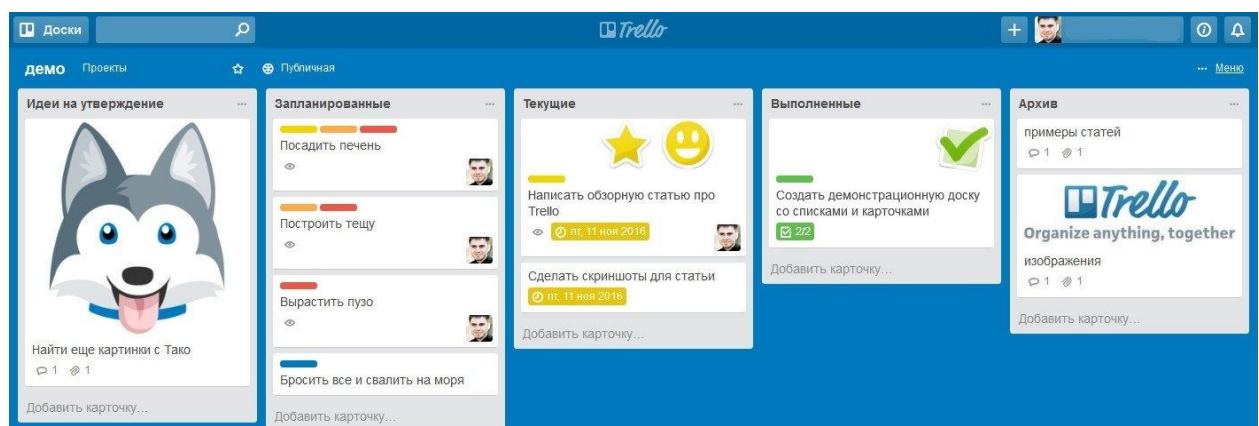
### *Структура*

Три элемента, на которых держится структура организации проектов в Trello — это:

- доска (board),
- список (list),
- карточка (card).

Доска — это один рабочий экран, который логически разделен на списки. Списки, в свою очередь, представляют собой вертикальные ряды для хранения карточек.

Карточки — это специальные формы для описания задач. Их можно двигать как внутри одного списка, так и свободно перемещать между списками или досками. Списки тоже можно перемещать. Для любой задачи можно назначить людей, ответственных за ее выполнение. Trello предлагает множество полезных возможностей для оформления, настройки и управления своими функциональными элементами.



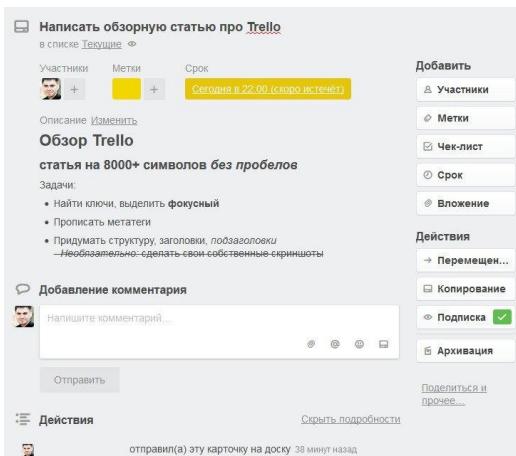
Работа строится вокруг специальных карточек, каждая из которых может быть как простым описанием задачи, так и сложным документом со

списками, чек-листами, вложениями, сроками, метками, ответственными лицами и так далее.

Что можно сделать с карточкой в Trello:

- Переименовать, заполнить описанием и редактировать текст
- Присвоить метки, участников, срок выполнения, добавить файл или чек-лист.
- Добавить комментарии, смайлы, вложения, другие задачи, оповестить выбранных участников (добавьте символ "@" перед ником).
- Изменить положение блока в списке, перемещать его по спискам и другим доскам;
- Скопировать, следить за изменениями, заархивировать.
- Распечатать, поделиться ссылкой на карточку или ее почтовым адресом (письма будут появляться в виде комментариев).
- Удалить навсегда.

Кроме этого, в самом низу у каждой задачи есть подробный описание: кто, когда и какие действия совершил. Вот как выглядит обычная карточка в Trello на русском языке (кстати, наличие русифицированной версии — отдельный большой плюс):



## Списки и доски

Списки тоже можно копировать, перемещать и архивировать. Меню с досками в Trello можно сделать фиксированным, а сами доски добавлять в "Избранные" и сортировать. Есть три типа досок с разным уровнем доступа:

- приватная (доступна только по личному приглашению владельца доски);

- командная (доступна всем участникам команды);
- публичная (может быть доступна всем).

Закрытые доски и ненужные списки с карточками хранятся в специальном архиве. Оттуда их можно вернуть обратно или окончательно удалить. Можно создавать неограниченное количество задач, досок и списков, а также добавлять любое число участников.

Более приспособленной к задачам школы является приложение Padlet. Интерактивная онлайн-доска Padlet дает возможность визуализировать информацию, работая в группах, даже находясь на расстоянии друг от друга, но под контролем координатора, который дистанционно регулирует, корректируя данный поток информации. Администратор (преподаватель) получает оповещения об изменениях на доске. После того, как нужная информация собрана, обучающиеся, совместно с преподавателем приступают к систематизации информации и составлению единого проекта.

Сервис Padlet - инструмент для совместной работы в виртуальном пространстве (на виртуальном холсте), позволяющий:

- организовать коллективный мозговой штурм (даже если участники находятся на расстоянии);
- подготовить виртуальную выставку, плакат или стенгазету по определенной тематике;
- организовать сбор идей, примеров по обозначенному вопросу изучаемой темы;
- осуществить обмен информацией, доступной для просмотра и редактирования любым пользователем
- отобразить результаты информационного поиска обучающихся по теме;
- организовать рефлексию.

## ***Как использовать доску Padlet в классе?***

1. Для повторения изученного на прошлом уроке. Поместите все необходимые материалы на доску, попросите учащихся быстро просмотреть их, и задать вопросы, если у них возникнет необходимость что-то уточнить.
2. Если Вы рассказываете какую-либо историю, попросите учащихся предсказать, что случится дальше. Пусть они поместят все свои идеи на доску. Обсудите, насколько точны были их предсказания.
3. Для совместного конспектирования. Когда учащиеся слушают лекцию или доклад, попросите их совместно добавлять на доску основные идеи или вопросы, возникшие по ходу урока.
4. Для проведения собраний с учащимися или преподавателями. Попросите их добавлять на одну доску все идеи и вопросы, обсудите их в конце встречи.
5. Для планирование мероприятий. Например, если Вы планируете экскурсию, то можете поместить на доску всю необходимую информацию: место, маршрут, время выезда, стоимость, список необходимых с собой вещей, и так далее.
6. Для проведения опроса после изучения той или иной темы. Попросите учащихся, например, ответить на такие вопросы: "Что нового Вы узнали?", "Что осталось неясным?", "Что бы Вы хотели у меня спросить?". Вы можете не только увидеть ответы учащихся в Padlet, но и прокомментировать их, добавив текст, ссылку или мультимедийный файл. Такую доску удобно использовать в дальнейшем для повторения материала.
7. Создайте галерею QR-кодов. Учащиеся могут создать доску с информацией, изображениями и ссылками по определенной теме, а потом сгенерировать для нее QR-код. Получившиеся коды можно развесить по классной комнате. Это необычное и увлекательное задание, которое позволит не только изучить ту или иную тему, но и повысить техническую грамотность учащихся.

8. Padlet удобно использовать как систему хранения документов, загрузив на доску материалы, которые будут доступны для скачивания в любое время.
9. Для подготовки отчета об экскурсии или выездном мероприятии. Вы можете разместить на доску фотографии Ваших учащихся и их отзывы.
10. Создание доски Padlet может быть самостоятельным заданием. Вы можете предложить учащимся на выбор — сделать доклад, презентацию, интерактивный плакат, карту памяти или доску Padlet. Получившуюся доску можно встроить в сайт или блог класса.
11. Можно использовать доску для совместного сбора материалов по той или иной теме. Учащиеся при этом могут работать как всем классом, так и в группах. Все ресурсы будут собраны в одном месте, и никогда не потеряются.
12. В качестве доски сообщений для класса или группы, где Вы можете размещать объявления и важную информацию.
13. Как список дополнительных материалов по теме. Создайте доску со ссылками на статьи, фотографиями и учебными видео, и поделитесь ссылкой. Такая доска будет интересна и тем, кто хочет глубже изучить тему, и тем, кто пропустил занятие.
14. Для быстрого добавления подписей к изображению. Загрузите изображение в качестве фона, а затем добавьте заметки к различным частям изображения.
15. Для знакомства в начале года. Вы можете создать доску, рассказывающую о Вас, а также попросить учащихся составить собственные доски, на которые они могут добавить любую информацию о себе. В конце года можно выполнить другое задание: посмотреть, что изменилось за прошедший год, и рассказать об изменениях.
16. Для получения обратной связи от учащихся. Попросите их использовать доску, чтобы поделиться своими впечатлениями и идеями.

Можно писать прямо на доске, перемещать элементы, увеличивать и уменьшать их, настраивать фоновое изображение, и работать совместно с другими. При регистрации в онлайн-сервисе Padlet, можно добавить именно то количество участников, которое будет участвовать в создании проекта. Когда доска готова, Вы можете поделиться ей в соцсетях, встроить ее в сайт, экспортировать в различных форматах, распечатать, и даже создать QR-код. Использовать онлайн-доску можно бесплатно.

### *Алгоритм создания виртуальной онлайн-доски*

*Шаг №1.* Для начала работы откроем новую вкладку и в адресную строку браузера вводим адрес padlet.com, нажимаем клавишу Enter и переходим на сайт сервиса. Нажимаем кнопку "Зарегистрироваться".

*Шаг №2.* Можно зарегистрироваться на сайте указав адрес электронной почты и пароль, но Padlet предлагает более простой способ регистрации: если у вас есть аккаунт Google, то можно привязать личный кабинет на сайте Padlet к этому аккаунту.

*Шаг 3.* Нажимаем кнопку "Зарегистрироваться через Google". Авторизуемся, указав данные своего аккаунта (логин и пароль). Выбираем свой аккаунт. Нажимаем кнопку "Войти".

*Шаг 4.* Выбираем членство. Основное, которое является бесплатным или профессиональное (платное).

*Шаг 5.* Создаем онлайн-стену. Нажимаем кнопку "Создать Padlet". Начинаем с чистого листа или используем уже готовый шаблон. Выбираем обои, которые Вам понравятся. Вы можете обратиться к галерее, чтобы увидеть примеры создания таких онлайн-стен.

*Шаг 6.* Выбираем вид своего проекта: стена (оформите содержимое в виде кирпича); холст (распределите, группируйте и соединяйте контент любым способом); транслировать в виде непрерывного потока (просматриваем контент сверху вниз в простой ленте); сетка (расположите содержимое рядами); полка (показывать содержимое столбцами).

Начинаем создавать нашу онлайн-стену. Для того чтобы разместить своё сообщение на виртуальной стене, дважды щелкните левой кнопкой мыши в свободном месте стены и впишите (можно скопировать) найденную интересную информацию, указав при этом источник информации в виде ссылки. Обратите внимание, что к сообщению на стене можно прикрепить рисунок, видео, текстовый документ, презентацию, звуковой файл (т.е. любую интересующую Вас информацию, например, можно прикрепить в виде текстового документа Word, презентации PowerPoint, а можно разместить на стене видеоролик, найденный на YouTube). Для закрепления сообщения на стене, щелкните левой кнопкой мыши вне сообщения (в любом свободном месте), наведите указатель мыши на сообщение, нажмите левую кнопку мыши и переместите сообщение так, чтобы информация на стене размещалась аккуратно, чтобы не было хаоса.

В правом верхнем углу в пункте "Настройки" Вы сможете изменить название вашей стены и дать ей свое описание, цвет поста, шрифт и поставить иконку. Укажите свое авторство, которое будет отображаться над каждой вашей публикацией. Вы сможете оставлять свои комментарии и дать просматривающим возможность комментировать. Увидеть реакцию окружающих, их оценки, лайки, голоса.

Таким образом, использование интерактивных онлайн-досок позволяет преподавателю отслеживать работу над проектом каждого члена или полностью группы обучающихся. Каждый обучающийся в процессе работы может оценить свой вклад в развитие данного проекта. Преподаватели, которые используют в своей работе методы проектов, могут подобрать для себя именно тот вариант интерактивной онлайн-доски, который будет наиболее эффективным в процессе преподавания предмета.

## **Облачные сервисы**

Термин "*облачные вычисления*" (англ.- cloud computing) применим для любых сервисов, которые предоставляются через сеть Интернет. Суть облачных технологий заключается в предоставлении пользователям удаленного доступа к услугам, вычислительным ресурсам и приложениям (включая операционные системы и инфраструктуру) через Интернет. Развитие этой сферы хостинга (Хостинг—услуга по размещению оборудования клиента на территории провайдера с обеспечением подключения его к каналам связи с высокой пропускной способностью) было обусловлено возникшей потребностью в программном обеспечении и цифровых услугах, которыми можно было бы управлять изнутри, но которые были бы при этом более экономичными и эффективными. Эти Интернет-услуги, также известные как "облачные сервисы", можно разделить на три основные категории:

- инфраструктура как сервис;
- платформа как сервис;
- программное обеспечение как сервис.

Облачный сервисы в себя возможности создания документов (Документы Google/Яндекс) и облачного хранения данных. Диски Google, Яндекс и Майл.ру позволяет хранить файлы в Интернете и на жестком диске, а также получать к ним доступ откуда угодно, даже в дороге. Изменения, внесенные в файл в Интернете, на компьютере или мобильном телефоне, отражаются на всех устройствах, на которых установлены соответствующие приложения. При наличии доступа к Интернету устройство синхронизируется с облачным хранилищем. Таким образом файлы и папки всегда будут обновлены до последней версии. Изменения, вносимые на одном устройстве, синхронизируются со всеми остальными.

Зачастую пользователям приходится отправлять файлы в сообщениях электронной почты. Удобнее при этом пользоваться технологией

совместного доступа. Для этого надо просто открыть совместный доступ к файлу, папке или документу в облачном хранилище с любого устройства. Если ведется работа над документами, таблицами и презентациями вместе с другими пользователями, то облачный файл позволяет создавать, просматривать и совместно редактировать без копирования и пересылки документов.

## **Применение возможностей облачных хранилищ в практической деятельности**

### *Совместная работа сотрудников над документами*

Например, образовательная программа или годовой план. Такой масштабный документ создается силами администрации и педагогов, ответственных за какие-либо направления, таких как педагог-психолог, социальный педагог или ответственный за здоровьесбережение. Каждый отвечает за какую-либо часть документа, но может комментировать или дополнять информацию и в других блоках. Другой пример — таблица, которую должны заполнить все классные руководители с информацией о своих классах. При попытке работы с такими документами в локальной сети возникает проблема, связанная с тем, что одновременно с одним и тем же документом работать на разных компьютерах нельзя. Появляется множество копий одного и того же документа, которые потом надо соединять воедино. Для совместной работы в облачных технологиях необходимо создать или поместить документ в облачное хранилище и предоставить доступ к нему тем, у кого есть ссылка или по адресам электронной почты.

### *Совместная проектная работа учащихся*

Схема деятельности такова. Учащиеся получают темы проектов и делятся на группы. В группе распределяются обязанности. Затем руководитель группы создает документ и предоставляет доступ к нему

остальным участникам (с помощью ссылки или по адресам электронной почты). Учащиеся работают над проектом дома или в школе, наполняя документы содержанием. Когда работа закончена, предоставляется доступ учителю. Учитель может прокомментировать какие-либо части документа, чтобы учащиеся могли скорректировать его содержание до защиты проекта. При оценивании участия в создании проекта важно то, что учитель может отследить хронологию изменений. По этой хронологии можно в какой-то степени определить, какой вклад внес каждый участник группы.

### *Дистанционное обучение*

Педагог дает задание учащимся с помощью электронного дневника. Это могут быть любые письменные задания. Ученик должен будет либо создать документ, либо каким-то образом поработать с документом, созданным учителем (ответить на вопросы, решить задачи, заполнить таблицу). Учитель может посмотреть измененный документ, так как у него есть к нему доступ.

### *Наиболее популярные облачные сервисы*

*Google Drive* – один из самых популярных облачных сервисов, который дает возможность не только хранить данные в "облаке", но и делиться ими с пользователями. По сути это Google Docs, трансформированный в облачный сервис с увеличенным дисковым пространством. После активации он заменяет Google Docs. В "облаке" можно хранить документы, фото, видео, музыку и другие файлы (всего более 30 видов) пользователей сервисов Google. Наличие удобного фотосервиса с автоматической загрузкой фото со смартфона или компьютера и функцией сжатия снимков позволяет получить неограниченное пространство для их хранения. Стоит заметить, что сжатию подлежат только файлы объемом выше 13 Мб. Каждому зарегистрированному пользователю бесплатно предоставляется 15 Гб "облачного" пространства. Активным пользователям Gmail, Google+, Youtube регистрация не нужна. При необходимости можно увеличить объем до 30 Тб.

**Яндекс.Диск** — облачный сервис, принадлежащий компании Яндекс, позволяющий пользователям хранить свои данные на серверах в "облаке" и передавать их другим пользователям в Интернете. Работа построена на синхронизации данных между различными устройствами. Сервис полностью бесплатен, но имеются платные возможности расширения доступного дискового пространства. По умолчанию предоставляются 10 ГБ пространства, которые можно расширить до 20 ГБ и более. Пользователи, которые активно использовали Чат в веб-интерфейсе Яндекс.

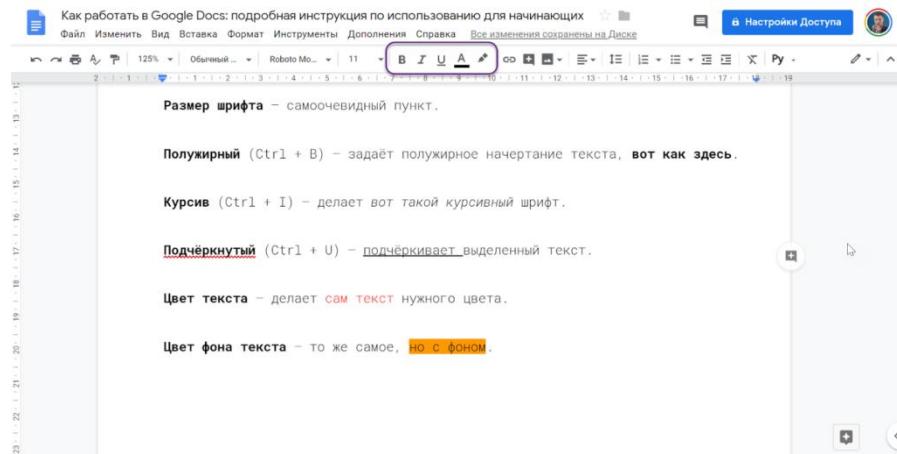
**Облако Mail.Ru** — довольно перспективное хранилище от Mail.Ru Group, дающее возможность хранить данные в "облаке", а также синхронизировать их на разных устройствах и делиться с другими пользователями. "Фишка" данного облачного сервиса — большое дисковое пространство, предоставляемое абсолютно бесплатно (25 Гб). Работать с сервисом можно через веб-интерфейс Windows, Mac OS, Android и iOS, Linux. В мобильных приложениях доступна функция мгновенной автозагрузки сделанных на устройстве фотографий и их перенаправление в "облако".

### ***Алгоритм использования облачного сервиса***

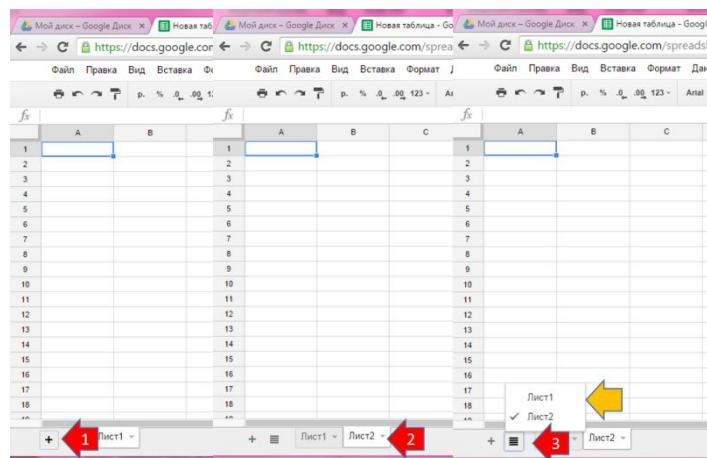
Рассмотрим пример работы с облачным сервисом на примере Google Диск. Google Диск — это хранилище данных, где Вы можете разместить файлы различных типов: текст, изображение, фото, аудио, видео, презентацию, и так далее. Если Вы используете Диск Google как частное лицо, то Вам бесплатно предлагается 15ГБ пространства, с возможностью купить дополнительное пространство. Google Диск также содержит ряд полезных приложений, позволяющих создавать и сохранять файлы различных типов.

**Google Документы.** Позволяет создавать и редактировать текстовые документы. Этот текстовый редактор очень похож на хорошо всем знакомый Word, но при этом имеет ряд преимуществ, таких как совместный доступ,

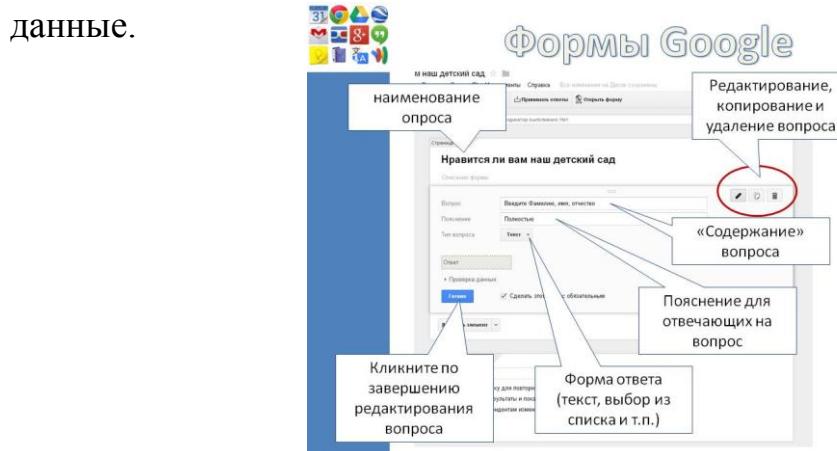
комментирование, возможность вставлять различные элементы и большой выбор дополнений, позволяющих оптимизировать работу и экономить время.



Google Таблицы. Таблицы, позволяющие анализировать и визуализировать данные. Во многом схожи с Excel, но имеют некоторые плюсы, сходные с плюсами Документов Google.

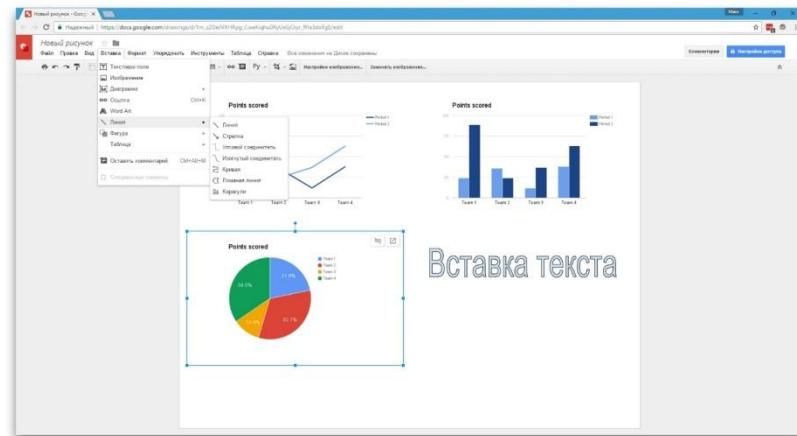


Google Формы. Позволяют быстро создавать опросы и собирать данные.



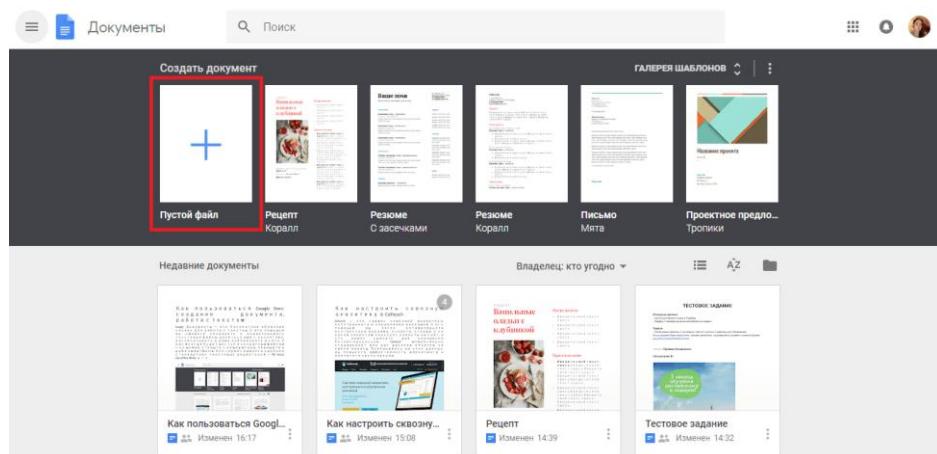
Google Презентации. Это приложение можно рассматривать как альтернативу PowerPoint, хотя возможностей для редактирования здесь меньше.

Google Рисунки. Позволяет создавать схемы, диаграммы и другие типы изображений.



## Как создать документ в Google Docs

Чтобы создать новый документ в сервисе, кликните по иконке "Пустой файл" в меню шаблонов.



Откроется новый документ, в котором вы можете набрать текст, вставить изображения, таблицы, диаграммы и многое другое. Создать новый файл в Google Docs можно и в главном меню Google Диска. Нажмите в левом верхнем углу на кнопку "+ Создать". Во всплывающем меню кликните по "Google Документы - Создать новый документ". После этого откроется новое окно с файлом, в котором вы сможете набрать текст.

Все файлы в Google Документах сохраняются автоматически в онлайн-режиме. Облачные хранения очень нужны в наше время. Они упрощают нашу жизнь, облегчают нашу работу, что позволяет тратить время на другие дела. Конечно, есть недостатки у всех сервисов, но принимая меры предосторожности можно избежать утечки важной информации такой как пароли от социальных сетей, банковских карт и т.д. Идет прогресс в сфере информационных технологий, и в скором будущем облачные хранилища заменят переносные запоминающие устройства.

### **Онлайн образование: электронные курсы (E-learning и EdTech)**

Современная система образования, как и все информационное общество в целом, претерпевает существенные качественные изменения, обусловленные развитием различных интерактивных технологий и их возрастающим влиянием на все сферы деятельности человека. Реформирование системы среднего профессионального, высшего образования, а также переподготовки и повышений квалификации в направлении признания студента\слушателя центральной фигурой учебного процесса с одновременным развитием его познавательной активности является сегодня обоснованной необходимостью педагогики. В этой связи большого внимания заслуживает такая форма образования как электронные курсы.

Открытый электронный курс - это Интернет-ресурс с интерактивным участием и открытым доступом, позволяющий любому желающему изучить тот или иной дисциплинарный курс и сдать экзамен в режиме онлайн. Наиболее разработанными и получившими широкое распространение международными онлайн-курсами сегодня считаются платформы E-learning и EdTech.

К основным идеям и принципам электронных курсов относятся:

- Совершенствование образовательного процесса с помощью внедрения новых информационных технологий.
- Возможность самостоятельного обучения.
- Экономия времени учителя на проверку домашнего задания.
- Возможность отслеживания прогресса учеников.
- Равные условия обучения как в крупных городах, так и в небольших.
- Прохождение дистанционных курсов в ведущих университетах.
- Возможность обучения у лучших преподавателей с помощью вебинаров.
- Прохождение онлайн курса в любое время, из любой точки мира.

Все существующие на сегодня электронные курсы можно подразделить на три типа в зависимости от педагогических подходов к процессу массового сетевого обучения:

- массовые открытые дистанционные курсы, которые используют коннектиivistский подход. В таких курсах цель обучения определяется самим обучающимся. Эксперты считают, что такой тип курсов подходит слушателям, мотивированным на самостоятельное обучение, умеющим выбирать необходимое содержание образования. Основной и наиболее эффективной сферой применения данной категории онлайн-курсов выступает форма непрерывного обучения и повышения квалификации;
- массовые открытые дистанционные курсы, которые базируются на определенных заданиях. В основе функционирования таких курсов лежит возможность слушателя выбирать и выполнять определенный набор задач. Кроме того, задания могут выполняться совместно с другими слушателями. В основе педагогики такого типа онлайн-курсов лежит объединение инструктивизма и конструктивизма;

- массовые открытые дистанционные курсы, которые имеют четкие графики. Такие курсы используются в крупных международных университетах. Разработкой такого рода онлайн-курсов занимаются профессиональные преподаватели и эксперты. Курсы имеют четкий учебный график, расписание, дедлайны и аттестации слушателей различного рода. Записаться на такие курсы может любой человек независимо от местонахождения, уровня образования, лингвокультуры.

Электронное обучение (e-learning) – изучение на основе разработанных сценариев с использованием мультимедийных и коммуникационных технологий. Преподаватель формирует сценарий, содержание которого представляет собой материалы, определяющие цель обучения, все составляющие обучения вплоть до способов контроля.

Разработка форм учебных и контрольных мероприятий подразумевает три уровня сложности обучения:

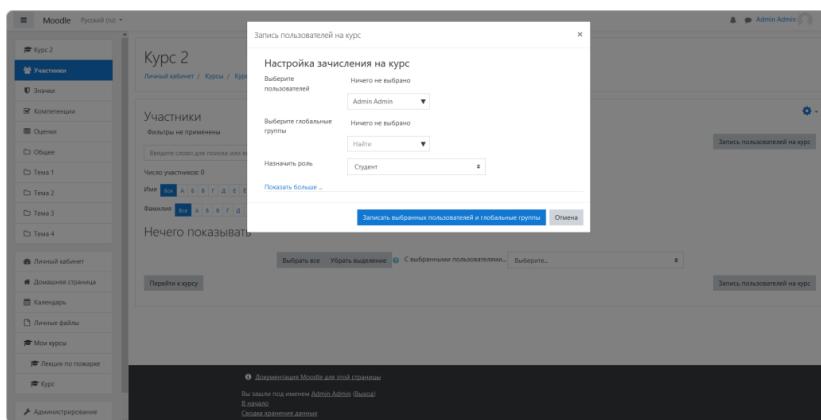
- *первый уровень сложности* включает: лекции, лабораторные работы, курсовые проекты, написание рефератов; создание электронных книг, электронных практических работ, написание программ тестирования разного рода, создание сайтов средств электронного обучения.
- *второй уровень сложности* включает разработку моделей обучения разных групп обучаемых.
- *третий уровень сложности* включает: создание современных дидактических теорий на основе теоретических и практических исследований в области e-learning; написание научных статей в области электронного обучения.

Остановимся на алгоритме создания лекции e-learning на платформе Moodle с теорией и практикой. Для работы пригодится исходник - в нем собран весь материал. Нужно лишь скопировать заранее набранный текст и вставить его в редактор.

# Создание курса на платформе MOODLE

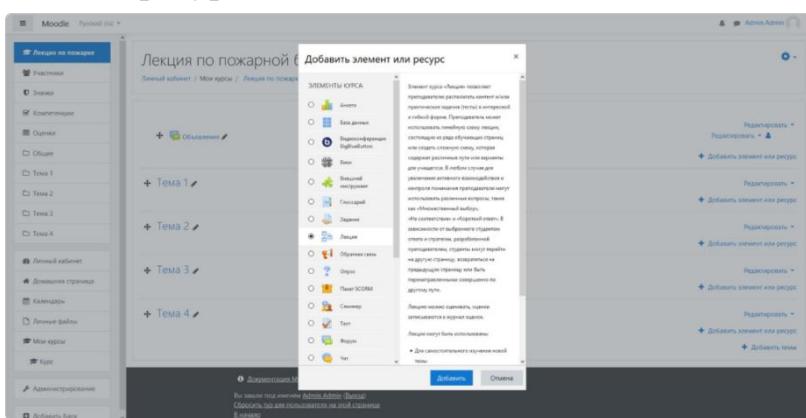
## Шаг 1. Создание пустого курса в Moodle

В Moodle лекцию можно добавить только в курс, как и любой другой элемент, к примеру, тест или видеоурок. Поэтому сперва создадим дистанционный курс. Перейдите в *Администрирование* → *Курсы* → *Управление курсами и категориями* → *Добавить курс*. В появившемся окне введите полное и краткое название будущего курса. Заполнив форму, нажмите "Сохранить и показать". Теперь запишите себя на курс - так он окажется первым во вкладке "Мои курсы". Если этого не сделать, вам придется долго искать созданный курс в панели администратора. В новом окне нажмите "Запись пользователей на курс", найдите себя среди пользователей и назначьте себя как студента:



## Шаг 2. Добавьте лекцию в курс

Следующий этап — добавляем лекцию в курс. Нажмите +Добавить элемент или ресурс → Лекцию → Добавить.

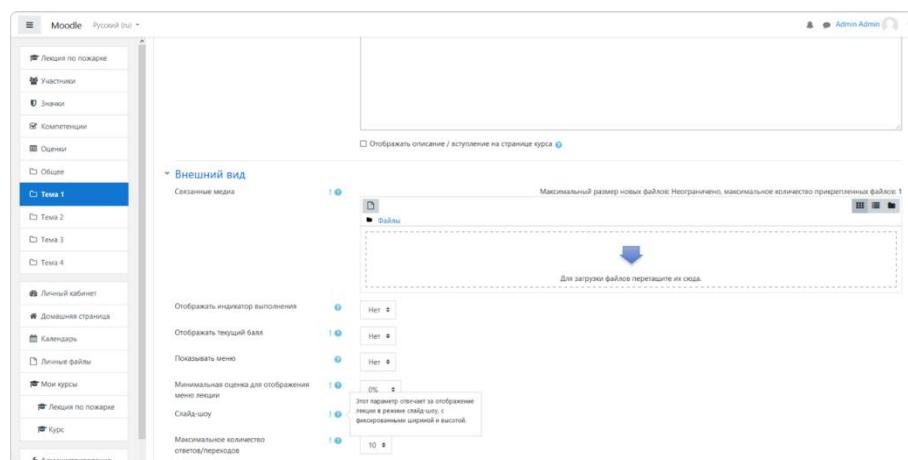


В окне создания лекции кроме названия нам понадобятся три раздела:

Контроль прохождения — здесь устанавливаются правила прохождения лекции. Можно ли пройти лекцию повторно или у них только одна попытка? Сколько попыток дается? Для разных уроков подходят разные настройки.

Оценка — здесь задаются правила оценивания лекции. Как ее оценивают: по баллам или по шкале прогресса? Какой проходной балл? Является ли она тренировочной (не отображается в статистике оценок)? Так тренер может задать гибкие настройки под разные лекции.

Внешний вид — здесь настраивается дизайн лекции: лекция в виде слайд-шоу, показ меню, настройка количества кнопок для переходов и т.д. Напротив каждой функции есть голубой вопросительный знак, при наведении на него вы узнаете, что данная функция означает.



Далее загруженный материал сохраняется с установленными настройками – "Сохранить и показать".

### **Шаг 3. Создание оглавления**

Первая страница станет оглавлением для лекции. Чтобы создать ее, нажмите "Добавить информационную страницу". Откроется меню создания новой страницы. Что здесь нужно учесть:

**Заголовок** — это название страницы, которое студент увидит.

**Содержание** — тут находится сам текст лекции. Сюда также можно вставить картинки и видео.

**Содержимое** — с помощью этой функции можно настроить перемещение внутри лекции. Содержимое — это кнопки, которые перенаправляют на другие страницы лекции.

Для каждой страницы кнопки надо настраивать индивидуально. Например, вы можете настроить открытую навигацию с множеством кнопок — тогда читатель с первой страницы сможет перескочить на последнюю. Если вы установите закрытую навигацию — читателю придется последовательно изучить каждую страницу лекции.

## Создание курса на платформе EDUARDO

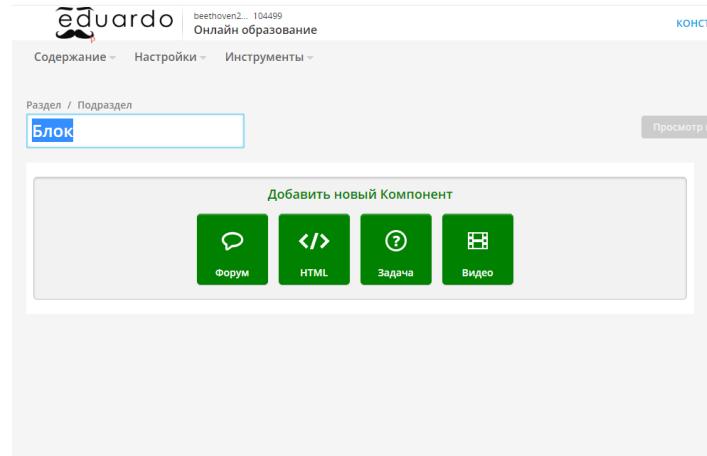
### Шаг 1. Создание нового курса

The screenshot shows the 'My Courses' section of the Eduardo platform. At the top, there is a logo and navigation links for 'КОНСТРУКТОР КУРСОВ' and 'beethoven2009'. Below this is a search bar labeled 'ПОИСК ПО МОИМ КУРСАМ'. A central message says 'Похоже, вы ещё не создали ни одного курса.' with a blue button 'Создать курс прямо сейчас!'. At the bottom, there are links for 'О нас', 'Вопросы и ответы', 'Техподдержка', 'Контакты', and logos for 'OPENedX' and 'Лекториум'.

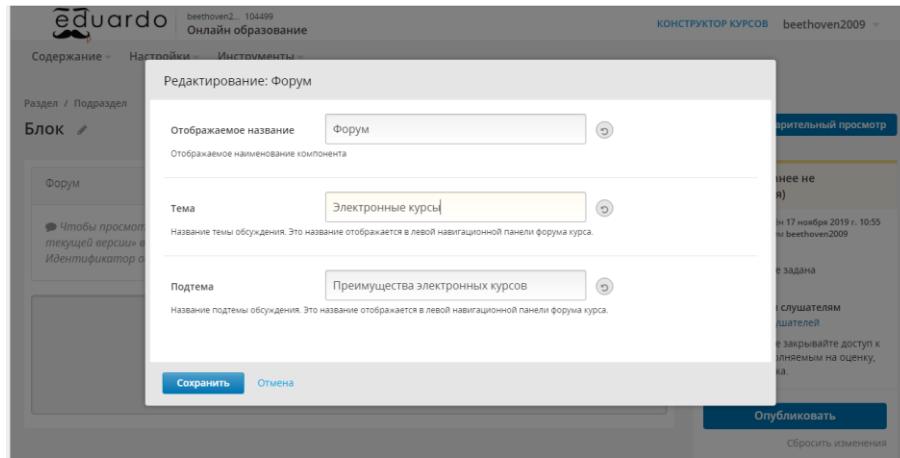
### Шаг 2. Добавление необходимого материала

The screenshot shows the 'Структура курса' (Course Structure) page. It features a sidebar with 'Содержание', 'Настройки', and 'Инструменты'. The main area displays the course structure with a message 'Вы ещё не добавили материалы курса.' and a green button '+ Новый раздел'. To the right, there are sections for 'Создание структуры вашего курса', 'Реорганизация вашего курса', and 'Настройка дат выпуска и правил оценивания'. A red circular icon with a white question mark is visible in the bottom right corner.

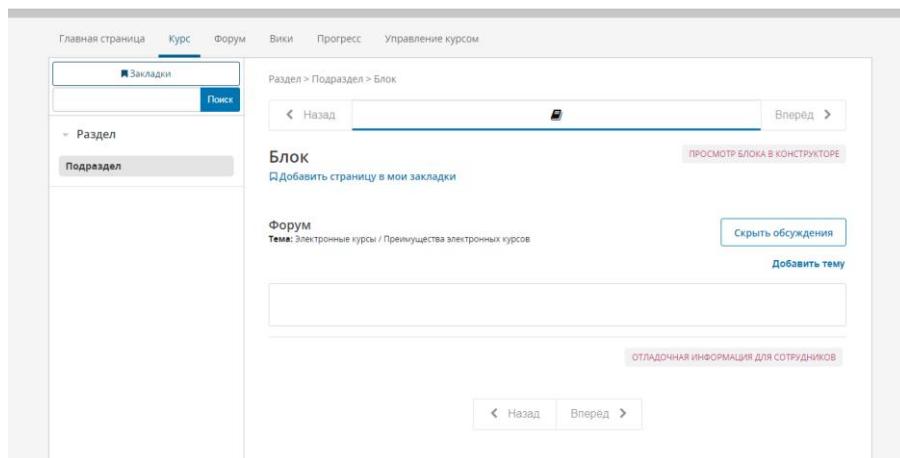
## Добавление нового Компонента на выбор:



В качестве примера создадим форум:



## Шаг 3. Необходимые настройки и сохранение Компонента



Подобным образом добавляются все необходимые компоненты и создается авторский электронный курс.

### Различные форматы E-learning:

- Серии видеоуроков;
- Модерируемые обсуждения на форумах и чаты;
- Серии текстовых статей, разбитых по урокам;
- Интерактивные образовательные игры;
- Онлайн-тестирования;
- Вебинары;
- Электронные курсы;
- Интерактивные образовательные игры.

### Преимущества электронных курсов

- Общедоступность. Обеспечение доступности получения образования для населения, открытость образовательных ресурсов вузов
- Разнообразие. Использование разнообразных методов донесения учебной информации (радио, телевидение, аудио/видеотрансляции, аудио/видеоконференции)
- Охват. Существенное расширение масштабов подготовки кадров, в том числе в сфере образования.
- Индивидуальный подход. Возможность составления персонального плана обучения — учиться только тому, чего не знаешь, а также возможность обучаться в своем темпе.
- Экономия. Снижение издержек получения образования, например: не требуется дополнительных расходов на дорогу до места учебы.
- Анализ результатов. Возможность аналитики обучения, т.е. анализа данных по творческому процессу.

К потенциальным трудностям, с которыми могут столкнуться пользователи онлайн-курсов, можно отнести:

- недостаточная компьютерная грамотность;
- недостаточную саморегуляцию обучения;
- отсутствие привычек социализации, установления контактов с другими обучающимся;
- трудности оценивания уровня усвоения материала слушателями, которые предполагают документально подтвердить свое обучение для предъявления документа в другие учебные заведения или работодателю;
- потеря ориентации для тех, кто привык к строгим академическим курсам.

Вместе с тем, положительных сторон у онлайн-курсов в условиях стремительного развития информационного общества гораздо больше.

### **Создание интерактивных заданий с использованием Web-приложений (Learning Apps)**

Несмотря на то, какие предметы учителя преподают, проблемы у всех схожие. Одна из них – домашние задания. Ученики либо не выполняют их, либо списывают, либо жалуются, что им было скучно выполнять задание. Педагог же в свою очередь очень часто не располагает временем, чтобы качественно проверить все домашние задания.

Создание интерактивных заданий с использованием Web-приложений, а точнее приложения Learning Apps решает проблемы и педагогов, и детей. Основная идея интерактивных заданий, которые могут быть созданы благодаря данному сервису, заключается в том, что учащиеся могут проверить и закрепить свои знания в игровой форме, что способствует формированию их познавательного интереса к определенной учебной дисциплине.

LearningApps.org позволяет удобно и легко создавать электронные интерактивные упражнения. Широта возможностей, удобство навигации, простота в использовании. При желании любой учитель, имеющий самые

минимальные навыки работы с ИКТ, может создать свой ресурс – небольшое упражнение для объяснения нового материала, для закрепления, тренинга, контроля.

### "+" сервиса

бесплатный; дружелюбный русскоязычный интерфейс; быстрота создания интерактива; моментальная проверка правильности выполнения задания; возможность встраивания задания на html-страницу; многие шаблоны поддерживают работу с картинками, звуком и видео; содержит большую коллекцию уже созданных другими учителями упражнений; возможен поиск упражнений по категориям (по предметам); постоянно развивается; возможность обмена интерактивными заданиям.

"–" сервиса часть шаблонов не поддерживает кириллицу; некоторые шаблоны упражнений изменяются или исчезают вообще в шаблонах встречаются отдельные опечатки, которые невозможно исправить вручную.

Адрес сайта: [LearningApps.org](http://LearningApps.org)

Для просмотра каталога упражнений на сайте регистрация необязательно. Каждый желающий может "потренироваться" и создать упражнение любого типа. Однако для его сохранения необходима регистрация.

### Алгоритм работы:

1. В сервисе надо зарегистрироваться:

- 1-е логин (на русском);
- 2-е пароль (на латинице);
- 3-е адрес сайта.

Создать новый аккаунт.

Имя пользователя:  Ваше имя пользователя не должно быть короче 5 знаков и не длиннее 25.

Пароль:

Повторение:

E-Mail:

По желанию:

Имя:

Фамилия:

Код безопасности:  

После этого появится страница Вашего аккаунта.

На желтой ленте есть 4 вкладки:

"Все упражнения", "Создать упражнение", "Мои классы", "Мои упражнения"

The screenshot shows the 'My exercises' tab of a web application. At the top, there's a yellow header bar with tabs: 'Помощь' (Help), 'Поиск' (Search), 'Все упражнения' (All exercises), 'Создать упражнение' (Create exercise), 'Мои классы' (My classes), and 'Мои приложения' (My applications). Below the header, there are three main sections: 'Студенческие аккаунты' (Student accounts), 'Приложения для моих классов' (Applications for my classes), and 'Приложения моих студентов' (Students' applications). A button 'Изменить классы' (Change classes) is also present. On the left, there's a section for creating a new class with fields for 'Имя класса' (Class name) and 'Number of students'. A 'create Class' button is at the bottom right of this section.

Так выглядят Ваши упражнения (вкладка "Мои упражнения"):

This screenshot shows the 'My exercises' tab with a grid of various interactive exercises. Each exercise is represented by a small thumbnail image and a title. Below the grid, there's a section titled 'Мои классы:' (My classes) which lists five student classes: '10 класс (0)', '11 класс (0)', '5 класс по информатике (3)', '6 класс (0)', and '7 класс по математике (16)'. The interface includes a 'Share your Apps with others' link and a URL for sharing.

В приложении можно создавать контент для разных групп (учебных классов). Если нажать вкладку "Мои классы", то Вы сможете создать новый класс, зарегистрировать там своих учеников (студентов)

This screenshot shows the 'My classes' tab. It has a form for creating a new class with fields for 'Имя класса:' (Name of class), 'Создать новый класс' (Create new class), 'Name' (Name), and a 'Сохранить' (Save) button. Below this, there's a table for managing student accounts with columns for 'Имя' (Name), 'Фамилия' (Surname), 'Логин' (Login), and 'Пароль' (Password). There are five empty rows for entering student information. At the bottom, there's an 'Import' section with a text input field for pasting student names and a 'Сохранить' (Save) button.

This screenshot shows the 'Import' section of the 'My classes' tab. It contains a large text input field where student names are listed one per line. The names listed are: Иванов, Петров, Сидоров, Шевченко, Кийсов, Дубченко, Тимошенко, Скоренко, Палийчук.

Чтобы регистрация не проходила вручную, Вам достаточно внести фамилии в специальную форму, а система сама распределит их по ячейкам, создаст пароль и логин к ним

Вот таким образом:

Имя	Фамилия	Логин	Пароль
Мастер1		мас94	haus88
Мастер2		мас64	baum36
Мастер3		мас30	herbst90
Мастер4		мас21	haus91
Мастер5		мас35	auto84
Мастер6		мас75	haus32
Мастер7		мас53	mond77
Мастер8		мас16	herbst89
Мастер9		мас13	baum93
Мастер10		мас90	blatt32
Мастер11		мас81	herbst57
Мастер12		мас72	wald90
Мастер13		мас490	herbst30

Участники заходят под разданными логинами и паролями и тренируются в выполнении назначенных для них заданий из Папки класса.

Есть выбор примерно из 19 интерактивных упражнений (шаблонов заданий): от простого выбора из множества - до классической игры "Кто хочет стать миллионером" или кроссворда.

Кликнув на вкладку "Все упражнения" можно просмотреть созданные другими участниками задания, которые рассортированы по категориям

#### Категория

- Английский
- Другие языки
- История
- Музыка
- Производственный труд
- Спорт
- Химия
- Астрономия
- Информатика
- Итальянский
- Немецкий
- Религия
- Физика
- Человек и окружающая среда
- Биология
- Искусство
- Латинский язык
- ОБЖ
- Русский язык
- Философия
- География
- Испанский
- Математика
- Политика
- Русский, как иностранный язык
- Экономика

#### Высоко оцененные упражнения »



#### Любимые приложения »

При помощи шаблонов сервиса LearningApps.org можно создавать следующие виды упражнений:

Викторина

Викторина с выбором правильного ответа

Выделить слова

Кто хочет стать миллионером?

Слова из букв

Игра "Парочки"

Классификация

Найти на карте

Найти пару

Пазл "Угадай-ка" Соответствия в сетке

Сортировка картинок  
Таблица соответствий  
Simple order  
Расставить по порядку  
Хронологическая линейка  
Викторина с вводом текста  
Виселица  
Заполнить пропуски  
Заполнить таблицу  
Кроссворд  
Викторина для нескольких игроков  
Где находится это?  
Оцените  
Папка Challenge  
Скачки  
QikPad  
Аудио/видео контент  
Блокнот  
Голосование  
Доска объявлений  
Календарь  
Карта мысли  
Сетка приложений  
Чат

### **Создание своего упражнения**

Все предлагаемые виды упражнений разбиты на несколько категорий. Для каждого вида упражнений предлагаются образцы уже сделанные другими пользователями сайта упражнений. Опирайтесь на их опыт! (Разбирая уже созданное упражнение всегда легче представить, что хочешь сам!)

Для каждого задания задаётся: название упражнения рекомендации к заданию, формулировка самого задания текст, который будет появляться, когда выполнено правильно подсказки ученику, как решить приложения

(подсказки появляются при нажатии на кнопку). На сервисе есть возможность объединить несколько упражнений в один блок. Пользователь, используя основное меню, сможет выполнить все назначенные ему упражнения.

### **Возможность организации групповой работы в сервисе**

Имеется возможность совместного решения учащимися некоторых видов заданий. Присутствует возможность создания аккаунтов для своих учащихся и использования своих ресурсов для проверки их знаний прямо на этом сайте в игровой форме, что способствует формированию познавательного процесса учащихся. Вы можете контролировать их процесс работы, писать свои комментарии, нажав на значок конверта напротив имени учащегося. В LearningApps.org предусмотрена возможность подключения к разработке заданий-приложений учащимися.

### **Возможности сервиса для образовательной деятельности**

Каждый учитель может использовать тот или иной модуль для решения конкретных задач в своей предметной области:

- для закрепления теоретических и практических знаний, их проверки;
- могут служить удобной оболочкой для организации различных конкурсных мероприятий;
- для активизации познавательной деятельности обучающихся;
- задания можно создавать и редактировать в режиме онлайн, используя различные шаблоны;
- применение всевозможных типов интеллектуальных интерактивных заданий;
- создание аккаунта для своих учеников - учитель может создавать группу из обучающихся, для которой будет собирать "упражнения" и приглашать учащихся к работе.
- готовые упражнения легко встраиваются в блоги и сайты, можно использовать и при работе оффлайн.

## **Использование онлайн технологий в процессе организации наставничества**

В настоящее время обучение персонала является одним из важнейших направлений политики современных организаций, которые думают о своих перспективах на будущее. Опыт большинства стран показывает, что именно знания, умения, высокий уровень компетентности кадров является залогом устойчивости и успеха организации на рынке, они составляют базовую основу дальнейшего развития организации. В современном мире издавна сложились различные модели передачи знания. Практически все они в той или иной мере нашли свое место в системе обучения персонала организации. На сегодняшний момент, как в России, так и за рубежом наиболее успешно применяется одна из традиционных моделей обучения - наставничество и его различные формы, которые дополняют метод наставничества и повышают его эффективность.

Онлайн технологии организации наставничества - это применение передовых технологий электронного обучения в наставничестве. Представленные в курсе онлайн технологии позволяет педагогу пройти ускоренную адаптацию в образовательном учреждении и существенно повысить уровень своих профессиональных знаний и умений и помогает наставнику осуществлять объективный контроль за освоением молодым педагогом необходимой информации.

Реализация наставничества с помощью онлайн технологий может проходить в различных формах, в зависимости от поставленной задачи или от вида Интернет-сервиса, с помощью которого эта задача будет решаться. В данном курсе был представлен ряд примеров использования онлайн технологий в образовательном процессе учебного заведения. Остановимся на тех, которые могут быть использованы в процессе организации наставничества.

## **Совместная работа сотрудников образовательного учреждения над документами**

Онлайн технологии способны организовать совместную работу сотрудников над документами, например, если это образовательная программа или годовой план. Такие сложные документы создается совместными силами администрации и педагогов, ответственных за определенные направления: педагог-психолог, социальный педагог или ответственный за здоровьесбережение. Каждый отвечает за какую-либо часть документа, но может комментировать или дополнять информацию в других блоках при этом возникает проблема, связанная с тем, что одновременно с одним и тем же документом работать на разных компьютерах нельзя, так как появляется множество копий одного и того же документа, которые потом надо соединять воедино.

Решением описанной выше проблемы может стать работа с документов в одном из облачных сервисов с возможностью совместной работы. Для совместной работы в облачных сервисах необходимо создать или поместить документ в облачное хранилище и предоставить доступ к нему тем, у кого есть ссылка или по адресам электронной почты.

## **Совместная деятельность сотрудников в рамках проекта**

При работе над общим проектом, все сотрудники образовательной организации получают тему проекта и делятся на группы, которые выполняют определенные задания. Руководитель группы создает документ и предоставляет доступ к нему остальным участникам (с помощью ссылки или по адресам электронной почты). Сотрудники работают над проектом дома или в школе, наполняя документы содержанием.

Когда работа закончена, предоставляется доступ руководителю образовательной организации или ответственному за проект, который может прокомментировать какие-либо части документа, чтобы сотрудники могли

скорректировать его содержание до защиты проекта. При оценивании участия в создании проекта важно то, что руководитель проекта может отследить хронологию изменений. По этой хронологии можно в какой-то степени определить, какой вклад внес каждый участник группы.

В рамках организации наставничества нельзя не отметить и другие современные подходы к управлению проектами в режиме онлайн, речь идет о сервисах Padlet и Trello. Для организации задач в Trello используется доска с карточками, которые распределяются по типам. Задачи проекта разбиваются на: запланированные, текущие, выполненные.

### **Дистанционное обучение и наставничество**

Современная система образования, как и все информационное общество в целом, претерпевает существенные качественные изменения, обусловленные развитием различных интерактивных технологий и их возрастающим влиянием на все сферы деятельности человека. Реформирование системы среднего профессионального, высшего образования, а также переподготовки и повышения квалификации в направлении признания слушателя центральной фигурой учебного процесса с одновременным развитием его познавательной активности является сегодня обоснованной необходимостью педагогики. В этой связи большого внимания заслуживает такая форма образования как электронные курсы, например, созданные на платформе Moodle.

Система Moodle поддерживает обмен файлами любого формата - как между преподавателями, так и между преподавателями и учащимися. Сервис рассылки позволяет оперативно информировать всех участников курса или отдельные группы о текущих событиях. Технология форумов дает возможность организовать учебное обсуждение проблем, при этом обсуждение можно проводить как по группам, так и со всеми участниками курса. К сообщениям в форуме можно прикреплять файлы любых форматов:

Система снабжена функцией оценки сообщений - как преподавателями, так и студентами. Чат позволяет организовать учебное обсуждение проблем в режиме реального времени. Сервисы "Обмен сообщениями", "Комментарий" предназначены для индивидуальной коммуникации преподавателя и студента, которая может подразумевать рецензирования работ, обсуждения индивидуальных учебных проблем.

Особенно привлекателен этот подход при изучении динамичных, быстро развивающихся дисциплин, требующих регулярности занятий, когда важно дать студентам не только некую каноническую информацию об объекте изучения, но и познакомить их с последними публикациями и свежей информацией по изучаемому предмету, обменяться мнениями. Использование Moodle позволяет широко использовать тренировочное тестирование, осуществлять предварительную сдачу контрольных и лабораторных работ. Кроме того, посредством форумов или личных сообщений студенты могут получить

В использовании Moodle для процесса организации наставничества появляется целый ряд преимуществ:

- доступность обучения в любое удобное время;
- отсутствие проблем приобретения учебных материалов и пособий. Молодой специалист получает доступ к комплекту необходимых учебных материалов в современном электронном виде непосредственно из программ обучающей среды;
- система оценки знаний (электронные тесты) объективна и независима от наставника;
- повышается творческий и интеллектуальный потенциал за счет самоорганизации, стремления к знаниям, умения взаимодействовать с компьютерной техникой и осваивая новейшие информационные технологии.

Помимо преимуществ для молодых специалистов существуют и неоспоримые преимущества для наставников, среди них:

- свободный график, т. к. аудиторные занятия сведены к минимуму или полностью отсутствуют;
- возможность автоматизировать систему оценки знаний;
- использование современных мультимедийных технологий в учебных материалах;
- синхронное или асинхронное общение специалистов между собой и с наставником. Синхронное общение может реализовываться при помощи видеоконференций, а асинхронное предполагает электронную переписку.

Web-сервисы также могут стать эффективным средством в деятельности наставника. Они постоянно совершенствуются, в том числе и при участии пользователей. Каждый из сервисов Web можно использовать в учебных целях. Варианты использования зависят, в основном, от возможностей предлагаемой программы, пользовательских навыков участников группы. С помощью Web-сервисов можно организовать следующую коллективную деятельность:

- совместный поиск;
- совместное хранение закладок;
- создание и совместное использование медиа-материалов;
- совместное создание и редактирование гипертекстов;
- совместное редактирование и использование в сети текстовых, документов, электронных таблиц, презентаций;
- совместное редактирование и использование карт и схем.

Использование онлайн технологий, таких, как платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, облачных хранилищ и создания электронных курсов приводит к положительной динамике. Исследование участников виртуальной программы наставничества разных стран, проводившееся в течение двух лет, показало значительные изменения в восприятии ценности таких программ для сотрудников, которые теперь в

большой степени ориентированы на обмен знаниями, чем на поощрения и поддержку со стороны наставника. Участники исследования отметили, что виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование Интернет сервисов для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников. Такая модель может применяться, когда наставник и молодые специалисты не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества Интернет-технологий.

### **Литература**

1. Артеменко В.Б. Организация сотрудничества в электронном обучении на основе проектного подхода и веб-инструментов. Образовательные технологии и общество. Вып. № 2. Т. 16. 2013. С. 489-504.
2. Информационные и коммуникационные технологии в образовании / под ред. Д. Бадарча. М.: ИИТО ЮНЕСКО, 2013.
3. Полат Е.С., М.Ю. Бухаркина, М.В.Моисеева, А.Е. Петрова "Новые педагогические и информационные технологии в системе образования". - М., 2004.
4. Роберт И. Современные информационные технологии в образовании: — дидактические проблемы; — перспективы использования. - ИИО РАО, Москва, 2010.
- 5.Чернов К. С., Косенко Е. А., Ермолаева В. В. Влияние информационных технологий на образование и главная проблема современного образования в России // Молодой ученый. — 2018. — №22. — С. 358-360. — URL <https://moluch.ru/archive/208/51049/> (дата обращения: 28.11.2018).

# **"ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА"**

## **Типовая программа «Школа молодого педагога»**

муниципального района (городского округа) Волгоградской области.

### **Содержание**

**Пояснительная записка**

**Типовое положение о «Школе молодого педагога»**

**План работы «Школа молодого педагога»**

**Пример оформления списков участников «Школа молодого педагога»**

### **Пояснительная записка**

В рамках реализации проекта «Учитель будущего» в Волгоградской области было проведено исследование профессиональных проблем молодых педагогов. В исследовании приняли участие 563 учителя в возрасте до 35 лет и со стажем до 3 лет. В результате исследования было выявлено:

- 47,96 % педагогов испытывают профессиональные затруднения в таких областях как:

1. постановка целей и задач педагогической деятельности<sup>1</sup>;
2. мотивация учебной деятельности<sup>2</sup>;
3. информационная компетентность<sup>3</sup>;
4. принятие педагогических решений<sup>4</sup>.

- 17,23 % педагогов не могут определить своих профессиональных затруднений;

---

<sup>1</sup> Данная компетентность включает: умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся; умение перевести тему урока в педагогическую задачу; умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач.

<sup>2</sup> Данная компетентность включает: умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности, умение создавать условия для обеспечения позитивной мотивации обучающихся, умение создавать условия для самомотивирования обучающихся.

<sup>3</sup> Данная компетентность включает: компетентность в методах преподавания, компетентность в предмете преподавания, компетентность в субъективных условиях деятельности.

<sup>4</sup> Данная компетентность включает: знание педагогом типовых образовательных программ, учебников, учебно-методических комплектов в области своей педагогической деятельности и использование тех из них, которые позволяют достичь поставленных образовательных целей.

- 34,81 % педагогов считают, что не имеют профессиональных затруднений.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что молодого специалиста необходимо вовлекать в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы. В связи с этим рекомендуется в муниципальном районе (городском округе) реализовать программу «Школа молодого педагога» где педагоги – наставники занимаются сопровождением молодого педагога.

**Цель программы «Школа молодого педагога»:** создание условий в муниципальном районе (городском округе) для становления профессиональной деятельности молодого педагога, планомерного раскрытия индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога и оказание помощи в его профессиональной адаптации.

#### **Задачи программы:**

- создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации педагогических работников;
- привлечь и закрепить в общеобразовательных организациях лучших выпускников вузов, обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы;
- актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции;
- создать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий

В структуру программы «Школа молодого педагога» входят три модуля:

**Модуль № 1 - «Вхождение в педагогическую деятельность»**  
(Закрепление и профессиональная адаптация педагога);

**Модуль № 2** - «Наработка педагогического актива» (Формирование профессиональных компетенций);

**Модуль № 3** - «Формирование элементов авторского стиля учителя».

**Срок реализации программы:** 1 год.

## **Типовое положение о «Школе молодого педагога»**

### **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение определяет нормативно-правовые и содержательно-деятельностные основы функционирования программы "Школа молодого педагога" (далее – ШМП) в муниципальном районе (городском округе) Волгоградской области.

**1.2** ШМП создается при поддержке комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, органа муниципального управления в рамках реализации мероприятий регионального проекта "Учитель будущего", что обеспечивает достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Учитель будущего", входящего в состав национального проекта "Образование".

**1.3.** Содержание работы ШМП регламентируется Законом РФ "Об образовании", нормативными документами Министерства просвещения РФ, нормативно-правовыми актами комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, нормативно-правовым актом муниципального района (городского округа), настоящим Положением.

**1.4.** Положение о ШМП утверждается органами, осуществляющими управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов).

### **2. Цели и задачи**

**2.1.** ШМП создается в целях:

- создания условий в муниципальном районе (городском округе) для становления профессиональной деятельности молодого педагога, планомерного раскрытия индивидуальных педагогических способностей

начинающего педагога и оказание помощи в его профессиональной адаптации.

- непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок молодых специалистов возрастом до 35 лет и стажем работы менее 3 лет.

## **2.2. Задачи ШМП:**

создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации педагогических работников;

привлечь и закрепить в общеобразовательных организациях лучших выпускников вузов, обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы;

актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции;

создать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий.

## **3. Содержание деятельности**

**3.1.** Диагностика затруднений начинающих педагогов и планирование деятельности на основе анализа запросов и потребностей.

**3.2.** Оказание квалифицированной помощи по всем направлениям педагогической деятельности со стороны наставников, администрации учреждений образования.

**3.3.** Обеспечение возможности использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения.

**3.4.** Обеспечение опережающего обучения новым образовательным технологиям, внедрение различных форматов электронного образования.

#### **4. Организация работы**

**4.1.** Заседания ШМП проводятся в форме теоретических и практических занятий (семинаров, практикумов, диспутов, "круглых столов", открытых уроков, взаимопосещений и т.д.).

**4.2.** Работа ШМП организуется в соответствии с утверждённым планом работы.

**4.3.** Заседания ШМП проводятся не реже одного раза в месяц.

#### **5. Основные направления работы**

**5.1.** Профессиональная и социально-бытовая адаптация;

**5.2.** Организация профессиональной коммуникации;

**5.3.** Мотивация самообразованию молодых педагогов;

**5.4.** Выявление ведущих потребностей и психолого-педагогических затруднений молодых педагогов.

#### **6. Участники ШМП**

**6.1.** Молодые педагоги возрастом до 35 лет и стажем работы менее 3 лет.

**6.2.** Педагог-наставник – педагог показывающий стабильно высокие результаты обучения, и (или) входящий в региональный клуб "Наставник"; победитель, финалист или лауреат конкурса профессионального мастерства разных лет; победитель конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций Волгоградской области.

## **6. Права и обязанности участников**

- 6.1.** принимать участие в планировании работы ШМП;
- 6.2.** своим личным участием способствовать интересной и разнообразной работе ШМП;
- 6.3.** отчитываться о проделанной работе.
- 6.4.** активно участвовать во всех мероприятиях проводимых ШМП.

### **План работы «Школа молодого педагога»**

<b>№ п/ п</b>	<b>Содержание (определяется из запросов молодых педагогов)</b>	<b>Форма работы<sup>5</sup></b>	<b>Наименование мероприятий<sup>6</sup></b>	<b>Срок реализации<sup>7</sup></b>
<b>Модуль № 1- «Вхождение в педагогическую деятельность»</b>				
<b>1.</b>	Мониторинг уровня профессиональных затруднений молодого педагога.			
<b>2.</b>	Нормативно – правовое обеспечение (документация).			
<b>3.</b>	Планирование и проведение урока.			
<b>4.</b>	Мотивация учащегося к учебной деятельности.			
<b>5.</b>	Воспитательная деятельность. Деятельность классного руководителя.			
<b>Модуль № 2- «Наработка педагогического актива»</b>				
<b>1.</b>	Посещение урока (занятия) наставника.			

<sup>5</sup> Форма работы — это порядок организации конкретных процедур взаимодействия участников образовательного процесса, направленных на решение педагогических задач (пример: анкетирование с целью выявления проф. затруднений; моделирование педагогических ситуаций; составление плана урока; анализ педагогической деятельности; тестирование; подготовка к участию в конкурсах; рефлексивный анализ).

<sup>6</sup> Наименование мероприятий должны соотноситься с выбранной формой работы (пример: методическая консультация по вопросам оформления школьной документации; педагогическая мастерская на тему «способы преодоления конфликтных ситуаций»; региональный форум педагогических работников «Точка притяжения»; совещание на тему «особенности классного руководства»; коллоквиум; мастер-класс на тему «...»; открытый урок на тему «...»).

<sup>7</sup> При определении сроков проведения мероприятий необходимо учитывать, что программа «Школа молодого педагога» рассчитана на один учебный год.

<b>2.</b>	Портфолио педагога.			
<b>3.</b>	Проектная работа на уроках и во внеурочное время.			
<b>4.</b>	Использование современных образовательных технологий в т.ч. современных цифровых технологий.			
<b>5.</b>	Посещение уроков (занятия) молодого педагога.			
<b>6.</b>	Формы и методы работы с родителями.			
	<b>Модуль № 3 - «Формирование элементов авторского стиля учителя»</b>			
<b>1.</b>	Открытый урок молодого учителя.			
<b>2.</b>	Самоанализ урока.			
<b>3.</b>	Педагогическая мастерская по составлению оценочных средств по учебному предмету.			

### **Пример оформления списков участников ШМП**

#### Молодые педагоги

№ п/п	ФИО молодого педагога	Образовательная организация	Предметная специализация	Муниципальный район
<b>1.</b>				
<b>2.</b>				
<b>3.</b>				

#### Педагоги-наставники

№ п/п	ФИО педагога-наставника	Образовательная организация	Предметная специализация	Муниципальный район
<b>1.</b>				
<b>2.</b>				
<b>3.</b>				

## **ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЕСУРС "СКОРАЯ ПОМОЩЬ" ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

В настоящее время в системе образования большое внимание уделяется работе по профессионально-педагогической адаптации молодых педагогов. Необходимая для успешной профессиональной деятельности быстрая и многоаспектная адаптация выпускников педагогических ВУЗов к реалиям образовательного процесса заключается в приспособлении к условиям работы в школе, умении пользоваться основной нормативной документацией, знании должностных обязанностей учителя-предметника и учителя - классного руководителя и алгоритма действий в разнообразных педагогических ситуациях, которые могут возникнуть в учебном процессе.

Таким образом, казалось бы, успех профессиональной адаптации молодых педагогов обусловлен их теоретической и практической подготовкой в ходе изучения специальных дисциплин в высшем учебном заведении. Однако, как показывают результаты проведенного опроса, большинство молодых учителей не умеют применять теоретические знания на практике, испытывают трудности в организации урочной и внеурочной деятельности, подготовке отчетной документации и т.д. И хотя молодые педагоги достаточно хорошо разбираются в предметной области, они испытывают большие трудности как при планировании урока и подборе к нему необходимых методов и приемов, так и в установлении взаимоотношений с обучающимися и их родителями (законными представителями).

В то же время, к молодым педагогам предъявляются такие же требования, как и к остальному педагогическому коллективу, а возможности получить "подсказку" от старших коллег может и не быть. Как следствие, у молодого учителя наблюдается снижение мотивации к работе в школе, он не осознает себя как полноправный субъект педагогической деятельности.

В МОУ гимназии №14 накоплен большой опыт по сопровождению молодых педагогов от первых лет работы до представления ими своего педагогического мастерства на профессиональных конкурсах различного уровня. В кадровый состав гимназии входят 12 победителей и призеров конкурсов "Педагогический дебют", "Самый классный классный", "Учитель года" (районный, региональный и всероссийский этапы).

Успешный опыт участия педагогов гимназии в различных профессиональных конкурсах является результатом обобщения, систематизации и разработки модели системы научно-методического сопровождения конкурсантов, в которой представлены цель, задачи, принципы, средства, условия, а также алгоритм подготовки конкурсанта.

Понимая, что и при подготовке конкурсантов, и при сопровождении молодых педагогов решаются похожие задачи, направленные на формирование мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и требующие мобилизации всех внутренних ресурсов, в гимназии создана гибкая и мобильная система наставничества, способная как к оказанию методического сопровождения участников конкурса, так и к оптимизации процесса профессионального становления молодого учителя.

Для молодых педагогов со стажем работы от 0 до 3 лет муниципальное образовательное учреждение "Центр развития образования" Волгограда несколько лет подряд организует постоянно действующий городской семинар на базе МОУ гимназии № 14, в ходе которого начинающие педагоги могут познакомиться с опытом учителей, научиться разрабатывать уроки с использованием новейших методов и технологий, проводить собственные открытые уроки для молодых коллег города.

Тематика проведенных семинаров:

Современный урок в свете требований ФГОС.

Современные педагогические методы и технологии обучения и воспитания.

Проектная и исследовательская деятельность в рамках ФГОС.

Использование интерактивного и мультимедийного оборудования в образовательной деятельности.

Оценка достижения планируемых результатов в соответствии с требованиями ФГОС.

Мастер-класс как форма распространения продуктивного педагогического опыта.

Технология организации предметной недели в образовательном учреждении.

Реализация воспитательной компоненты в урочной и внеурочной деятельности в условиях ФГОС.

Десятилетие детства - реализация национальной стратегии в интересах детей.

Гражданско - патриотическое воспитание в условиях современного образовательного пространства.

Работа ОУ по профессионально-педагогической адаптации молодых педагогов.

С первых дней своего пребывания в образовательном учреждении молодой педагог становится частью педагогического коллектива. В течение первых 3-х лет ему оказывают методическую и педагогическую помощь члены администрации, предметной кафедры, кафедры воспитательной работы и профсоюзного комитета.

### **Модель взаимодействия**

<b>Молодой педагог</b>			
<b>Администрация</b>	<b>Предметная кафедра</b>	<b>Кафедра воспитания и социализации гимназистов</b>	<b>Профсоюзный комитет и педагогические сообщества внутри ОУ</b>
Определение члена администрации -	Взаимодействие с заместителем директора по УВР,	Взаимодействие с заместителем директора по ВР	Взаимодействие с председателем профсоюзного комитета

наставника	курирующим предметом		ОУ
Определение учителя предметника (наставника)	Взаимодействие с руководителем предметной кафедры	Взаимодействие с руководителем кафедры воспитания	Взаимодействие с молодыми педагогами
Направление на курсы повышения квалификации	Взаимодействие с учителем-предметником (наставником)	Взаимодействие с классными руководителями в параллели	Участие в мероприятиях гимназии в составе инициативных групп
Участие в педагогических советах	Посещение уроков опытных педагогов	Взаимодействие с членами кафедры по вопросам воспитания	Участие в творческих мероприятиях для педагогов
Участие в научно – практических семинарах	Посещение педагогами уроков молодого учителя	Участие в воспитательных мероприятиях гимназии, района, города и т.д.	Участие в составе группы поддержки на профессиональных конкурсах
Консультации методиста	Участие в заседаниях кафедры	Участие в заседаниях кафедры	Посещение молодежных форумов
	Участие в мероприятиях, организуемых кафедрой (олимпиады, конкурсы, предметные недели)	Консультации социального педагога и педагога - психолога	
	Участие в районных, городских, областных мероприятиях по предмету		

В рамках семинара для молодых педагогов учитель может показать открытый урок; по плану учебно – воспитательной работы образовательного учреждения может выступить на семинаре, педагогическом совете. Как правило, за эти 3 года молодой педагог выходит на свой первый профессиональный конкурс "Педагогический дебют".

В 2019 году запущена информационная онлайн платформа "Скорая помощь" для молодого педагога", направленная на решение основных

проблем, которые могут возникнуть у начинающего учителя. Она содержит ответы на часто задаваемые вопросы, перечень и адаптированный вариант необходимых нормативных документов, памятки для использования в различных педагогических ситуациях, методические советы по различным предметам.

В качестве образцов размещены документы и шаблоны документов, созданных в образовательном учреждении. Своими методическими находками делятся педагоги гимназии. К составлению ответов на часто задаваемые вопросы привлекаются специалисты Центра развития образования.

Цель внедрения данного продукта - облегчить процесс адаптации начинающих учителей к педагогической деятельности и сделать его более эффективным.

Основная идея разработки заключается в том, что процессу адаптации и повышению результативности профессионально-личностного развития молодого педагога способствует методическое сопровождение данного процесса, который может быть выражен как в непосредственной (помощь педагога-наставника), так и в опосредованной формах (электронный помощник).

Предполагается, что целевой аудиторией информационной онлайн платформы станут молодые педагоги с опытом работы от 0 до 3 лет.

Сайт [www.03uchi.com](http://www.03uchi.com) направлен на помощь молодым учителям за пределами одной школы. Материал, представленный на сайте полезен начинающим педагогам из любого уголка страны, и содержит все вышеперечисленные пункты.

Анализ контента сети Интернет позволяет сделать вывод об уникальности данного продукта, так как все существующие сайты педагогической помощи направлены на оказание помощи учащимся по различным предметам, тогда как сайтов, нацеленных на оказание поддержки

непосредственно начинающим педагогам, до настоящего момента создано не было.

Этапы разработки информационной онлайн платформы "Скорая помощь" для молодого педагога":

*Первый этап* (1-15 января 2019 г.) – теоретический. На данном этапе проводилось исследование проблемы адаптации молодых учителей к профессионально-педагогической деятельности; изучение научной литературы по проблемам методического сопровождения педагогов.

*Второй этап* (январь – февраль 2019 г.) – аналитический, который включал анализ процесса адаптации молодых учителей к педагогической деятельности; трудностей, испытываемых молодыми учителями в процессе адаптации к учебно-воспитательному процессу, новому социальному окружению. На данном этапе осуществлялось моделирование содержания платформы "Скорая помощь".

*Третий этап* (февраль - август 2019 г.) - презентационный. На данном этапе состоялось представление платформы в рамках районного этапа городского конкурса "Педагогический дебют", Всероссийского конкурса "Мой педагогический стартап", областного совещания педагогов Волгоградской области.

*Четвертый этап* (сентябрь 2019 г.) – обобщающий. Запуск и поддержка сайта. Активная обратная связь с молодыми педагогами России. Ответы на часто задаваемые вопросы.

Алгоритм работы с информационной платформой "Скорая помощь" для молодого педагога":

1. Чтобы войти на платформу, необходимо перейти на сайт [www.03uchi.com](http://www.03uchi.com)
2. Авторизация для работы с платформой не требуется, поэтому педагоги могут найти ответ на интересующий их вопрос, следуя навигации сайта:

2.1 Вкладка "Нормативные документы". При наведении курсора на название данной вкладки всплывает окно с названиями трех "настольных" документов любого педагога: Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ, "Федеральные государственные образовательные стандарты", "Стратегия развития воспитания до 2025 года".

2.2 Вкладка "Рецепты" на каждый день содержит ответы на вопросы, возникающие у молодого педагога при работе с детьми, родителями, коллегами.

Перечень вопросов, ответы на которые размещены на платформе:

Что делать, если ребенку стало плохо на уроке?

Как найти общий язык с ребенком?

Как вести себя в классе?

Какая должна быть дистанция во взаимоотношениях педагог-ученик?

Как работать с ребенком, который сидит молча и не идет на контакт с учителем?

Как вести себя в классе: поставить себя как серьезный педагог, или быть мягче?

Как познакомиться со всеми детьми?

Как справиться с плохой дисциплиной в классе?

Как сделать так, чтобы работали все?

Что делать, если ребенок ведет себя агрессивно?

Как улучшить материально – техническую базу кабинета?

Что делать, если кабинет очень плохо оснащен?

Где найти современную методическую литературу по своим предметам?

Как справиться с детьми?

Что делать, когда дети не слушаются?

Ответы на эти и многие другие вопросы можно найти в разделе "Рецепты" на каждый день" информационной онлайн платформы "Скорая помощь" для молодого педагога".

2.3 Вкладка "Методические подсказки" находится в стадии разработки. Предполагается, что в нее будут включены рекомендации учителей-предметников с уклоном на преподаваемый предмет, видеофрагменты уроков, разработки мероприятий по предмету.

2.4 Вкладка "Контакты" содержит информацию о создателях информационной онлайн платформы, электронную почту, а также форму быстрой обратной связи, заполнив которую, педагоги могут задать интересующий их вопрос, ответ на который они пока не нашли.

Алгоритм рассмотрения вопросов и публикации ответов на информационной онлайн платформе "Скорая помощь" для молодого педагога".

### ***Вариант 1***

1. Педагог самостоятельно выходит на онлайн платформу [www.uchi.com](http://www.uchi.com)

2. Не найдя ответ на имеющийся вопрос, педагог использует быструю форму обратной связи, расположенную на первой и последней страницах сайта.

3. Вопрос автоматически попадает на электронную почту [pedhelp@03uchi.com](mailto:pedhelp@03uchi.com)

4. Администратор принимает вопрос, передает в методическую поддержку проекта.

5. Курирующий методист определяет сферу запрашиваемой проблемы, находит эксперта для оказания квалифицированной помощи по данному вопросу.

6. Эксперт в течение пяти дней готовит ответ и направляет его курирующему методисту.

7. Методист передает ответ администратору сайта для размещения информации на онлайн платформе.

8. Администратор публикует ответ на онлайн платформе в течение одного дня с момента получения текста публикации от методиста.

Срок публикации ответа на вопрос – одна неделя с момента получения письма от педагога.

### ***Вариант 2***

1. В рамках постоянно действующего городского семинара для молодых педагогов проводится сбор анонимных анкет с вопросами и проблемами, с которыми сталкиваются молодые педагоги – участники семинара.

2. Курирующий методист определяет характер описанных проблем, находит эксперта для оказания квалифицированной помощи по данным вопросам.

3. Эксперт в течение пяти дней готовит ответ и направляет его курирующему методисту.

4. Методист передает ответы администратору сайта для размещения информации на онлайн платформе "Скорая помощь" для молодого педагога".

5. Администратор публикует ответ на онлайн платформе в течение одного дня с момента получения текста публикации от методиста.

Таким образом, практическая значимость информационной онлайн платформы "Скорая помощь" для молодого педагога" определяется тем, что содержащиеся в нем информация и рекомендации, направленные на адаптацию и улучшение работы молодых учителей, могут быть использованы в практике любого педагогического коллектива при организации научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития педагогов общеобразовательных организаций в регионах Российской Федерации.

В качестве прогнозируемого результата, сделанного на основе промежуточных выводов, можно предположить, что в результате активного использования материалов сайта [www.03uchi.com](http://www.03uchi.com) молодой педагог: будет знать современные требования к молодым учителям со стороны общеобразовательных учреждений; осознает значимость личных и профессиональных качеств в педагогической деятельности; почувствует личную заинтересованность в профессиональном самосовершенствовании; сможет проявлять больше самостоятельности и активности.

Более того, непосредственное методическое и педагогическое сопровождение молодых учителей опытными педагогами и наставниками станет значительно легче. Контакт: [pedhelp@03uchi.com](mailto:pedhelp@03uchi.com) – почта информационной онлайн платформы "Скорая помощь" для молодого педагога"

- *Как справиться с детьми?*
- *Какая должна быть дистанция в отношениях между учителем и учеником?*
- *Что делать, когда дети не слушаются?*
- *Как найти общий язык с детьми?*

*(еще 12 подобных вопросов с городского семинара молодых специалистов 2018/19 учебного года)*

Необходимо понимать, что "скорая помощь" в решении этих вопросах не поможет. Заместитель директора, или директор ОУ смогут только разово "снять боль" - зайти в класс и грозным голосом и видом призвать детей к порядку. Вряд ли это поможет установлению уважительных отношений между учителем и детским коллективом. Скорее это обнажит слабую сторону молодого педагога.

Установление рабочей и комфортной обстановки в классе – это кропотливый труд. И начинать нужно, прежде всего, с себя! Вы – профессионал, в дипломе Вы аттестованы по педагогике, психологии и возрастной физиологии.

1. Сделайте правильную рассадку обучающихся в классе: "активных" посадите ближе к себе, чтобы высказываниями с дальней парты не отвлекали класс, разлучите болтушек, посадите вместе толерантного и скромного, предусмотрите дополнительные задания для "сильных".
2. Установите правило отключения сотового телефона на уроке (включая себя).
3. Следите за своей речью (забудьте "Кать", "Слав") и манерой общения (не высокомерие, не заигрывание – тон рабочий, доброжелательный, уважительный).
4. Умение планировать урок – главное, над чем придется "попотеть". Чтобы дети "заработали" на уроке сделайте все возможное для того, чтобы

задачи учителя (урока) стали задачами ученика (это и называется "мотивация"). Дети должны понимать - что и зачем они делают. Больше связи с реальной жизнью (где дети с этим сталкиваются, или когда им может это пригодиться).

5. Нужно хорошо знать свой предмет. Дети четко понимают, когда учитель "плавает" в датах, именах, решениях примеров, переводе текста. Невозможно знать все, но работа учителя – это саморазвитие!

6. Умейте выслушивать собеседника – ребенка и грамотно корректировать ответ. Поясняйте выставленную отметку. Дети должны видеть справедливость в оценивании.

7. В любой сложной обстановке помогает.....юмор! Умение разрядить обстановку – искусство.

8. Прекрасно, если дети увидят Ваши "дополнительные функции" в неформальной обстановке: игру на гитаре на Дне учителя, дuet с учеником класса на конкурсе.

9. В разговоре втроем: Вы, родитель, ученик - при всем Вашем негодовании, найдите положительные характеристики ученику: сегодня "2", но ребенок неплохо читает, у него есть потенциал... Решайте конфликты конструктивно: дайте рекомендации по учебному материалу, по контролю за подготовкой домашнего задания....

Результат придет не сразу, но... и Москва не сразу строилась.

- *Как улучшить материально – техническую базу кабинета?*
- *Где найти современную методическую литературу по своим предметам?*
- *(еще 3 подобных вопроса с городского семинара молодых специалистов 2018/19 учебного года)*

Удивительно, но в вопросе есть оптимистическая нотка - у Вас есть собственный рабочий кабинет!!!! Да Вы же счастливчик! Вы не ходите по кабинетам со стопкой тетрадок, учебниками и наглядными пособиями для урока.

Вы – хозяин кабинета, и отнесись к нему нужно по-хозяйски.

Составьте паспорт кабинета, который позволит оценить сегодняшнее состояние кабинета и перспективы его развития в будущем.

Сделайте ревизию:

- наличия и состояния учебной мебели (столы и стулья), учительской зоны, доски, шкафов, методической литературы, накопленной предшественником.
- рабочего состояния ли розеток и выключателей, минимального набора технических и мультмедийных средств (пилот, проектор, компьютер).

Теперь нужно приложить усилия самому – навести порядок и разместить предметы для их удобного использования. Освободиться от ненужных методических пособий можно несколькими способами: вернуть в школьную библиотеку, предложить коллегам, сдать в макулатуру.

Если есть сломанные стулья, обратитесь к завхозу с письменно заявкой на проведение необходимого ремонта.

Наверняка в ОУ имеется тетради для заявок плотнику, электрику, сантехнику, системному администратору. Если запись сделана, администрация контролирует сроки ее выполнения.

После наведения порядка необходимо вернуться к паспорту кабинета – там мы намечаем перспективу развития кабинета на год, на 3 года, на 5 лет. Ремонт, техника, или приобретение новой методической литературы. Всем этим в один год образовательное учреждение Вас обеспечить не сможет, поэтому желания должны быть реальными.

План развития кабинетов можно обсудить на заседании кафедры по своему предмету. Руководитель кафедры в конце учебного года подает заявку завхозу, или курирующему завучу. В летний период принимаются

решения о ремонте, покупке, замене окон.... к этому моменту Ваш кабинет должен быть внесен в план обновления.

Что касается современной методической литературы, то ее можно купить самостоятельно (для этого государство выплачивает 100 рублей в месяц). Новинки демонстрируют на обучающих семинарах и конференциях, коллеги указывают ссылки в своих выступлениях. Ваш школьный библиотекарь может сделать для Вас подборку (и снова по Вашему личному заказу).

От Вашей активности и трудолюбия зависит Ваш личный комфорт на рабочем месте.

### **Литература**

1. Давлятина, О. В. Научно-методическое сопровождение профессионально личностного развития педагогов в условиях образовательной организации [Текст] / О. В. Давлятина // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2015. № 1. – С. 158–164.
2. Даминова А.И. Методология совершенствования профессионализма молодых учителей (на основе преодоления педагогических затруднений) //Научный сборник научно-теоретической конференции КГУ им.А.Рудаки (Куляб, 29-30 мая 2014). -С.165-167
3. Даминова А.И. Структурно-содержательная модель совершенствования профессионализма молодых и начинающих учителей// Вестник Кулябского государственного университета им.А.Рудаки, 2013.-№ 4.-С. 122-127.

# **ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЕЙ**

## **Основания для разработки программы индивидуального профессионального развития педагога**

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, раздел III, п.4 "Развитие образования", утверждена распоряжением Правительства РФ № 1662 от 17 ноября 2008 г.;

Необходимым условием для формирования инновационной экономики является модернизация системы образования, являющейся основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны.

Конкуренция различных систем образования стала ключевым элементом глобальной конкуренции, требующей постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Одновременно возможность получения качественного образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан, решающим фактором социальной справедливости и политической стабильности.

В основу развития системы образования должны быть положены такие принципы проектной деятельности, реализованные в приоритетном национальном проекте "Образование", как открытость образования к внешним запросам, применение проектных методов, конкурсное выявление и поддержка лидеров, успешно реализующих новые подходы на практике, адресность инструментов ресурсной поддержки и комплексный характер принимаемых решений.

Обновление организационно-экономических механизмов на всех уровнях системы образования обеспечит ее соответствие перспективным

тенденциям экономического развития и общественным потребностям, повысит практическую ориентацию отрасли, ее инвестиционную привлекательность.

Реализация этой цели предполагает решение следующих приоритетных задач.

Первая задача - обеспечение инновационного характера базового образования, в том числе:

обновление структуры сети образовательных учреждений в соответствии с задачами инновационного развития, в том числе формирование федеральных университетов, национальных исследовательских университетов;

обеспечение компетентностного подхода, взаимосвязи академических знаний и практических умений;

увеличение объема средств, направляемых на финансирование научных исследований в вузах;

обеспечение увеличения оплаты труда работникам образовательных учреждений в зависимости от качества и результатов их труда до уровня, сопоставимого с уровнем оплаты труда в сфере экономики и выше его.

Вторая задача - модернизация институтов системы образования как инструментов социального развития, в том числе:

создание системы образовательных услуг, обеспечивающих раннее развитие детей независимо от места их проживания, состояния здоровья, социального положения;

создание образовательной среды, обеспечивающей доступность качественного образования и успешную социализацию для лиц с ограниченными возможностями здоровья;

создание системы выявления и поддержки одаренных детей и талантливой молодежи;

создание инфраструктуры социальной мобильности обучающихся;  
развитие финансовых инструментов социальной мобильности, включая образовательные кредиты.

Третья задача - создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, в том числе:

создание системы внешней независимой сертификации профессиональных квалификаций;

создание системы поддержки потребителей услуг непрерывного профессионального образования, поддержка корпоративных программ подготовки и переподготовки профессиональных кадров;

создание системы поддержки организаций, предоставляющих качественные услуги непрерывного профессионального образования;

формирование системы непрерывного образования военнослужащих, включая переподготовку при завершении военной службы.

Четвертая задача - формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей, участие в международных сопоставительных исследованиях путем создания:

прозрачной, открытой системы информирования граждан об образовательных услугах, обеспечивающей полноту, доступность, своевременное обновление и достоверность информации;

условий для привлечения иностранных студентов в российские образовательные учреждения;

прозрачной, объективной системы оценки индивидуальных образовательных достижений учащихся как основы перехода к следующему уровню образования;

механизмов участия потребителей и общественных институтов в осуществлении контроля и проведении оценки качества образования.

Установлены следующие целевые ориентиры развития системы образования:

к 2012 году:

введение новой системы оплаты труда на всех уровнях образования как основы для заключения эффективных контрактов;

повышение доли (не менее чем на 25 процентов) внебюджетных средств в общем объеме инвестиций в сферу профессионального образования;

повышение доли (не менее чем на 70 процентов) учащихся образовательных учреждений, которые обучаются в соответствии с требованиями современных стандартов, включая условия организации образовательного процесса;

разработка стандартизированной программы повышения квалификации "Современный образовательный менеджмент" на базе современных квалификационных требований к руководителям образовательных учреждений и проведение сертификации всех руководителей образовательных учреждений;

к 2020 году:

формирование около 20 научно-образовательных центров мирового уровня, интегрирующих передовые научные исследования и образовательные программы, решающих кадровые и исследовательские задачи общенациональных инновационных проектов;

формирование инфраструктуры и институциональных условий академической мобильности студентов и преподавателей;

создание не менее 500 центров сертификации и присвоения профессиональных квалификаций;

создание программ развития персонала, включающих в себя финансирование программ подготовки, переподготовки, повышения

квалификации работников не менее чем 60 процентов предприятий и организаций;

аккредитация не менее 15 процентов программ профессионального образования в международных ассоциациях, действующих в Российской Федерации;

Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа", утверждена приказом Президента РФ №271 от 04.02.2010 г.;

Новая школа – это новые учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников, хорошо знающие свой предмет. Задача учителя – помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, открытые ко всему новому учителя – ключевая особенность школы будущего. В такой школе изменится роль директора, повысится степень его свободы и уровень ответственности.

Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы, утверждена постановлением Правительства РФ № 61 от 7 февраля 2011 г..

### **Мероприятия Программы**

Решение задач Программы обеспечивается путем проведения соответствующих мероприятий.

Для решения задачи "Модернизация общего и дошкольного образования как института социального развития" будут проведены следующие мероприятия:

достижение во всех субъектах Российской Федерации стратегических ориентиров национальной образовательной инициативы "Наша новая школа" (далее - инициатива "Наша новая школа");

распространение на всей территории Российской Федерации современных моделей успешной социализации детей.

В результате реализации мероприятия по достижению во всех субъектах Российской Федерации стратегических ориентиров инициативы "Наша новая школа" на всей территории Российской Федерации будут модернизированы муниципальные системы дошкольного образования, внедрены новые формы дошкольного образования, включая новые формы присмотра и ухода за детьми в сочетании с различными формами дошкольного образования, а также распространены:

модели образовательных систем, обеспечивающих современное качество общего образования;

модели государственно-общественного управления образованием.

Предусматривается формирование общероссийского кадрового ресурса ведущих консультантов по вопросам развития системы образования.

Во всех федеральных округах будут созданы:

стажировочные площадки для обучения и повышения квалификации педагогических и руководящих работников системы образования в области модернизации муниципальных систем дошкольного образования, а также для распространения моделей образовательных систем, обеспечивающих современное качество общего образования;

площадки для обучения и повышения квалификации работников системы образования в целях распространения моделей государственно-общественного управления образованием.

Повышение квалификации педагогических и руководящих работников системы образования будет, в том числе, включать повышение квалификации специалистов для реализации федерального государственного образовательного стандарта общего образования и предполагать внедрение персонифицированных моделей повышения квалификации, включая

развитие системы переподготовки и повышения квалификации учителей информатики общеобразовательных учреждений в соответствии с едиными требованиями.

На базе стажировочных площадок будут созданы центры справочно-методической и технической поддержки общеобразовательных учреждений по использованию информационных технологий и электронных образовательных ресурсов в учебном процессе.

В рамках указанного мероприятия предусматриваются:

формирование общероссийского кадрового ресурса ведущих консультантов по вопросам развития системы образования;

разработка примерных основных образовательных программ основного и среднего (полного) общего образования.

Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержден постановлением Правительства РФ № 1897 от 17.12.2010 г.;

Программа развития образовательного учреждения.

### **Цели программы профессионального развития педагога:**

Обеспечить собственное непрерывное профессиональное образование, которое позволило бы реализовывать такие подходы и методы обучения учащихся, при которых они приобретут умения использовать полученные знания в различных жизненных ситуациях;

Создание условий для полноценного развития каждого обучающегося, способного к постоянному жизненному самосовершенствованию, осознанно ведущего здоровый образ жизни (ФГОС).

### **Задачи программы индивидуального развития педагога:**

Продолжать овладевать технологиями, методами и приемами, позволяющими учебной деятельности приобретать исследовательский и

практико-ориентированный характер и самой становиться предметом усвоения;

Продолжать строить учебный процесс с использованием инновационных технологий: информационно-коммуникационных, проектной, исследовательской;

Обеспечить адаптацию учащегося к изменениям в школе, инициированными процессом модернизации российского образования (организация предпрофильного, профильного, дистанционного обучения, работа с одарёнными детьми);

Определить оптимальное содержание образования обучающихся с учетом требований современного общества к выпускнику школы, с учётом социального заказа;

Обеспечить сохранность и укрепление здоровья обучающихся за счет создания безопасных и комфортных условий в школе.

### **Основные постулаты программы для разработки программы:**

#### **Инновации-Качество образования-Здоровье.**

#### **Прогнозируемый желаемый результат**

Повышение уровня обученности обучающихся, соответствия их уровню госстандarta, переход на новые образовательные стандарты;

Повышение готовности обучающихся к осознанному выбору программ профессионального образования и обучению в ВУЗе;

Включение достижений педагогики и технологий в свою повседневную практику;

Рост уровня профессиональных навыков и умений для нововведений;

Формированию компонентов индивидуального стиля педагогической деятельности;

Изменение деятельности в соответствии с общественными преобразованиями, гарантирующими инновационный характер педагогической деятельности.

### **Реализация программы развития педагога**

Для успешной реализации программы собственного развития и моделирования нового качественного состояния в условиях модернизации российского образования предусматривается одновременная работа по следующим направлениям:

Самообразование;

Разработка и внедрение инновационных образовательных проектов, разработка рабочих программ, сотрудничество и обмен опытом;

Анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего самообразования, развития учителя, самоконтроль и экспертная оценка результатов обучения и воспитания.

### **Самообразование**

Основные направления, в которых в соответствии с программой будет проводится самосовершенствование и самообразование:

Профессиональное (предмет преподавания);

Психолого-педагогическое (ориентированное на учеников и родителей);

Психологическое (общение, искусство влияния, лидерские качества);

Методическое (педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения);

Правовое;

Информационно-компьютерные технологии;

Охрана здоровья.

## **Освоение современных научно-практических достижений в области управления методическим содержанием процесса обучения**

Современные условия требуют от педагога применение инноваций в сфере эффективного проектирования и конструирования учебного процесса на основе использования новых образовательных технологий. В ходе реализации программы самообразования предполагается сформировать комплекса знаний о системе управления технологическим содержанием процесса обучения, критериях выбора и механизмах освоения новых образовательных технологий.

Для успешной реализации данного направления программы самоподготовка разделена на следующие основные блоки:

освоение методологических основ проектирования и конструирования учебного процесса на основе использования новых образовательных технологий;

применение технологии выбора новой образовательной технологии;

внедрение технологии управления методическим содержанием учебного процесса.

### **Участие в работе педагогических сообществ (круглые столы, методические объединения, форумы, семинары, конференции)**

В ходе работы в группе появляется возможность услышать различные точки зрения большого количества людей на актуальные вопросы педагогики и образования, скорректировать свое понимание современных психолого-педагогических проблем, приобрести определенные навыки по общению, диагностике, профессиональному поведению, необходимые в педагогической деятельности при личностно-ориентированном образовании. Это позволяет сразу собрать единомышленников или оппонентов.

## **Участие в конкурсах**

Участие в конкурсах разного уровня рассматривается как один из важнейших показателей эффективности работы современного учителя. В ходе реализации программы самообразования намечено принять участие в конкурсах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. В течении каждого учебного года планируется подготовиться и принять участие в конкурсах.

## **Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса с применением ИКТ**

Использование информационно-коммуникационных технологий в процессе обучения предмету относится к наиболее эффективным формам подачи материала. Такие формы подачи материала помогают педагогу реализовать свой творческий потенциал, проявить индивидуальность и избежать формального подхода к проведению урока. В ходе реализации программы намечено создание серии мультимедийных лекций по наиболее сложным темам. Мультимедийная лекция позволяет воспринимать учебный материал как систему ярких опорных образов, каждый из которых содержит структурированную информацию. Такой способ подачи информации позволяет запоминать не только факты, но и формировать связанную с ними ассоциативную цепочку мыслеобразов. Подача учебного материала в виде мультимедийной лекции экономит время, необходимое для изучения конкретного материала, а приобретенные знания сохраняются в памяти значительно дольше.

## **Форма поддержки профессионального роста учителей**

Самообразование имеет свои плюсы, но групповое обучение позволяет достичь более качественных результатов и в более короткий срок. Таким

образом к классической дорожной карте самообразования предлагаем использовать проект: "To Do List" как форма организации горизонтального обучения педагогов в условиях сетевого взаимодействия.

Цель проекта:

внедрение системы профессионального роста педагогических работников ОУ в условиях сетевого взаимодействия.

Задачи проекта:

1. Создание условий для объединения образовательных ресурсов района;
2. Развитие сетевых форм реализации образовательных программ общего и дополнительного образования;
3. Создание условий для поддержки и профессионального развития педагогов в освоении ими новой роли: наставник, стажер;
4. Создание условий для персонализации образовательных траекторий учителя;
5. Развитие единой информационной среды для педагогов;
6. Повышение эффективности управления для достижения Школой высоких образовательных результатов.

### **Этапы реализации проекта**

1 этап, подготовительный этап.

Организационная, диагностическая, прогностическая деятельность педагогического коллектива: проведение мониторинговых исследований с целью определения проблем развития школы и педагогов; организация деятельности, направленной на разработку модели приоритетных 5 направлений развития школы. Экспертная оценка Управляющего совета. Принятие новой программы развития школы. Формирование мотивационно-

целевых установок участников образовательного процесса на реализацию программы развития.

Вывод: выявление проблем не только ОУ в целом, но и каждого педагога в частности.

2 этап, основной (внедренческий) этап.

Реализация программы: апробация выбранной модели развития школы; методическое, кадровое, материальное и информационное обеспечение мероприятий Программы развития, направленных на решение поставленных задач, реализация новой образовательной модели, организация временных творческих коллективов по актуальным направлениям реализации проекта, формирование его профессиональной компетентности в условиях интеграции ресурсов школы, района, города, области. Согласование и корректировка проекта.

Вывод: разработка маршрута самообразования в паре: наставник – стажер в рамках сетевого взаимодействия с использованием "To-Do list"

3 этап, заключительный (обобщающий) этап

Аналитическая деятельность: мониторинг реализации проекта развития, анализ и обобщение результатов педагогического исследования по внедрению структурно-содержательной модели школы в условиях интеграции ресурсов организации, района, города, области. Обобщение и тиражирование результатов. Проектирование мероприятий по корректировке модели.

Вывод: анализ достигнутых результатов, постановка задач на будущее.

#### **Комплекс мероприятий:**

1. Создание шаблона "To Do List"
2. Подписание договоров о сетевом взаимодействии
3. Формирование сетевых пар: Наставник – Стажер

4. Проведение мероприятий на базе ОУ для увеличения интереса к саморазвитию у педагогического персонала
5. Привлечения педагогического персонала к мероприятиям в не стен ОУ
6. Контроль и отчет сетевых пар за отчетный период.
7. Конкурсы профессионального мастерства: "Я - наставник", "Я - стажер"

### **Конечный продукт:**

Шаблон карточек "To Do List" для категории:

- молодой специалист,
- педагог - наставник,
- педагог - стажер

### **Ожидаемые результаты:**

#### **Уровень ОУ**

- повышение количества учителей имеющих категорию
- увеличение показателей участия учащихся в мероприятиях разного уровня
- повышение рейтинга ОУ

#### **Уровень района, региона**

- организация стажировочных площадок по системе стажер - наставник в условиях сетевого взаимодействия

### **Итоги работы**

Результаты работы за период реализации программы индивидуального профессионального развития предполагается оформить в печатных и интерактивных материалах для размещения на персональном сайте педагога по завершении срока действия программы для обмена опытом.

## **Литература**

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, раздел III, п.4 "Развитие образования", утверждена распоряжением Правительства РФ № 1662 от 17 ноября 2008 г.;
2. Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа", утверждена приказом Президента РФ №271 от 04.02.2010 г.
3. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы, утверждена постановлением Правительства РФ № 61 от 7 февраля 2011 г.;
4. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержден постановлением Правительства РФ № 1897 от 17.12.2010 г.;
5. Давлятина, О. В. Научно-методическое сопровождение профессионально личностного развития педагогов в условиях образовательной организации [Текст] / О. В. Давлятина // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2015.
6. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. – М.: АСТ, 2009. – 480 с.
7. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 301 с.
8. Яркова Т. А., Черкасова И. И. Указ. соч.



РЕГИОНАЛЬНЫЙ ФОРУМ  
ЭФФЕКТИВНОЙ ШКОЛЕ -  
**УСПЕШНЫЙ  
ПЕДАГОГ**

— ГАЙД —  
**«ПРОКАЧАЙ СЕБЯ»**

10-13 декабря, 2019 г.

# **ПРОГРАММА**

## **III регионального форума**

### **«Эффективной школе – успешный педагог»**

**10 декабря 2019г.**  
**Тема дня: «Коммуникация»**

Автобус 1 – 9.15	Отъезд из г. Волгограда.	
Автобус 2 – 9.30	Место сбора: пересечение ул. Мира и ул. Комсомольская (рядом с ЖД мостом)	
Автобус 3 – 9.45		
12.00-13.00	Формирование команд. Знакомство с образовательной программой. Целеполагание.	Актовый зал
13.00-13.40	Обед	Столовая
14.00-15.30	Торжественное открытие Форума	Актовый зал
16.00-17.30	Индивидуальное решение заданий PISA. Командообразование.	Учебный корпус
17.30-18.00	Нетворкинг-сессия «Формирование функциональной грамотности: с чего начать?»	Актовый зал
18.00-19.00	Ужин	Столовая
19.00-20.00	Результаты решения PISA. Подготовка к творческому вечеру.	Учебный корпус
20.00-21.00	Коммуникативные бои	Столовая
21.00-22.30	Творческий вечер «1К. Коммуникация»	Столовая

**11 декабря 2019г.**  
**Тема дня: «Критическое мышление»**

8.30-9.00	Завтрак	Столовая
9.00-10.00	Нетворкинг-сессия «Критическое мышление». Целеполагание.	Актовый зал
10.00-13.00	Образовательные воркшопы «Приемы развития критического мышления»	Учебный корпус
13.00-14.00	Обед	Столовая
14.00-17.30	Проектирование заданий, направленных на развитие критического мышления.	Учебный корпус
18.00-19.00	Ужин	Столовая
19.00-20.30	КВИЗ	Столовая
20.30-21.30	Творческий вечер «2К. Критическое мышление»	Столовая
21.30-22.30	Дискотека	Столовая

12 декабря 2019г.  
Тема дня: «Креативность»

8.30-9.00	Завтрак	Столовая
9.00-10.00	Нетворкинг сессия «Креативность». Целеполагание.	Актовый зал
10.00-13.00	Образовательные воркшопы «Приемы развития креативности».	Учебный корпус
13.00-14.00	Обед	Столовая
14.00-17.30	Проектирование «Креативность». «4К.: подведение итогов»	Учебный корпус
18.00-18.30	Ужин	Столовая
18.30-19.00	Подготовка к закрытию Форума	Учебный корпус
19.00-20.00	Торжественное закрытие Форума. Презентация команды.	Актовый зал
20.00-21.00	Креатив-бой	Столовая
21.00-22.30	Дискотека	Столовая

13 декабря 2019 г.

7.30-8.30	Завтрак	Столовая
8.00 – 9.00	Отъезд в г. Волгоград	

# **ЗАПИСЫВАЙ!**

# КАЛЕНДАРЬ 2020

ЯНВАРЬ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
1		1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11
3	13	14	15	16	17	18
4	20	21	22	23	24	25
5	27	28	29	30	31	

ФЕВРАЛЬ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
5						1
6	3	4	5	6	7	8
7	10	11	12	13	14	15
8	17	18	19	20	21	22
9	24	25	26	27	28	29

МАРТ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
9						1
10	2	3	4	5	6	7
11	9	10	11	12	13	14
12	16	17	18	19	20	21
13	23	24	25	26	27	28
14	30	31				

АПРЕЛЬ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
14		1	2	3	4	5
15	6	7	8	9	10	11
16	13	14	15	16	17	18
17	20	21	22	23	24	25
18	27	28	29	30		

МАЙ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
18						1
19	4	5	6	7	8	9
20	11	12	13	14	15	16
21	18	19	20	21	22	23
22	25	26	27	28	29	30

ИЮНЬ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
23	1	2	3	4	5	6
24	8	9	10	11	12	13
25	15	16	17	18	19	20
26	22	23	24	25	26	27
27	29	30				

ИЮЛЬ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
27		1	2	3	4	5
28	6	7	8	9	10	11
29	13	14	15	16	17	18
30	20	21	22	23	24	25
31	27	28	29	30	31	

АВГУСТ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
31						1
32	3	4	5	6	7	8
33	10	11	12	13	14	15
34	17	18	19	20	21	22
35	24	25	26	27	28	29
36	31					

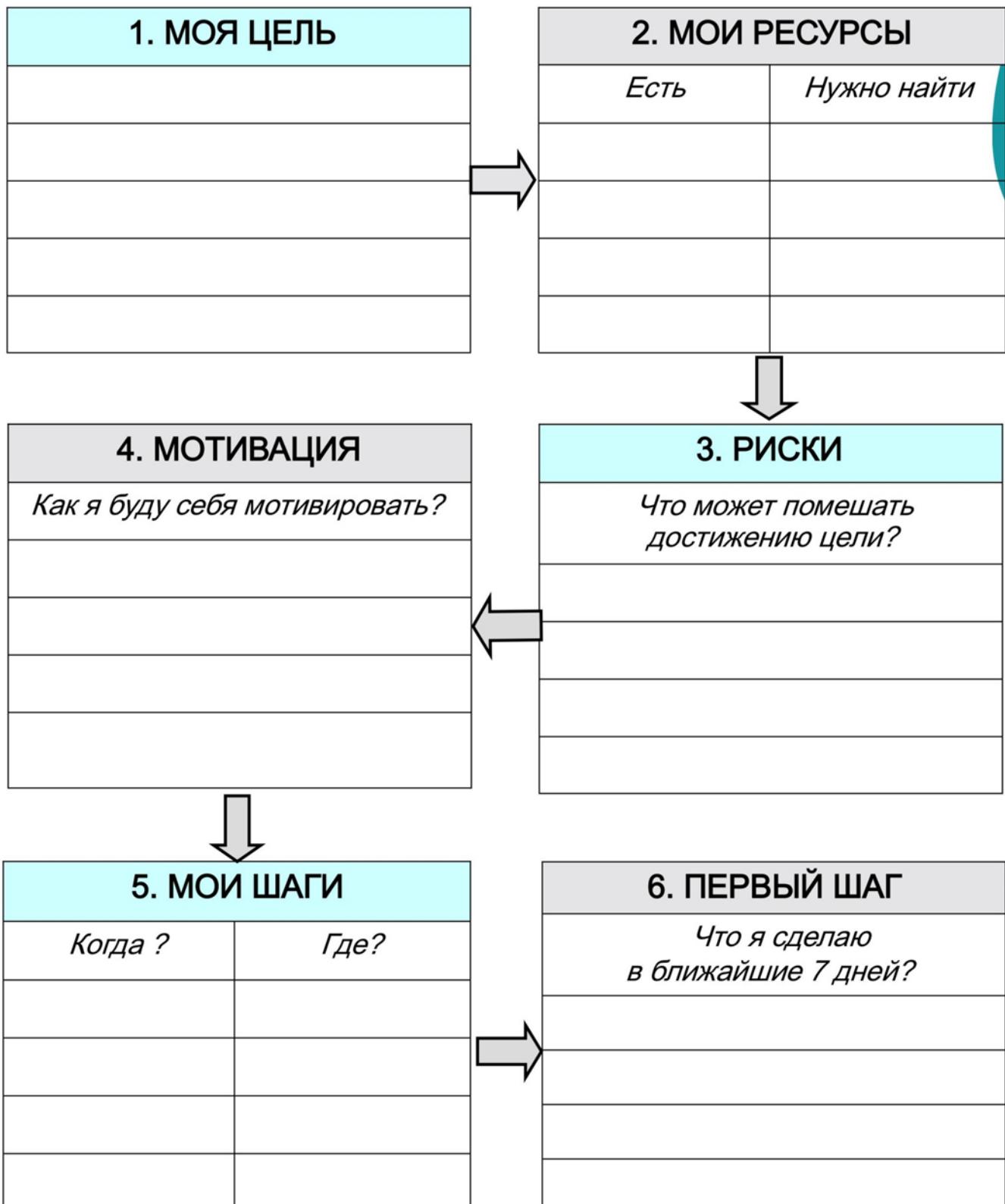
СЕНТЯБРЬ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
36	1	2	3	4	5	6
37	7	8	9	10	11	12
38	14	15	16	17	18	19
39	21	22	23	24	25	26
40	28	29	30			

ОКТЯБРЬ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
40		1	2	3	4	
41	5	6	7	8	9	10
42	12	13	14	15	16	17
43	19	20	21	22	23	24
44	26	27	28	29	30	31

НОЯБРЬ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
44						1
45	2	3	4	5	6	7
46	9	10	11	12	13	14
47	16	17	18	19	20	21
48	23	24	25	26	27	28
49	30					

ДЕКАБРЬ						
НД	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб Вс
49	1	2	3	4	5	6
50	7	8	9	10	11	12
51	14	15	16	17	18	19
52	21	22	23	24	25	26
53	28	29	30	31		

# СТАВЬ ЦЕЛИ И ДОСТИГАЙ ИХ!

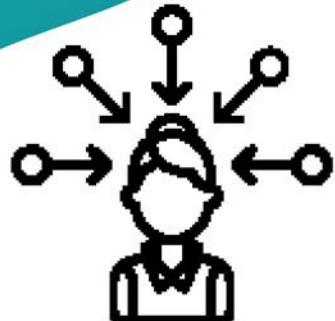


*Вчера — мечта,  
Сегодня — цель,  
Завтра — реальность!*

**ПЛАНИРУЙ!**

## **МОИ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА 2020 ГОД**

# ЗНАКОМЬСЯ!



Примени меня  
на уроке!  
*Google Документы*



Поработай со  
мной!  
*Твой сайт,  
LearningApps.org*



Создам викторину  
или тест по твоему  
желанию!  
*Quizizz*



Создай вместе со мной  
опрос!  
*Kahoot!*



Я помогу создать  
рабочие листы!  
*Wizer.me*



Давай сделаем  
лучшую  
презентацию!  
*Prezi*



Во мне целое облако  
слов!  
*MENTIMETER*

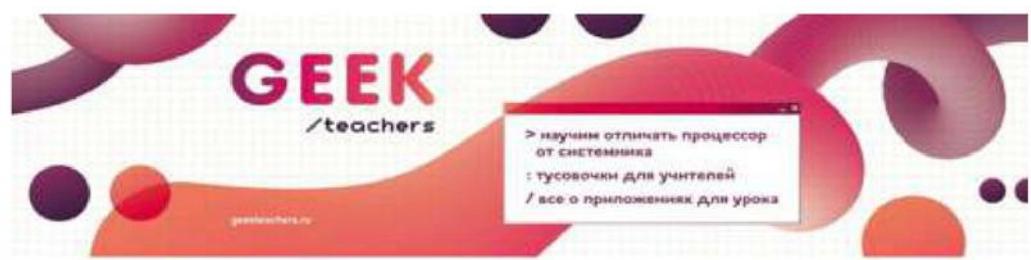
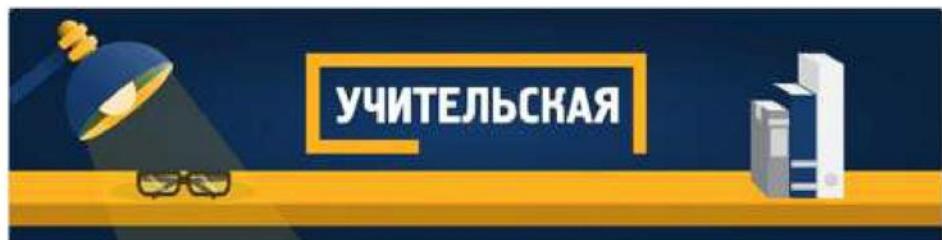


Помогу провести  
опрос в интерес-  
ной форме!  
*Plickers*



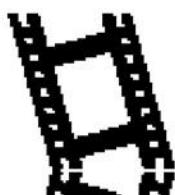
Я знаю все  
об образовании!

**СМОТРИ!** В контакте



Перед классом (2008)  
Писатели свободы (2006)  
Хористы (2004)  
Общество мертвых поэтов (1989)  
Заплати другому (2000)

Звёздочки на земле (2007)  
Улыбка Моны Лизы (2003)  
Триумф: история Рона Кларк (2006)  
Учителю, с любовью (1969)



## ЧИТАЙ!



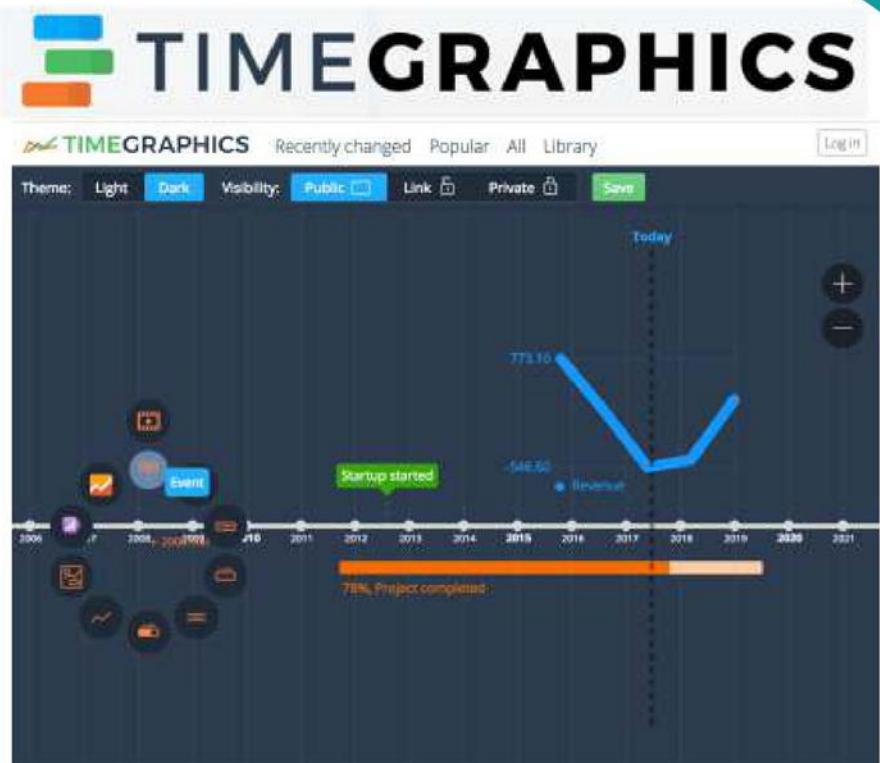
Григорий Белых, Леонид Пантелейев «Республика ШКИД»  
Бел Кауфман «Вверх по лестнице, ведущей вниз»  
Дэн Симмонс «Фотография класса за этот год»  
Кэндзиро Хайтани «Взгляд кролика»

# ОТКРЫВАЙ НОВОЕ!

Приложение дает возможность создать таймлайн – ленту времени.

Что можно отобразить?

- События
- Биографию
- Различные процессы с изменениями в течение конкретного временного промежутка.



Кубики Storytelling помогут на уроке:

- Развить речь
- Построить предложение и текст
- Изучать иностранные языки
- Узнать новые слова

Онлайн-доска к которой можно прикреплять:

- Заметки
- Изображения
- Фотографии
- Файлы
- Ссылки на внешние ресурсы.

Позволяет работать совместно с другими, экспортить содержимое в различных форматах, распечатывать, а также есть возможность поделиться ею в соцсетях и встроить в сайт.



padlet

# ВЫСТУПАЙ!



## ЧЕК-ЛИСТ ПОДГОТОВКИ К ВЫСТУПЛЕНИЮ

### 1. Определяемся что, кому и зачем мы рассказываем

- Цель выступления?
- Кто моя аудитория?
- Чего я хочу добиться от аудитории?

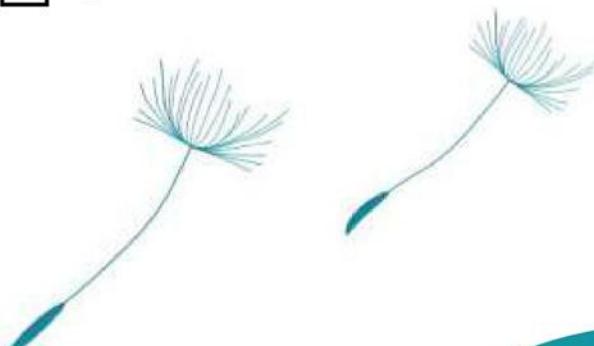


### 2. Составляем план выступления и тестируем

- Составляем краткий план того, что будем рассказывать
- Тестируем выступление на аудитории близкой к целевой
- Берем обратную связь
- Определяемся с форматом выступления
- Фиксируем, что понадобится для выступления (данные, видео, флипчарт, раздаточный материал)

### 3. Собираем структуру

- Введение
- Проблема
- Решение
- Призыв к действию



### 4. Оформляем слайды

- Больше картинок
- Меньше текста
- Использую визуализацию с юмором (если уместно)
- Использую диаграммы
- Использую инфографику

### 5. Репетируем

- Голос
- Осанка
- Визуальный контакт
- Ориентация на целевую аудиторию
- Тайминг (учитываем время на вопросы)



### 6. Накануне

- Выспаться
- Обратить внимание на внешний вид
- Прибыть заранее на место выступления
- Проверить аппаратуру
- Взять с собой
- Полный текст выступления
- Тезисы, план
- Планшет с зажимом
- Флешка с презентацией

# ЗАПИСЫВАЙ!

# АНАЛИЗИРУЙ, ПОЧЕМУ ЛЮДИ СДАЮТСЯ?



ожидают быстрых результатов



перестают верить в себя



застревают в прошлом



не прощают себе ошибок



боятся будущего



сопротивляются переменам



зарывают талант



фокусируются на своих слабостях



думают, что мир им что-то должен



боятся поражения больше, чем хотят успеха



не могут представить, что возможно



живут с ощущением, что им есть что терять



перерабатывают



предполагают, что их проблемы уникальны



воспринимают усталость как повод вернуться



жалеют себя

## ЗАПИСЫВАЙ!

# **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

## **ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

### **Общие сведения о региональном педагогическом клубе "Наставник"**

При поддержке Волгоградской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, ГАУ ДПО "Волгоградская государственная академия последипломного образования" в 2019 г. создан региональный педагогический клуб "Наставник", который является добровольным профессиональным объединением педагогов Волгоградской области.

Эмблема клуба "Наставник" – одуванчик – идеальный символ цикличности жизни и вечной череды перерождений. У него весьма четкий и простой жизненный путь, и если посмотреть на него с философской точки зрения, то одуванчик – идеальный пример живого создания. Он рождается из маленькой летающей семечки, зарождается почти в любой почве, пробивает себе путь наружу через любые препятствия, после чего расцветает, увядает, дает потомство, которое в виде десятков маленьких семян разлетается по миру, а процесс повторяется вновь и вновь.

Одуванчик символизирует преодоление любых препятствий и неудержимое стремление молодых педагогов жить, работать, профессионально развиваться.

Региональная команда наставников формируется из числа учителей общеобразовательных организаций, демонстрирующих высокий уровень профессионального мастерства для оказания помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирования качественного кадрового состава в образовательных учреждениях Волгоградской области,

формирования целостной эффективной системы методического сопровождения молодого педагога, основанной на достижениях науки, построении новой практики, накоплении результативности опыта, а также взаимосвязи всех мер, мастерства молодого учителя.

Целями Клуба выступают:

- сопровождение мероприятий национального проекта "Учитель будущего";
- поддержка и сопровождение региональной системы непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников;
- вовлечение педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, в первые три года работы.

Задачи деятельности Клуба:

- поддержка развития "горизонтального обучения" среди педагогических работников Волгоградской области, в том числе на основе обмена опытом;
- обеспечение возможности использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения;
- обеспечение опережающего обучения новым образовательным технологиям, внедрение различных форматов электронного образования, в том числе мероприятий по повышению квалификации учителей, работающих с талантливыми детьми;
- создание условий для профессиональной и социально-бытовой адаптации молодых педагогов;
- создание условий для привлечения и закрепления в общеобразовательных организациях лучших выпускников вузов;

- создание условий для актуализации и расширения знаний, умений и компетенций, полученных педагогическими работниками в процессе профессионального образования;
- обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы;
- поддержка, сопровождение и поощрение работников системы образования Волгоградской области;
- повышение престижа учительской профессии;
- распространение эффективного педагогического опыта;
- содействие профессиональному общению педагогов региона.

### **Роль наставничества в адаптации и профессиональном развитии молодых учителей**

Преподавание — сложный многогранный труд. Особенno сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой — одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности. Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток специалистов, нам необходимо удерживать молодых специалистов, это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ.

Цель работы с молодыми педагогами – создание условий для профессиональной адаптации педагогических работников, обеспечение

баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

<b>Задача</b>	<b>Содержание деятельности</b>
1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе	Знакомство молодых педагогов с коллективом; Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации; Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве; Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.	Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов; Организация методической работы с молодыми педагогами; Организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации; Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; Организация посещения уроков коллег; Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни.	Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя; Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.	Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога; Организация посещения уроков коллег; Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию; Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации; Ведение молодым педагогом портфолио; Включение молодого педагога в инновационную

	деятельность ОО; Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба; Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.
5.Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.	Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление ими обязанностей классного руководителя; Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба; Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение ("Педагогический дебют", "Учитель будущего").

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;

в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;

наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая "обратную связь";

наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

## **Функциональные обязанности педагогов-наставников**

Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором воспитательных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечными. Ему необходимо выявить, что именно нужно его молодым учителям, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений.

Что же еще должен сделать наставник для своих подопечных? Обогащать знания молодых специалистов и совершенствовать навыки их преподавания и профессионального развития.

Основные принципы наставничества:

добровольность;      открытость;      компетентность;      соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник - это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника.

Наставнику нужно помнить о четырех важных моментах:

1. Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений с подопечными.

Для того чтобы общение наставника и молодого специалиста было успешным, в отношениях должны присутствовать взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ. Наставникам следует общаться с подопечными сквозь призму доброжелательного отношения. Взаимодействие в этом случае станет более продуктивным. Хороший наставник обращает внимание на мысли и чувства подопечных. Добиться наилучших результатов поможет разъяснение, а не осуждение. Хороший наставник уважает конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее. Работа молодого специалиста не может обсуждаться

с кем-либо, кроме ситуаций, когда наставник, с разрешения и ведома молодого специалиста, обсуждает его работу с методистами или администрацией школы, ответственными за развитие данного учителя. Наиболее продуктивным будет приглашение этих специалистов после проведенных занятий, чтобы после окончания процесса наставничества был осуществлен плавный переход и продолжение развития молодого специалиста в зоне его ближайшего развития.

2. Формирующее оценивание – объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения.

Наставники собирают и анализируют количественную (цифры, данные, проценты и т.д.) и качественную (эмоции, часто употребляемые слова во время бесед и ответов на вопросы) информацию, чтобы определить компетентность молодого специалиста и зоны его роста. Эта информация не используется для вынесения категоричных оценок. Она нужна для того, чтобы наставник мог принимать взвешенные решения, основанные на информации из разных источников. Наставнику необходимо:

- Собирать и анализировать информацию о том, что умеют и чего пока не умеют его молодые специалисты.
- Определять методы и стратегии, которые помогут молодым специалистам преодолеть трудности.
- Выяснить, что поможет молодым учителям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию, получаемую от наставника (какой подход применить).

3. Коучинг – реализация поэтапного развития и обучения подопечного.

Наставники являются образцом для подражания; они делятся профессиональным опытом, демонстрируют примеры и помогают выработать стратегию. После каждого проведенного урока они вовлекают молодых специалистов в процесс рефлексии посредством вопросов о том,

достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и не получилось реализовать из запланированного. Главный навык наставника - умение задавать стимулирующие вопросы, которые помогут открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации. Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов. Хороший наставник научит подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).

#### 4. Поддержка – помочь подопечному в поиске собственного пути.

Наставники учат подопечных предсказывать возможный ход событий, не боясь принимать взвешенные решения и идти на обоснованные риски, а также предпринимать соответствующие действия. Цель наставника - довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устраниТЬ зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя.

Чтобы достичь этого, наставникам необходимо:

- с уважением относиться к мыслям и чувствам подопечных;
- давать подопечным возможность принимать решения по сбору и оценке данных для определения своих потребностей и зон роста;
- давать возможность подопечным анализировать свои собственные мысли и действия;
- поощрять желание подопечных прокладывать свой путь к улучшению процесса обучения.

Чтобы общение молодого специалиста и наставника было рациональным и эффективным, важно помнить, что наставники и их подопечные – разные люди: каждый со своим характером, амбициями. Например, среди молодых педагогов можно выделить определенные ролевые функции или типы. Такая дифференциация появилась в результате многолетних наблюдений за деятельностью молодых учителей в образовательных учреждениях.

"Неудовлетворенные". Им характерна известная самоизоляция в педагогическом коллективе. Они не стремятся к контактам с коллегами, ссылаясь на отсутствие общих интересов. Для большинства из них товарищи по работе – люди малоинтересные, либо вовсе не интересные. Молодые педагоги нередко высказывают критические суждения в адрес администрации, упрекая ее в недостаточном внимании к проблемам, волнующим молодых специалистов. Они убеждены, что учить надо только тех, кто хочет учиться. Рассматривая свой профессиональный выбор как жизненную неудачу, "неудовлетворенные" вместе с тем не очень склонны винить себя. Источники трудностей, по мнению этих учителей, лежат в самой профессии, в природных задатках и способностях учащихся. Так складывается их стремление к самооправданию, которое неизбежно приводит к снижению требовательности к себе, к ослаблению творческого начала. В итоге профессиональная деятельность не приносит радости и удовлетворения.

Для таких молодых учителей характерна недостаточно развитая способность прогнозировать свои действия. Часть "неудовлетворенных" уходит из школы в течение первых трех лет работы. Вместе с тем их можно встретить среди тех, кто работает в школе четвертый - пятый год и значительно дольше. Значит, для определенной, пусть незначительной, части учителей этап профессионального поиска затянулся.

Есть разные источники неудовлетворенности. Одно дело, когда человек в целом доволен избранной профессией и возможностью реализовать себя, но при этом критически оценивает свою подготовку, результаты своей работы и т. д. Однако неудовлетворенность оказывается качественно иной, когда требования профессии не совпадают с важнейшими устремлениями личности. Молодые люди, настроенные сменить профессию на более легкую, относятся именно к этой группе. Как правило, с такой группой молодых педагогов наставникам приходится тяжелее всего работать, ведь к каждому из них необходим индивидуальный подход.

"Самоутверждающиеся". Им не свойственно ощущение жизненной неудачи, они не стремятся найти более легкую профессию. Если представители этой группы сталкиваются с трудностями, но они ни на минуту не ставят под сомнение сделанный выбор. Представители этой части педагогической молодежи с первых дней чувствуют себя на своем месте. Работа рождает у них приподнятое настроение. Они не ограничивают свои контакты с учащимися лишь рамками урока, а с удовольствием проводят с ними свое свободное время. Такие педагоги – хорошие организаторы. Они убеждены в том, что ясно представляют, как могут повести себя их воспитанники в сложных ситуациях, поэтому уверены в правильности принимаемых педагогических решений. Не без основания они считают, что успешно справляются со своими обязанностями. Да и руководство образовательной организации оценивает таких педагогов положительно. Для них характерна высокая удовлетворенность собой, нежелание что-либо менять в себе. Они видят, что пользуются уважением среди окружающих; именно к ним обращаются за советом порой и коллеги, старшие по возрасту. Профессиональная уверенность в правильности своих действий побуждает представителей этой группы доверять лишь своему опыту. Общая позитивная настроенность на профессию объединяет этих молодых специалистов с

педагогическим коллективом, контакты с которым не ограничиваются профессиональными проблемами: в нем есть люди, с которыми можно говорить о сугубо личных дела. Образовательная организация, таким образом, не только место их работы, – в ней они нашли себя, и поэтому так велика их привязанность к профессии.

Как правило, им присущи черты авторитарности, которые проявляются во властности, в отношении к детям только как к ведомым. Однако такой путь самоутверждения зачастую обрачивается потерей авторитета и серьезными конфликтами. "Самоутверждающиеся", например, не ограничиваются достигнутым и видят себя в будущем руководителями школ. Во всяком случае, они не намерены отказываться, если им предложат административную должность.

Итак, эта группа молодых людей удовлетворена тем, что избрала профессию учителя. Представители этой группы энергичны и самостоятельны, требовательны и организованы. Но все эти привлекательные достоинства в деятельности педагога хороши лишь тогда, когда основаны на доверии к ученику, вере в него.

В работе с такой группой молодых учителей наставникам необходимо учитывать выше перечисленные качества и, учитывая определенные организаторские способности подопечных, активно привлекать их к общественной работе, к участию в различных профессиональных конкурсах. Главное, чтобы самоутверждение педагоги не стало эгоистичным. Конечно, профессия может давать множество возможностей для удовлетворения своих социальных и духовных потребностей. Но своей работой педагог призван приносить пользу не только себе, но и детям.

"Увлеченные". Для них избранная деятельность наделена особым обаянием: на их глазах растут молодые люди, формируется их характер, складывается мировоззрение.

Это ощущение связано с тем, что главным чувством, определяющим их отношение к детям, оказывается дружеская расположенность. Речь идет отнюдь не о панибратстве и фамильярности, а о контактах на равных, основанных на понимании того, что ребятам нужен старший товарищ – советчик и друг. Такие взаимоотношения снимают педагогическую дистанцию между воспитателем и воспитанником и создают основу для их глубокого взаимопонимания, товарищеского общения и сотрудничества. При таком характере взаимоотношений педагог никогда не навязывает своего мнения детям, каким бы правильным оно ему не казалось, и не боится признать свои ошибки, хотя это не всегда легко.

Увлеченность делом рождает естественность поведения: педагог не очень задумывается над тем, как он выглядит со стороны, имеет ли авторитет среди воспитанников, их родителей, коллег.

Нельзя сказать, что такая позиция обеспечивает им спокойную и бесконфликтную жизнь в педагогическом коллективе. Бывает, что уважение, проявленное к детям, особенно к "трудным", расценивается некоторыми коллегами в коллективе как панибратство, а увлеченность внеклассной работой, активное привлечение к ней родителей – как попытка завоевать дешевый авторитет. Поэтому наставнику при работе с такими молодыми учителями надо учитывать, что "увлеченные" нуждаются в поддержке, ее отсутствие переживается ими особенно остро. Зато внимание и забота оцениваются чрезвычайно высоко.

Одна из особенностей позиции этой части молодых педагогов – стремление к созданию союза единомышленников, без которого усилия каждого вряд ли достигнут цели. "Увлеченным" не безразлично общественное признание. Они относятся к нему не столько как к средству самоутверждения, сколько как к важному стимулу творческого роста. Стремление к самосовершенствованию побуждает молодых специалистов к

творческим контактам с педагогами-мастерами, которые оказывают большое влияние не только на профессиональную деятельность начинающих, но и на их личность.

Наставники отмечают, что некоторая часть "увлеченных" молодых педагогов одержима методическим максимализмом. Стремясь к новым активным формам обучения, они подчас не учитывают возможности детей и чрезмерно перегружают урок или занятие. Оказывая поддержку таким педагогам, наставникам лучше всего обсудить с ними злободневные проблемы обучения и воспитания, разобрать сложившиеся конфликтные ситуации. Обмен опытом помогает начинающим педагогам утвердиться в правильности своих действий в одних случаях и критически отнестись в других.

Успех программы наставничества напрямую зависит от привлечения хороших наставников. Ключевым фактором, который следует учитывать при выборе хорошего наставника, является его умение говорить на одном языке с подопечными, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть компетентным руководителем.

Рекомендуется, чтобы наставники и закрепленные за ними подопечные преподавали разные предметы. Практика и исследования показывают, что, когда учителя одного предмета начинают анализировать занятие, фокус подсознательно направляется на содержание предметной области (приведенные примеры, вопросы, предложенные факты по содержанию темы и так далее), а не на методику преподавания или эффективность урока в целом. Часто наблюдается ситуация, когда из-за внимания к одной информации из предметной области теряется целостный анализ урока и возникают бессмысленные споры. К тому же наставник, в первую очередь, является проводником ко всем сферам деятельности учителя и может пригласить нужного учителя-предметника на урок.

## **Содержание деятельности педагогов-наставников**

### **План развития молодого учителя**

Программа деятельности педагогов-наставников предназначена для молодых специалистов, которые только начинают работать, и совершенно не знакомы с профессиональными обязанностями, или педагогов, которые завершили первый или второй год преподавания в школе и сталкиваются со сложностями в проведении занятий по своему предмету или общении с учениками и их родителями.

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

**Таблица 1**

**Технологическая карта этапов деятельности педагогов-наставников**

Содержание	Этапы		
	I "адаптационный"	II "проектировочный"	III "рефлексивный"
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа;	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие

	стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	деятельности, создание "Портфолио". Методы: информационные (лекции в "Школе молодого учителя" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество	творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)
--	---	---	--

На "адаптационном" этапе наставник должен учитывать, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом "адаптационном" этапе наставниками должно быть организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики выявляются проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

В первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует "дисциплинарное пространство". За его деятельность наблюдает педагог-наставник, а уже затем его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает посещать администрация с целью оказания методической помощи. Основная нагрузка ложится на плечи наставника: посещение и анализ уроков (не менее двух в неделю), помочь в их планировании, индивидуальное консультирование.

Практика показывает, что в первые месяцы нет необходимости читать молодому педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Кроме этого, наставник может обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;

- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. На этом этапе используются подготовленные инструкции, "памятки" по различной тематике:

- "Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности";
- "В помощь молодому классному руководителю";
- "Методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания";
- "Как организовать дисциплину в классе и завоевать авторитет?";
- "8 способов удержать внимание".

Как показывает опыт, посещение администрацией и наставником уроков молодых специалистов позволяет выявить возникающие у них затруднения. Особенно полезны совместные посещения наставником, заместителем директора по УВР и молодым специалистом уроков и занятий других педагогов образовательной организации (не только открытых, показательных). В процессе наблюдения уроков и занятий, их анализа особое внимание следует обращать на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знакомить с методами и приемами работы опытных учителей, наставника, руководителя. Это способствует формированию тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего учителя.

Дает положительный эффект прием, обеспечивающий конкретную индивидуальную предварительную помощь в подготовке урока. Молодой специалист предварительно читает нужные разделы учебника, методических

пособий, осуществляет подбор материала, оборудования, задач, примеров, упражнений, решает задачи, готовит опыты, составляет конспект урока. Затем наставник помогает согласовать цели и задачи урока с его содержанием, дает практические советы, помогает высчитать время на каждый этап урока или занятия и на каждое задание. Примерно в этом же направлении оказывается помочь и в проведении воспитательных мероприятий. В приложениях 3-13 даны технологические карты составления учебных занятий, их самоанализа и анализа, алгоритмы организации внеурочной деятельности школьников.

Посещая уроки молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации. Опыт организации показывает высокую мотивацию молодого специалиста к освоению и приобретению профессионально значимых качеств в первые полгода работы. Сохранение и наращивание уровня мотивации к профессиональной деятельности, к освоению современных образовательных технологий и самообразованию различными способами - главная проблема следующего этапа. Для решения этой задачи необходимо:

- раскрыть профессиональный потенциал молодого специалиста;
- привлечь его к участию в общественной жизни коллектива;
- формировать у него общественно значимые интересы;
- содействовать развитию его творческих способностей.

Процесс адаптации молодых учителей в значительной мере обусловлен степенью и характером помощи, который молодой педагог получает от администрации школы, опытных учителей, коллег по работе.

## **Анализ потребностей молодого учителя**

На "проектировочном" этапе целесообразно составить перспективный план развития подопечного. Наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет делать. На основе ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного.

Молодому педагогу предлагается заполнить анкету. Наставнику необходимо объяснить молодому специалисту логику заполнения анкеты: никто не проверяет и не оценивает способности молодого специалиста, данные не передаются руководителю школы и не влияют на оплату труда или продвижение по службе. Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в школе научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста. К тому же следует объяснить, что Вы не сможете оказать грамотную поддержку, не зная сильные и слабые стороны подопечного, и не хотите зря терять Ваше и его время. Анкета служит неким ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта учителя Российской Федерации.

Важно, чтобы после объяснения логики заполнения анкеты молодой специалист заполнил ее сам или совместно с Вами. Если это происходит в Вашем присутствии, необходимо задавать наводящие вопросы, но ни в коем случае нельзя подводить итог за подопечного и навязывать свое мнение. Заполненная анкета позволит Вам узнать многое о самооценке молодого специалиста, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки, открытость к обратной связи и др.

Предлагаем рассмотреть разные ситуации, которые могут возникнуть во время заполнения данной анкеты. Выбирая цифру "7", мы ориентировались на то, что для целостного развития молодому специалисту

важно работать над всеми 5 компетенциями одновременно. В рамках "Компетентный педагог" предлагается выбрать не одну, а три зоны роста.

Важно отметить, что нет необходимости выбирать именно 7 зон роста, их может быть меньше (но мы советуем не менее трёх со всей анкеты) или больше (если Вы не станете браться за все пункты сразу и запланируете более обширную программу с молодым специалистом в течение всего учебного года).

Некоторые подопечные недооценивают себя. Не комментируйте их действия для того, чтобы не усугубить сложившуюся ситуацию, потому что они уже чувствуют себя неуверенно. Задайте этому молодому специалисту ряд вопросов: "Почему Вы так себя оцениваете? Объясните мне, пожалуйста, подробнее, что Вы понимаете под словом ...".

Если молодой специалист убежден в том, что обладает умениями на уровне "А" (очень низкий уровень компетентности) во всех областях, оставьте заполненную анкету в том виде, в каком она есть, но попросите подопечного расставить приоритеты и указать сферу важнейших для него потребностей ("Над каким пунктом Вы бы хотели поработать в первую очередь?").

После первого урока акцентируйте внимание подопечного на тех областях, в которых молодой специалист проявляет себя лучше всего. Используйте конкретные доказательства, чтобы подтвердить то, о чем Вы говорите. Затем приложите все усилия, чтобы убедить подопечного изменить свою самооценку на более реалистичную.

Некоторые молодые специалисты переоценивают себя. Задавая вопросы, помогите ему прийти к более реалистичной самооценке. Если подопечный убежден в том, что оценка потребностей правильная, не нужно настаивать на своем мнении (даже если Вы знаете, что ранее он не занимался

этими вопросами): - оставьте все как есть, нет необходимости вступать в дискуссию, не увидев подопечного в деле.

Между тем необходимо выбрать зону роста, в этом помогут грамотные конструктивные вопросы. Постарайтесь вместе найти пробелы и выделите их для подопечного в качестве фокуса для дальнейшего развития.

После посещения первого урока у Вас будет возможность обсудить области, которые нуждаются в усовершенствовании; убедитесь, что у Вас есть конкретные и понятные для подопечного аргументы. Затем приложите усилия, чтобы убедить подопечного изменить свою самооценку на более реалистичную. Важно учесть, что некоторые молодые специалисты могут не понимать глубину отдельных пунктов.

После заполнения анкеты и определения зон роста подопечных наставникам необходимо составить индивидуальные планы развития для каждого молодого специалиста.

### **Особенности проведения методического коучинга, современный подход к анализу урока**

Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является помочь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Важно, чтобы слово наставника не расходилось с делом. Педагогу-наставнику необходимо не только давать советы по составлению плана урока, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого специалиста. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своих подопечных.

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:  
повышать у молодых специалистов уверенность в себе;

помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне; улучшать достижения учеников с помощью внедрения методик эффективного обучения.

Цикл методического коучинга включает в себя 3 стадии: обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15 – 30 минут до начала урока); просмотр урока (45 минут, или 1 занятие); обсуждение после урока (в течение 15 – 30 минут сразу после урока).

#### Стадия 1: обсуждение до урока

##### Цели обсуждения до урока:

создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным; помочь учителю целенаправленно и осознанно усовершенствовать урок; создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость; создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время урока.

Сначала важно помочь молодому специалисту почувствовать себя "в своей тарелке". Сядьте рядом со своим подопечным, а не напротив. Всегда следует начинать обсуждение с сильных сторон плана урока, чтобы усилить уверенность молодого специалиста в своих стараниях. Делая иначе, Вы можете заставить подопечного "закрыться" от Вас и Ваших советов. Далее выделите моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание.

Грамотно составленные вопросы наставника должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования урока и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана урока и возможным проблемным зонам.

##### Наставнику важно:

дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей;

помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях;

дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план урока.

### Стадия 2: просмотр урока

Во время просмотра урока наставнику необходимо целенаправленно наблюдать за взаимодействием между педагогом и его/ее учениками. Вам следует дословно записывать примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся. Важно отмечать, как ученики демонстрируют свои знания (путем фиксации конкретных результатов, либо при помощи фотографий, снятых в классе во время урока), чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства.

Наставники, анализируя урок, часто допускают ошибку: - они записывают больше отрицательных моментов и упускают положительные. После завершения урока вспомнить эти моменты будет крайне сложно, а отсутствие таковых во время анализа урока может заставить молодого педагога разочароваться в себе и засомневаться в своей компетентности.

### Стадия 3: обсуждение после урока

Важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого специалиста, а не исходя из особенностей его личности. Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами.

Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа урока молодым

специалистом посредством грамотно подобранных вопросов. Ниже приведена одна из моделей проведения методического коучинга.

Пять последовательных фаз:

1. Распознавание чувств/восприятий

(Что Вы чувствуете по поводу своего урока?)

2. Вспоминание взаимодействий

(Какая часть урока вызвало это чувство?)

3. Анализ причин

(Как Вы думаете, из-за чего так случилось?)

4. Определение способов улучшения

(Как Вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить это?)

5. Обобщение обучения

(Чему Вы научились?)

Как только молодой специалист, отвечая на Ваши вопросы и анализируя свой урок, осознает, что ему следовало сделать, но не знает как, Вам необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно очень тонко чувствовать Вашего подопечного и предоставлять ему формирующую обратную связь. Такая обратная связь не застанет молодых специалистов врасплох, и у них не опустятся руки от непонимания, что и как делать дальше. Она подкрепляется простыми приёмами, применимыми на следующем уроке/мероприятии, чтобы адресно решить возникшую проблему.

Обсуждение после урока должно быть:

своевременным (ни в коем случае не соглашайтесь на обсуждение в конце дня или на следующий день);

конфиденциальным;

сфокусированным на собранных данных;

не оценочным/не осуждающим;

мотивирующим подопечного к рефлексии;  
созданным для стимуляции роста начинающего педагога.

Если наставник хочет добиться качественного развития своих подопечных, недостаточно говорить им: "Больше работайте с классом", "Вовлекайте учащихся в процесс обучения", "Сделайте так, чтобы они наслаждались процессом обучения". Наставнику необходимо с самого начала вовлекать подопечных в конкретную работу, обращать их внимание на то, как они применяют ФГОС во время занятий, как учитывают личность учеников при планировании занятий, как задают вопросы, заставляющие задуматься, и как строят урок в целом. Таким образом, наставнику следует пригласить молодых специалистов на свое занятие, чтобы они увидели, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала.

Момент посещения Вашего занятия может быть непростым, так как мы понимаем, что идеальных уроков не бывает. Но именно наставнику важно продемонстрировать умение искренне и глубоко рефлексировать.

### **Развитие рефлексии молодого учителя**

Цель наставника - довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устраниТЬ зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя. Это невозможно без целенаправленной и продуманной стратегии обучения молодого специалиста навыкам рефлексии и самообучения.

Только при наличии незамедлительной рефлексии после проведенного занятия можно добиться успехов в улучшении качества ведения занятий, равно как и в повышении показателей успеваемости учащихся. Не так просто

проанализировать то, что происходило на уроке, найти аспекты, которые требуют совершенствования, что позволило бы улучшить качество знаний учащихся. У опытных учителей это происходит неосознанно. Такие учителя сразу инициируют формирующий оценочный процесс собственного преподавания, и к окончанию урока им уже ясно, что прошло гладко и что помогло учащимся лучше усвоить материал, какие элементы необходимо доработать к следующему уроку. Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, особенно у молодых специалистов, которые только начинают свой путь. Самый лучший помощник в этом деле – глубокая рефлексия о Ваших успехах и зонах роста вслух на глазах у подопечных.

Профилактика всегда переносится легче, чем лечение заболевания. Не забывайте, что у Вас целая команда молодых специалистов, посещайте занятия друг друга, в результате каждый сможет со стороны оценить эффективность деятельности начинающих учителей.

Для непрерывного роста подопечных наставникам важно постоянно наблюдать, как молодые специалисты планируют, реализуют и анализируют свои занятия. Необходимо провести 3 таких "раунда" (планирование – проведение урока – методический коучинг) для достижения надлежащего эффекта в развитии молодых специалистов.

На "рефлексивном" этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Педагогом-наставником подбираются формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности:

- проблемно-деловая игра;
- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие;

педагогические чтения;  
"педагогический ринг";  
ярмарка педагогических идей;  
просмотр видеофильмов отснятых уроков;  
групповые и индивидуальные консультации;  
посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы;  
педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями может происходить на лекциях и во время педагогических чтений. Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности. Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

Встречи за "круглым столом" расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это могут быть проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного

взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги смелее идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.

Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

Метод интроспективного анализа как своеобразная техника "исследования себя". Интроспективный метод – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания.

Побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом. Предлагаются темы для размышлений, написаний эссе и сочинений, выражение мыслей любым образом ("В чем проявляется моя уникальность?", "Свобода и дисциплина в образовании" и др.).

Ведение дневника – один из методов, позволяющий преодолеть фрагментарность и ситуативность в понимании человека. В психологии этот метод настолько редок в исследования, настолько и ценен. Дневники самих людей, написанные от первого лица, и дневники, повествующие о жизни кого-то. Они обладают важнейшим свойством – они лишены избирательности исследовательского взгляда, а потому целостны, исключены

исследовательской оценки, включены в жизнь исследуемого естественно, органично, как эмоциональное содержание человеческих отношений. Можно предложить учителям вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов.

Метод игры. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

Тренинговый метод как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

Метод сократического диалога, в котором преподаватель, подобно Сократу, обсуждает со слушателями проблемы смысла и значимости изучаемых явлений. Метод сократического диалога пронизывает всю практику преподавания. Этот метод сложно запланировать и корректировать по времени. Он может возникнуть спонтанно, непроизвольно, совершенно в непредсказуемом месте учебного занятия, но, практика показывает, что даже более опытных и зрелых педагогов-практиков нужно учить вести сократические беседы, они не всегда готовы к диалогу, не всегда открыты для рассуждения, высказывания своей позиции, рефлексивного анализа своего профессионального опыта.

Метод философствования. Тождественен методам размышления, рассуждения. Может быть реализован через анализ художественных произведений, видеофильмов, чтение текстов по проблемам учителяства, отношений с учениками и т.д.

Метод микрообучения и самоанализа. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Помимо рефлексии, микрообучение как педагогический метод способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности. Аналогичным является кейс-метод (от англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре.

Микрообучение - это метод, позволяющий эффективно сочетать теоретические знания по обсуждаемой теме и практические умения, которые тщательно анализируются, как преподавателем и группой, так и самим педагогом. В процессе микрообучения перед обучающимся стоит конкретная педагогическая проблема, но, в то же время созданы "безопасные" условия для ее решения, что позволяет снизить риск "провала" в ситуациях сомнения и незнания. Важно знать, что ведущим методом в микрообучении, является наблюдение. Объективное наблюдение за обучаемыми заключается в записи на видеопленку их деятельности в ситуации преподавания. Эта видеозапись дает возможность обучаемому оценить свои действия, с помощью преподавателя и всей группы точно проанализировать свои педагогические умения и повысить свою компетентность.

Отметим, что различаются два типа наблюдения: гетероскопия и аутоскопия. Гетероскопия (наблюдение другими людьми, наблюдение "со стороны") позволяет объективно оценить поведение слушателей во время работы, выявить их сильные стороны и недостатки, которые затем устранить с помощью соответствующего обучения. Видеозапись занятия, проведенного каждым обучающимся, предлагается для обсуждения всей группе. Это вызывает необходимость выбора четких и показательных критериев оценки учебного занятия. Используя повседневный опыт, а также привлекая

теоретические положения и экспериментальные данные, можно постепенно прийти к единству мнений в отношении критериев, которые следует применять. В случае необходимости они адаптируются группой в зависимости от целей проведения занятия, возможных узких задач наблюдения и оценки, условий обучения.

Аутоскопия или самонаблюдение позволяет обучаемому получить картину своего поведения на основе строго объективной его фиксации. Увидеть себя во время проведения урока, проигрывания учебной ситуации – подобный опыт открывает человеку многое такое в нем самом, что подчас его просто изумляет. При просмотре видеозаписи участники обнаруживают собственные недостатки и действия, которые не замечаются во время реального занятия. Это обратная связь ведет познанию себя и самокритике, что в большой степени способствует изменению поведения. В частности, это способствует тому, что педагоги, имеющие определенный опыт работы по профессии, начинают спокойнее принимать критику в свой адрес.

Все перечисленные методы тесно взаимосвязаны друг с другом, проникают один в другой, и порой, дифференцированы лишь на бумаге. Безусловно, перечисленный ряд рефлексивных методов не является завершенным и вполне может быть продолжен.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами должна дать следующие результаты:

закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;

формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;

организация системы методической поддержки молодых учителей;

привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Важно позитивно закончить программу наставничества. В завершение работы команде необходимо встретиться и обсудить проделанную работу, а также отпраздновать успех программы наставничества. Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества.

## Литература

1. Ермолаева М. Г. Современный урок: анализ, тенденции, возможности Текст.: учеб.-метод, пособие / М. Г. Ермолаева. -СПб. :КАРО, 2008.- 160 с.
2. Конаржевский Ю.А. Анализ урока. – М.: Центр "Педагогический поиск", 2000.-336 с.
3. Ниязбаева, Н.Н. Рефлексивные методы обучения в процессе повышения квалификации педагогов-практиков// Методист.-2013.-№5.-С.6-9.
4. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал "Мир науки", 2018 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (доступ свободный).
5. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан, г. Казань, 2017, 82 с.
6. Соколюк Л. Д. Система работы с молодыми учителями // Интернет-журнал "Все для администратора школы!" № 8 (44) август 2015 г.

## **ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

Национальный проект "Образование", реализация которого стартовала в начале 2019 года, призван обеспечить глобальную конкурентоспособность российской школы, что требует значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы образования. На достижение данной цели направлен, в частности, национальный проект "Учитель будущего", ориентированный на создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов. Предполагается, что эффективная система непрерывного профессионального развития современного учителя должна быть основана на принципиально новых организационных и содержательных подходах, в первую очередь, к системе повышения квалификации педагогических работников и оценке уровня их компетенции. Ответом на вызовы времени стала идея "горизонтального обучения", дающего возможность использовать в педагогической практике эффективные технологии обучения, создающего условия для актуализации и расширения знаний, умений и компетенций, полученных педагогическими работниками в процессе профессионального образования, для вовлечения педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничество.

Традиционно под наставничеством понимается естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу, часть естественной социализации и преемственности поколений. В европейской модели образования наставничество понимается как способ индивидуального развития кадров: это своего рода "концепция опеки менее опытного человека более опытным".

Теоретический анализ трудов С. Г. Вершловского, С.Я. Батышева, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской, Н.М. Таланчука и др., рассматривающих сущность понятия "наставничество" как передачу опыта, знаний; исследований Ю.В. Кричевского, О.Е. Лебедева, Ю.Л. Львовой, А.А. Мезенцева, Н.В. Немовой, В.А. Сухомлинского и др., раскрывающих значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого учителя, позволяет определить наставничество в образовании как динамичный процесс, основанный на ценностном отношении к профессии педагога, творческой активности, внутренней мотивационной позиции и гуманистической модели профессионального мышления и поведения учителя.

В последнее время в педагогическом сообществе наблюдается все больший интерес к пониманию статуса наставника в образовательной организации. Одни участники теоретической дискуссии полагают, что роль наставника может исполнять педагог, достигший определенного возрастного рубежа, с точки зрения других, успешное выполнение функций наставника не зависит от формальных возрастных показателей. В данном контексте необходимо отметить, что подготовленный и квалифицированный педагог-наставник должен соответствовать широкому спектру требований, включающему знания, умения, профессиональные ценности и практический опыт. С этой точки зрения следует рассматривать компетенции наставника как своеобразные комплексы, объединяющие теорию, практику и способность рефлексивного отношения к ней, что предполагает гораздо более широкий взгляд на содержание профессиональных компетенций учителей-наставников, нежели узкое понимание компетенции как способности к применению знаний, формируемой в процессе педагогической деятельности. Резюмируя, стоит отметить, что недостаточный уровень сформированности представлений о необходимых для осуществления

наставнической деятельности компетенций делает выработку единых подходов к определению статуса педагога-наставника трудоемкой задачей.

Однозначного мнения по поводу ведущих компетенций наставника на сегодняшний день нет. Дэйл Шунк и Кэрол Маллен полагают, что процесс наставничества должен носить саморегулирующий характер. А. Шелтен выделяет следующие необходимые мастеру-наставнику "профессиональные компетенции действий":

специальные компетенции: "подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности";

методические компетенции: "умения самостоятельно находить пути решения комплексных задач, самостоятельно овладевать новыми знаниями, способностями и навыками";

социальные компетенции: "с одной стороны, это развитие положительного представления о своей личности, с другой – умение вести себя в коллективе при выполнении групповых заданий".

С точки зрения Л. С. Рогачевской, наставник – это "специалист, владеющий как специальными, так и педагогическими компетенциями". Какие же компетенции необходимо формировать у педагога-наставника и какие ресурсы необходимы для этого? Ответы на эти вопросы представляются нам принципиальными, поскольку современное наставничество не ограничивается только передачей профессиональных знаний и опыта. Педагог-наставник должен обладать способностью вводить новых сотрудников в коллектив и способствовать формированию корпоративной культуры, овладению современными технологиями и эффективными практиками преподавания предмета, стремиться раскрыть потенциал молодых педагогов, способных к карьерному продвижению.

Поэтому современный наставник должен иметь соответствующие ключевые компетентности, рассматриваемые как интегральные характеристики педагогического работника, позволяющие ему свободно ориентироваться в социальном и профессиональном пространстве, качественно и эффективно выполнять профессиональную деятельность, решать стандартные и нестандартные профессионально-педагогические задачи, быть социально адаптированным человеком, способным к постоянному личностному и профессиональному саморазвитию.

Поскольку о наличии или отсутствии компетенции нельзя говорить в абсолютных величинах (люди владеют ими в разной степени), компетенции можно разложить вдоль соответствующей шкалы и развивать с помощью теоретического и практического обучения.

Данные потребностные стороны обусловили необходимость создания профиля компетенций педагога-наставника, что перенесет акцент в готовности будущего учителя-наставника к профессиональной деятельности со стажа и знания конкретного содержания образовательной программы на объем компетентности, которую наставник должен продемонстрировать в своей профессиональной деятельности в процессе профессионального роста: от начального уровня через уровень опыта к уровню мастерства, определяемого на основе профиля компетенций.

Результаты исследования профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников, проведенного ГАУ ДПО "ВГАПО" в 2019 году в рамках проекта "Региональный центр компетенций учителей "Точка притяжения" как ресурс развития педагога-наставника", стали основой для разработки профиля компетенций учителя-наставника в соответствии с профессиональными задачами, которые должен уметь решать современный наставник, и на основе требований профессиональных стандартов, которые могли бы послужить основанием для построения не

только программ подготовки наставников, но и введения учителей-наставников в профессиональную деятельность и их сертификацию.

## **Профиль компетенций**

определяет профессиональную особенность;  
объясняет основные профессиональные функции и задачи, контекст для их развития;  
помогает выявить способности, необходимые для овладения профессией, компетенции;  
способствует выявлению формативных элементов;  
адекватен профессиональной реальности;  
открыт для новых областей профессионального развития на основе анализа социальных нужд и исследования рынка труда.

Профиль компетенций педагога-наставника создан на основе результатов сравнительного анализа представлений об идеальном педагоге-наставнике педагогов (в том числе, в возрасте до 35 лет), руководителей образовательных организаций Волгоградской области, экспертов в области образования. Первоначально был определен круг общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, которыми должен владеть педагог-наставник.

### **Общекультурные компетенции**

способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;  
способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; способность к самоорганизации и самообразованию.

**Общепрофессиональные компетенции** способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений; способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учётом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации; способность организовать совместную деятельность и межличностное взаимодействие субъектов образовательной среды; готовность использовать знание нормативных документов и знание предметной области в культурно-просветительской работе; способность понимать высокую социальную

значимость профессии, ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи, соблюдая принципы профессиональной этики;

способность вести профессиональную деятельность в поликультурной среде, учитывая особенности социокультурной ситуации развития;

способность принимать участие в междисциплинарном и межведомственном взаимодействии специалистов в решении профессиональных задач;

способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

## **Профессиональные компетенции**

способность осуществлять сбор и первичную обработку информации, результатов психологических наблюдений и диагностики; владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управлеченческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов

групповой динамики и принципов формирования команды;

умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий;

способность формировать психологическую готовность специалиста к профессиональной деятельности;

способность проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения;

владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений.

Анализ психолого-педагогической литературы и результаты исследования профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников, проведенного ГАУ ДПО "ВГАПО" в 2019 году в рамках проекта "Региональный центр компетенций учителей "Точка притяжения" как ресурс развития педагога-наставника" дали основания распределить

общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции педагога-наставника, в 4 ключевых блока компетенций, описывающих профессиональных и личностные навыки педагогов-наставников:

подготовка по основам профессиональных знаний, т. е. владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие.

коммуникация и командная работа – способность к социальному взаимодействию через адекватное ситуациям установление взаимопонимания, организацию совместной деятельности и межличностного взаимодействия субъектов образовательной среды, решение конфликтов, создание климата доверия; отнесение себя к профессиональной общности; владение нормами профессионального общения, этическими нормами профессии; направленность профессиональных результатов на благо других людей, их духовное обогащение средствами своей профессии; умение сотрудничать, вступать в контакты, легкая совместимость; конкурентоспособность, умение вызвать в социуме интерес к результатам своей профессиональной деятельности.

управление информацией, связанное с владением информационными технологиями: прием, переработка, выдача информации; преобразование информации (чтение, конспектирование); массмедиевые, мультимедийные технологии, компьютерная грамотность; владение электронной, Интернет-технологией.

саморазвитие, т. е. устойчивая профессиональная мотивация, наличие позитивной Я-концепции, творческая установка, сознательное профессиональное творчество, изменение себя средствами профессии; индивидуальность в профессиональном труде; открытость для постоянного профессионального обучения, накопления опыта, изменения; владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках

профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению; саморазвитие профессиональных способностей; сильное целеполагание; профессиональная обучаемость; опора на прошлый профессиональный опыт, преемственность; возрастание индивидуализации и относительной автономии по мере профессионального роста.

### **Профиль компетенций педагога-наставника**

<b>Блок компетенций</b>	<b>Компетенция</b>	<b>Содержание</b>
<b>Подготовка по основам профессиональных знаний</b>	Предметная компетенция	глубина, системность знаний по предмету и применение их в педагогической практике; способность реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов в различных образовательных организациях.
	Организационно-методическая компетенция	готовность применять современные образовательные методики и технологии, в том числе информационные, для обеспечения качества образовательного процесса; деятельность, действия, приемы, умения, способы работы, техники, применяемые в профессии для успешного достижения результата; умение организовать образовательную деятельность взрослых; разработка и управление проектами
	Диагностическая компетенция	владение психолого-педагогическими знаниями, психолого-педагогическими действиями, способами, приемами, умениями, техниками, технологиями; способность применять современные методы диагностирования достижений в образовании; осуществлять педагогическое сопровождение процессов профессионального самоопределения обучающихся, подготовки их к сознательному выбору профессии
	Аналитическая и оценочная компетенции	умение проанализировать и оценить сформированность универсальных учебных действий, мыслительных операций учащихся с учетом их индивидуальных особенностей и возможностей, как в качественных, так и в

		количественных показателях (баллы в рейтинге, категории и др.); применять методы математической и статистической обработки информации; участвовать в профессиональных испытаниях, результатом которых является дифференцированная (качественная и количественная) оценка профессионализма.
	Прогностическая компетенция	умение определять перспективы роста, зоны ближайшего развития своих учеников и своего профессионального развития; осознавать потенциальные возможности школьников и свои; осознание перспектив развития и возможностей их реализации (прогностические критерии); самопроектирование, самоэкспериментирование; построение собственной стратегии профессионального роста, построение и реализация сценария своей профессиональной жизни; согласованность между мотивационной и операциональной стороной деятельности.
	Исследовательская компетенция	умение применять методы теоретического и экспериментального исследования; спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций; способность к анализу и синтезу; исследовательские навыки; способность порождать новые идеи (креативность); демонстрировать понимание качества исследований, относящихся к дисциплине; демонстрировать понимание экспериментальной проверки научных теорий
	Психолого-педагогическая компетенция	готовность помочь молодому специалисту в установке целей работы; в обретении уверенности в себе; способность организовать ясное, открытое двустороннее общение; готовность оказывать поддержку или конструктивную критику при необходимости, помочь молодому педагогу в процессе совершенствования в течение программы и др.
	Методическая компетенция	способность к различным стилям обучения; к организации усвоения знаний

		и упорядочивания их, умение создавать свои собственные приёмы обучения; готовность осуществлять контроль за профессиональной деятельностью молодого специалиста и др.
	Коуч-компетенция	способность определять, формулировать и решать проблемы; готовность взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подшефного; способность помочь молодому специалисту "прирастить" новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы; способность планировать и проектировать профессиональное развитие своего подшефного; готовность помогать в развитии креативного мышления и навыков решения проблем
<b>Коммуникация и командная работа</b>	Социально-коммуникативная компетенция	способность адекватного ситуациям взаимодействия нахождения вербальных и невербальных средств и способов формирования и формулирования мысли при ее порождении и восприятии; способность использовать навыки публичной речи, в том числе в сфере трансляции собственного опыта (способность транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество: статьи, выступления, участие в конкурсах; способность к ведению дискуссии, полемики; готовность к взаимодействию с коллегами) ; способность воспринимать разнообразие и межкультурные различия; приверженность этическим ценностям.
	Организационно-коммуникативная компетенция	умение организовать продуктивное общение и сотрудничество; умение работать в группах, принимать социальные и этические обязательства; способность работать в команде, в том числе междисциплинарной; способность общаться со специалистами из других областей; способность работать в международной среде.

<b>Управление информацией</b>	Информационно-поисковая компетенция	умение находить необходимую информацию из различных источников
	Информационно-аналитическая компетенция	навыки анализировать информацию и управлять ею; готовность использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации; готовность работать с компьютером как средством управления информацией; способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.
	Информационно-технологическая компетенция	способность пользоваться, воспроизводить, совершенствовать средства и способы получения и воспроизведения информации в печатном и электронном виде; знание основных прикладных программ и умение пользоваться ими; навыки работы с компьютером.
<b>Саморазвитие</b>	Компетенция саморазвития и самовыражения	устойчивая мотивация, способность к целеполаганию, профессиональные способности, профессиональная обучаемость, самопрезентация, положительные эмоции; способность и готовность к образованию в течение всей жизни; способность порождать новые идеи (креативность); лидерство; способность работать самостоятельно; владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности; инициативность и предпринимательский дух
	Рефлексивная компетенция	системообразующий компонент профессиональной педагогической деятельности и качество личности, позволяющее наиболее эффективно и адекватно осуществлять рефлексию, что обеспечивает развитие и саморазвитие, способствует творческому подходу в учебной и профессиональной деятельности, достижению их максимальной эффективности и

		результативности; акмеологический феномен, способствующий достижению наивысших результатов в деятельности; профессионально-личностные качества педагога, его готовность и способность к рефлексивной деятельности с использованием знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта; способность к самоанализу и самооценке; способность критике и самокритике; способность оценивать и поддерживать качество выполняемой работы; стремление к успеху.
--	--	---

Основой для диагностики степени развития компетенций как работодателями, так и самим педагогом-наставником является поуроневое описание каждого блока компетенций.

### **Уровни достижения компетенций, необходимых педагогу-наставнику в процессе личностного и профессионального роста**

Уровень	Блок компетенций
<b>Подготовка по основам профессиональных знаний</b>	
1	2
Начальный уровень	Имеет необходимые для своей сферы деятельности профессиональные знания, умения, навыки и опыт, обеспечивает соответствие стандартам работы. Уровень знаний соответствует уровню учебников повышенного типа, а также включает некоторые аспекты, сформированные знанием передовых позиций в области обучения. Знание применяется путем выдвижения и защиты аргументов Формирование суждений обеспечивается сбором и интерпретацией соответствующих данных.
Уровень опыта	Является экспертом в своей области. Компетентно отвечает на профессиональные вопросы коллег, дает экспертную оценку. Уровень знаний обеспечивает базис или возможность для оригинальности в развитии или применении идей, часто в контексте исследований. Применение профессиональных знаний осуществляется благодаря способности решать задачи, применяемой в новой или незнакомой среде в широком (или междисциплинарном) контексте. Демонстрирует способность интегрировать знания и справляться со сложностями, выносить суждения на основании неполных данных.

Уровень мастерства	Является ведущим экспертом в своей области. Регулярно консультирует коллег, пользуется у них большим авторитетом. Уровень знаний включает систематическое понимание своей области обучения и владение методами исследований, связанных с этой областью. Демонстрирует способность задумать, спланировать, осуществить и применить серьезный процесс исследований с научной достоверностью. Применение профессиональных знаний осуществляется в контексте вклада в рамках оригинального исследования в новых областях знаний, осуществляемого путем проведения научно-исследовательской работы. Способен к критическому анализу, оценке и синтезу новых и сложных идей.
<b>Коммуникация</b>	
Начальный уровень	Демонстрирует знание предмета. Осуществляет передачу информации, идей, проблем и решений. Говорит с соответствием с кругом общения. Умеет доносить свое видение ситуации.
Уровень опыта	Демонстрирует знание предмета, внушает доверие. Осуществляет передачу выводов, а также лежащих в их основе знаний и соображений (ограниченный охват), аудитории специалистов и неспециалистов (монолог). Аргументирует свою позицию, умеет преодолевать сопротивление. Способен сложную информацию донести просто, однозначно и понятно. Использует уместные примеры и метафоры, чтобы быть хорошо понятым. Внимательно выслушивает окружающих и уважительно относится к их мнению
Уровень мастерства	Демонстрирует исчерпывающее знание предмета, уверенность в себе. Всегда внушает доверие. Осуществляет общение с коллегами, широким ученым сообществом и обществом в целом (диалог) на темы, связанные со сферой профессиональных знаний (широкий охват). Демонстрирует способность к активному слушанию, однозначно и понятно использует уместные примеры и метафоры, чтобы быть хорошо понятым. Понимает мотивы сопротивления людей, создает условия для устранения сопротивления. Инициирует вопросы со стороны, понимает суть вопросов, охотно и понятно отвечает на них. Убеждает и воздействует на других таким образом, что добивается одобрения и согласия. Выбирает наиболее эффективные с точки зрения особенностей аудитории методы аргументации.
<b>Командная работа</b>	
Начальный уровень	Активно участвует в выполнении командных задач, сотрудничает с другими, своим отношением способствует доверию и дружбе и сфокусированности на общей цели. Выполняет порученные групповые задачи в установленный срок. Активно участвует в заседаниях группы, обмене информацией, знаниями и опытом. Сотрудничает в определении, организации и распределении групповых

	<p>задач.</p> <p>Нацелен на достижение соглашения и общих целей и привержен им.</p> <p>Принимает во внимание точки зрения других и обеспечивает конструктивную обратную связь.</p>
Уровень опыта	<p>Вносит вклад в укрепление и развитие команды, способствует общению, справедливому распределению заданий, сплоченности и созданию приятной атмосферы.</p> <p>Принимает групповые принципы и следует им.</p> <p>Участвует в разработке и применении процессов командной работы.</p> <p>Действует конструктивно при возникновении конфликта в группе.</p> <p>Содействует сплочению группы своей манерой общения и отношения с людьми.</p> <p>Осознает важность работы, проводимой группой, для общества.</p>
Уровень мастерства	<p>Способен направлять деятельность рабочих групп, обеспечивать интеграцию всех членов группы и их стремление к высочайшему уровню выполнения работы.</p> <p>Активно сотрудничает в планировании работы группы, распределении заданий и установлении сроков.</p> <p>Эффективно проводит заседания.</p> <p>Предлагает для группы амбициозные и четко определенные цели.</p> <p>Способствует позитивному урегулированию расхождений, разногласий и конфликтов, возникающих в группе.</p> <p>Побуждает всех членов группы брать на себя ответственность за руководство и функционирование группы.</p>
<b>Управление информацией</b>	
Начальный уровень	<p>Умеет находить необходимую информацию из различных источников.</p> <p>Владеет элементарными навыками работы с компьютером.</p> <p>Владеет компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации.</p>
Уровень опыта	<p>Умеет находить информацию из различных источников, анализировать информацию и управлять ею.</p> <p>Обладает готовностью использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации; готовность работать с компьютером как средством управления информацией.</p> <p>Способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.</p>
Уровень мастерства	<p>Умеет находить информацию из различных источников, анализировать информацию и управлять ею.</p> <p>Использует основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, работает с информацией в глобальных компьютерных сетях.</p> <p>Работает с компьютером как средством управления информацией.</p> <p>Обладает способностью пользоваться, воспроизводить, совершенствовать средства и способы получения и воспроизведения информации в печатном и электронном виде.</p> <p>Знает основные прикладные программы и умеет пользоваться ими.</p>

<b>Саморазвитие</b>	
Начальный уровень	Выработаны навыки, которые необходимы, чтобы осуществлять дальнейшее обучение с высокой степенью самостоятельности. Проявляет заинтересованность в достижении целей. Умеет управлять собственными эмоциями и поведением.
Уровень опыта	Личностные качества позволяют осуществлять дальнейшее обучение с большой степенью самостоятельности и саморегулирования. Постоянно развивается как профессионал, быстро обучается и применяет полученные знания на практике. Следит за новыми разработками в своей области. Проявляет заинтересованность и упорство в достижении целей. Стремится довести начатое дело до конца. Находит пути преодоления препятствий в достижении поставленных целей, не останавливается перед трудностями. Способен оценить эмоциональное состояние другого человека. Проявляет деликатность в общении с другим человеком, старается выбирать наиболее приемлемый стиль общения. Контролирует свое эмоциональное состояние и сохраняет нормальную работоспособность в стрессовых ситуациях. Принимает критику без враждебности или агрессивной защиты.
Уровень мастерства	Постоянно развивается как профессионал, понимает, какие знания и компетенции потребуются в будущем, смогут способствовать – в научном и профессиональном контексте – технологическому, общественному и культурному прогрессу. Быстро обучается и эффективно применяет полученные знания на практике. Демонстрирует способность к обучению, следит за последними разработками как в своей, так и в смежных областях. Всегда доводит начатое дело до конца. Настойчиво проводит свою линию и добивается наилучшего результата, требует того же от других. Не останавливается перед трудностями, проявляет энтузиазм и решимость в достижении наиболее сложных целей. Способен осознавать свои собственные чувства и чувства других людей, мотивировать себя и других, управлять эмоциями в себе и в отношениях с окружающими. Способен "держать удар" и контролировать себя в стрессовых ситуациях, при этом сохраняет высокую работоспособность. Позитивно относится к конструктивной критике, используя ее для улучшения результатов работы.

Поуроневое описание каждого блока компетенций дает возможность более точно оценить, насколько претендент на должность педагога-наставника соответствует ожиданиям молодого педагога и, в целом, всего педагогического сообщества, позволяет сформировать достаточно полное представление о степени развития всех компетентностей предлагаемого

профиля у претендента. Результаты сравнительного анализа уровня востребованности и уровня достижения компетенций, необходимых педагогу-наставнику в процессе личностного и профессионального роста (полученные путем опроса педагогов (в том числе, в возрасте до 35 лет), руководителей образовательных организаций Волгоградской области, экспертов в области образования), представлены в виде диаграммы

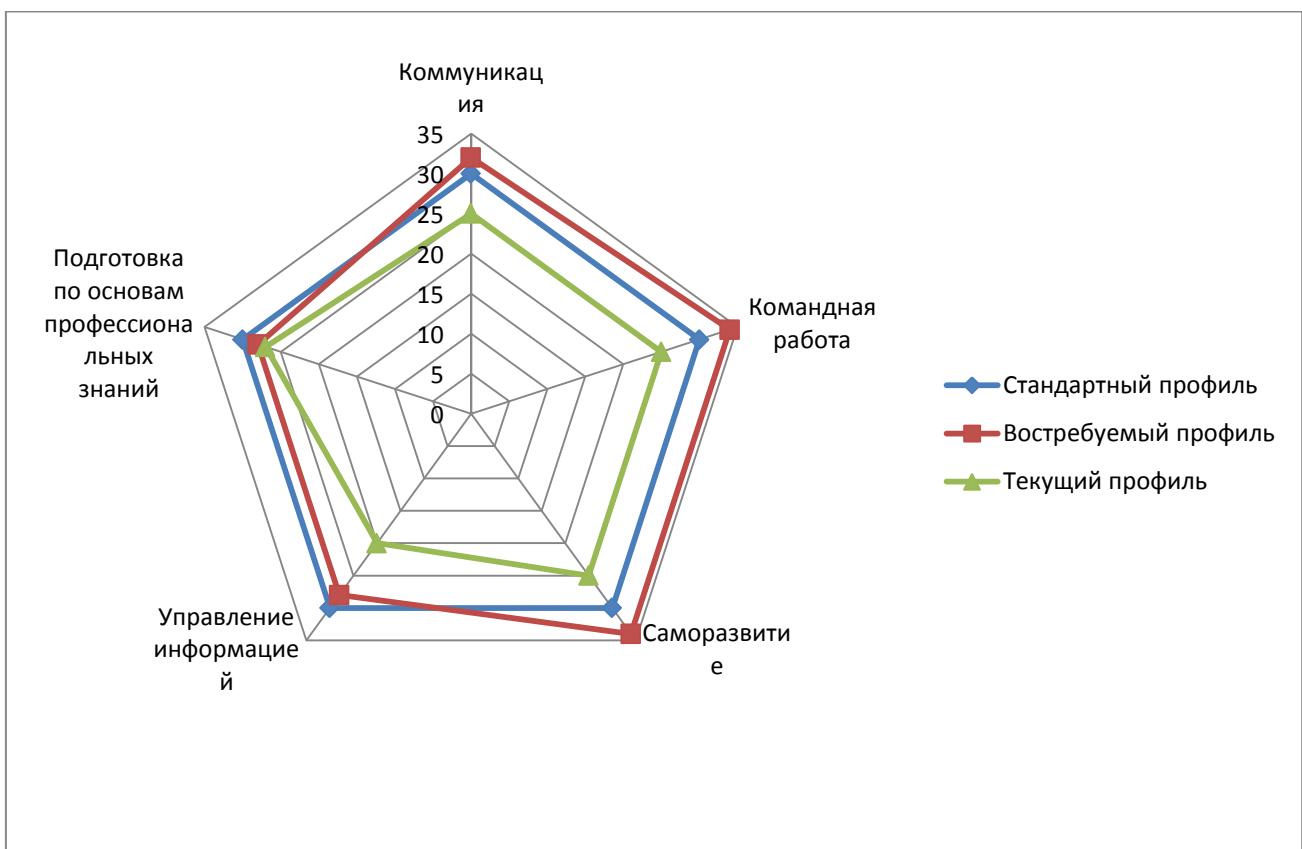
Сопоставление представлений о желаемой степени развития всех компетенций профиля и реального уровня развития компетенций педагогов-наставников могут быть использованы для составления программ дополнительного профессионального образования по развитию профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников современной школы

## Литература

1. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.
2. Болонский процесс: Бергенский этап/Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Российский Новый Университет, 2005. – 174 с.
3. Болонский процесс: середина пути / Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Российский Новый Университет, 2005. – 379 с.
4. Галушкина М. Задать тренды// "Эксперт". № 1–2(496), 16 января 2006.
5. Галямина И.Г. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения с использованием компетентностного подхода: Материалы к шестому заседанию методологического семинара 29 марта 2005 г. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 106 с.

- 6.** Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
- 7.** Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5.
- 8.** Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: HIPPO, 2005. – 384 с
- 9.** Маруев С.А. Компетенции специалиста: модели и методы исследования: проблемная лекция / Рос. гос. аграр. заоч. ун-т. – М., 2005. – 32 с.
- 10.** Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. 2004. № 3.
- 11.** Формирование общеевропейского пространства высшего образования. Задачи для российской высшей школы [текст] / М.В. Ларионова [и др.]; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд-во ГУВШЭ, 2004. – 524 с.
- 12.** Bloom, B.S. a.o.: Handbook on formative and summative evaluation of student learning. New York, Mc Grow-Hill Book Co. 1971.
- 13.** Bloom, B.S.: Taxonomy of Educational Objectives. New York, McKay, 1956.
- 14.** Böttcher Wolfgang. Wissen, Kompetenz, Bildung, Erziehung oder was? Zur Diskussion um Standardisierung in der allgemeinbildenden Schule // Kompetenzentwicklung in der Beruflichen Bildung. Leske + Budrich, Opladen 2002.

## **Профиль компетенций педагога-наставника**



# **РЕГИОНАЛЬНЫЙ КАЛЕНДАРЬ МЕРОПРИЯТИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЕЙ "ТОЧКА ПРИТЯЖЕНИЯ"**

В рамках проекта "Региональный центр компетенций учителей "Точка притяжения" как ресурс развития педагога-наставника" в сентябре 2019 года был создан региональный календарь мероприятий педагогических событий педагогов-наставников Волгоградской области на 2019 год.

Основной целью разработки календаря является обобщение и распространение результатов проекта через сетевое взаимодействие образовательных организаций.

Календарь образовательных событий – это возможность найти информацию о семинарах, конкурсах, турнирах, форумах, конференциях, курсах повышения квалификации и т.д., проводимых в Волгоградской области для педагогов в этом году.

Календарь позволяет эффективно использовать возможности образовательных организаций Волгоградской области при организации мероприятий.

Благодаря Google Формам был проведен опрос среди педагогов-наставников, являющихся членами регионального педагогического клуба "Наставник" о запланированных событиях в их образовательных организациях.

Календарь педагогических событий педагогов-наставников на 2019 год

Уважаемые коллеги! Просим Вас ответить на представленные ниже вопросы. Ваши ответы помогут в составлении календаря педагогических событий педагогов-наставников Волгоградской области на 2019 год.

Укажите, пожалуйста, Ваши Ф.И.О. \*

(прим. Иванов Иван Иванович)

Краткий ответ

Укажите, пожалуйста, муниципальный район (город) в котором находится Ваше образовательное учреждение \*

В опросе приняли участие педагоги из 15 муниципальных районов Волгоградской области.

Полученные данные были собраны в таблицы и стали основой наполнения Календаря педагогических событий. Кроме того, специалистами центра сопровождения инновационных проектов также были размещены события, организованные на базе ГАУ ДПО "ВГАПО".

Календарь был создан с помощью Яндекс.Календаря.

The screenshot shows a detailed view of the Yandex Kalender interface. The main area is a monthly calendar for November 2019. Key events are listed as follows:

- Week of Nov 1:** Purple box for 'с 21 окт. Курсы повышения квалификации "Методическая и предметная грамотность учителя истории и обществознания"'. Blue box for 'Всероссийская научно-п...' and red box for 'Курсы "Проектная деяте...'.
- Week of Nov 4:** Red box for 'День молодого специалиста'.
- Week of Nov 11:** Purple box for 'с 1 нояб. Курсы повышения квалификации для педагогов-наставников'. Blue box for 'Семинар РИП' and red box for 'Заседание районного объ...'.
- Week of Nov 18:** Purple box for 'Курсы "Конкурсы профессионального мастерства как ресурс развития педагога (в рамках конкурса "Учитель года")"'. Blue box for 'Семинар для молодых пед...' and red box for 'Семинар для молодых пед...'.
- Week of Nov 25:** Purple box for 'с 18 нояб. Курсы "Конкурсы профессионального мастерства как ресурс развития педагога (в рамках конкурса "Учитель года")"'. Blue box for 'Региональный конкурс ме...' and red box for 'Семинар для молодых пед...'.

On the left sidebar, there are sections for 'Календари' (with 'Региональный календарь' checked), 'Мои события' (checked), 'Новый календарь', 'Подписки' (with 'Новая подписка'), and links for 'Мобильная версия' (Mobile version), 'UTC+03:00 Ru', and '© 2019 «Яндекс»'.

Яндекс календарь – это специализированный сервис на основе персонального менеджера от компании Яндекс.

В его возможности входят:

- Планирование событий, приоритет важных дел, установка времени и многое другое.
- Удобные напоминания в виде смс сообщений, писем на почту и так далее.
- Большой выбор различных календарей, выделение цветами, изменение названий, соединение календарей. Общие данные и показатели с календаря и многое другое.

- Создание общих календарей, передача данных другим пользователям через интернет.
- Доступ через интернет и персональный ПК, а также через смартфон.
- Интеграция с программами и приложениями Яндекса, а также удобнейшая работа с почтовыми ящиками, с картами Яндекс и другим.
- Синхронизация календарей и всех данных.

Календарь работает весьма быстро и качественно.

События можно просматривать в общем режиме, а также открывать подробное описание с указанием места проведения, времени, ответственных лиц и т.д.

Календарь педагогических событий размещен на портале ГАУ ДПО "Волгоградская академия последипломного образования" во вкладке "Региональный проект "Учитель будущего" в разделе "Региональный центр компетенций учителей "Точка притяжения".

Ссылка на календарь:

[https://calendar.yandex.ru/month?embed&layer\\_ids=8772613&tz\\_id=Europe/Moscow](https://calendar.yandex.ru/month?embed&layer_ids=8772613&tz_id=Europe/Moscow)

Кроме того, ежемесячно велась работа по оформлению PDF-файла для рассылки на электронные адреса педагогам-наставникам.

Надеемся, что данный формат обобщения и распространения педагогического опыта через сетевое взаимодействие образовательных организаций будет актуален и полезен для педагогов Волгоградской области.



## Календарь педагогических событий / Октябрь

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
30	1 День учителей и наставников в Узбекистане  Окончание приема заявок кандидатов на участие в конкурсе "Педагогический дебют"	2 Международный день социального педагога	3	4	5 Всемирный день учителя	6
Курсы "Подготовка к конкурсу "Педагогический дебют"						
7 Региональная научно-практическая конференция "Россия: образовательные ресурсы патриотического воспитания"	8 Очные консультации по предварительной записи	9	10 Окончание приема материалов заочного этапа конкурса "Педагогический дебют"	11	12	13
Курсы повышения квалификации для педагогов-наставников						
14 День национального образования в Польше	15 День учителя в Бразилии	16 Турнир муниципальных учительских клубов (5 тур г. Камышин)	17	18	19 Всероссийский день лицеиста	20
<p><b>С 30.09.2019 по 04.10.2019   Курсы "Подготовка к конкурсу "Педагогический дебют"   ГАУ ДПО "ВГАПО" 01.10.2019   Окончание приема заявок кандидатов на участие в конкурсе "Педагогический дебют"</b></p> <p><b>С 07.10.2019 по 11.10.2019 Курсы повышения квалификации для педагогов-наставников   ГАУ ДПО "ВГАПО" 07.10.2019   Региональная научно-практическая конференция "Россия: образовательные ресурсы патриотического воспитания"   Музей "Россия - Моя история" 08.10.2019, 22.10.2019   Очные консультации по предварительной записи   Консультирование по вопросам:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Исследование профессиональных дефицитов;</li> <li>- Сопровождение деятельности РИП;</li> <li>- Подготовка к конкурсам профессионального мастерства;</li> <li>- Наставничество в образовательной организации   ГАУ ДПО "ВГАПО" 10.10.2019 Окончание приема материалов заочного этапа конкурса "Педагогический дебют"</li> </ul> <p><b>16.10.2019   Турнир муниципальных учительских клубов (5 тур г. Камышин) С 21.10.2019 по 30.10.2019   Региональный конкурс профессионального мастерства "ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДЕБЮТ"   Проведение конкурсных испытаний "Презентация "У меня это хорошо получается";</b></p>						

21	22 Очные консультации по предварительной записи	23	24 Первая сессия школы молодого педагога общеобразовательных учреждений Волгограда	25	26	27	"Учебное занятие по предмету"; "Решение управленческих кейсов" <b>24.10.2019 11:00 – 14:00   Первая сессия "Реализация воспитательной компоненты в урочной и внеурочной деятельности в условиях ФГОС"   МОУ гимназия № 14</b> <b>21.10.19   День молодого специалиста</b> <b>С 21.10.2019 по 01.11.2019   Курсы повышения квалификации "Методическая и предметная грамотность учителя истории и обществознания"   ГАУ ДПО "ВГАПО", секция общественных дисциплин</b>
Региональный конкурс профессионального мастерства "Педагогический дебют"							
Курсы повышения квалификации "Методическая и предметная грамотность учителя истории и обществознания"							
28 День молодого специалиста	29	30	31	1	2	3	
Региональный конкурс профессионального мастерства "Педагогический дебют"							
Курсы повышения квалификации "Методическая и предметная грамотность учителя истории и обществознания"							



## Календарь педагогических событий / Ноябрь

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс	
28	29	30	31	1 Всероссийская научно-практическая конференция VII "Сталинградские чтения"	2	3	<b>01.11.19   Всероссийская научно-практическая конференция VII "Сталинградские чтения"   МОУ "Лицей № 9"</b> <b>01.11.19   Курсы "Проектная деятельность образовательных организаций: от проблемы к результату"   ГАУ ДПО "ВГАПО"</b> <b>С 01.11.2019 по 08.11.2019 Курсы повышения квалификации для педагогов-наставников   ГАУ ДПО "ВГАПО"</b> <b>06.11.19   Семинар РИП "Педагогические технологии как фактор развития</b>

<b>4</b> День народного единства	5	6 Семинар РИП	7 Заседание районного объединения учителей истории и обществознания Дзержинского района	8	9	<b>10</b> Всемирный день науки за мир и развитие	интеллектуальной и творческой одаренности учащихся в урочной и внеурочной деятельности"   МОУ "Лицей № 2" <b>07.11.19</b>   Заседание районного объединения учителей истории и обществознания Дзержинского района   МОУ "Лицей № 7" <b>12.11.2019, 26.10.2019</b>   Очные консультации по предварительной записи   Консультирование по вопросам: - исследование профессиональных дефицитов; - сопровождение деятельности РИП; - подготовка к конкурсам профессионального мастерства; - наставничество в образовательной организации   ГАУ ДПО "ВГАПО" <b>С 18.11.2019 по 29.11.2019</b>   Курсы "Конкурсы профессионального мастерства как ресурс развития педагога (в рамках конкурса "Учитель года")"   ГАУ ДПО "ВГАПО" <b>22.11.2019</b>   Семинар для молодых педагогов "Организация работы с родителями"   ГАУ ДПО "ВГАПО"
Курсы повышения квалификации для педагогов-наставников							
11	<b>12</b> Очные консультации по предварительной записи	13	14	15	<b>16</b>	<b>17</b>	
18	19	20	21	<b>22</b> Семинар для молодых педагогов "Организация работы с родителями"	<b>23</b>	<b>24</b>	
Курсы "Конкурсы профессионального мастерства как ресурс развития педагога (в рамках конкурса "Учитель года")"							
25	<b>26</b> Очные консультации по предварительной записи	27	28	<b>29</b> Региональный конкурс методических проектов на иностранных языках "Lingua-ped.project"	<b>30</b>	<b>1</b>	
Курсы "Конкурсы профессионального мастерства как ресурс развития педагога (в рамках конкурса "Учитель года")"							



## Календарь педагогических событий / Декабрь

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс	
25	26	27	28	29	30	1	<b>01.12.19</b>   Курсы "Проектная деятельность образовательных организаций: от проблемы к результату"   ГАУ ДПО "ВГАПО"
2	3	4	5	6	7	8	<b>С 10.12.19 по 13.12.2019</b>   III региональный форум "Эффективной школе - успешный педагог"   Калачевский район, п. Пятигорск, ДОЛ "Босоногий гарнизон"
9	10 Очные консультации по предварительной записи	11	12 День Конституции	13	14	15	<b>С 16.12.2019 по 28.12.2019</b>   Курсы повышения квалификации "Новая модель КИМО в формате ОГЭ по истории и обществознанию. Технологии подготовки обучающихся к ГИА"   ГАУ ДПО "ВГАПО"
16	17	18 Семинар для молодых педагогов "Современные технологии обучения"	19 Вебинар "Наставничество в образовательной организации"	20	21	22	<b>18.12.2019</b>   Семинар для молодых педагогов "Современные технологии обучения"   ГАУ ДПО "ВГАПО" <b>19.12.2019</b>   Вебинар "Наставничество в образовательной организации: результаты проекта и планы на 2020 год"   ГАУ ДПО "ВГАПО"
Курсы повышения квалификации "Новая модель КИМО в формате ОГЭ по истории и обществознанию. Технологии подготовки обучающихся к ГИА"							
23 Вебинар "Иновационные разработки педагогов-наставников, направленные на развитие"	24 Очные консультации по предварительной записи	25	26	27	28	29	<b>19.12.2019</b>   Семинар для молодых педагогов "Основы деятельности классного руководителя"   ГАУ ДПО "ВГАПО" <b>23.12.2019</b>   Вебинар "Иновационные разработки педагогов-наставников, направленные на развитие"

региональной системы образования"							региональной системы образования" ГАУ ДПО "ВГАПО"
Курсы повышения квалификации "Новая модель КИМО в формате ОГЭ по истории и обществознанию. Технологии подготовки обучающихся к ГИА"							
30	31						

## **Авторы-составители**

1. Арачашвили Л.Г., учитель русского языка и литературы МОУ "Средняя школа 355 "Долина знаний" Советского района Волгограда"
2. Лебедев А.В., директор МОУ "Средняя школа № 16 Краснооктябрьского района Волгограда"
3. Матвиенко Т.Н., директор МОУ "Средняя школа № 101 Дзержинского района Волгограда", канд. пед. наук
4. Момотова Е.А., заместитель директора по НМР, МОУ "Средняя школа № 101 Дзержинского района Волгограда"
5. Панютина Н.И., заместитель директора по УВР, учитель французского языка МОУ "Гимназия № 14 Краснооктябрьского района Волгограда"
6. Рождественская Н.Н., заместитель директора по НМР МОУ "Гимназия № 17 Ворошиловского района Волгограда", канд. пед. наук
7. Цветкова Г.В., учитель русского языка и литературы, МОУ "Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 49 Краснооктябрьского района Волгограда", канд. пед. наук
8. Чернышова Елена Николаевна, начальник Ворошиловского ТУ департамента по образованию администрации Волгограда