

Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования и социальных технологий»

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОТКРЫТОЙ
САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Международные педагогические чтения
(заочные)**

(Курган, 15 октября 2016 года)

Сборник тезисов

Курган
2016

УДК 37
ББК 74.04(2)
Д 39

Редакционная коллегия:

первый проректор – проректор по науке и инновационной деятельности
ГАОУ ДПО ИРОСТ, д.п.н., профессор Н.А. Криволапова;
проректор по организационно-методической работе ГАОУ ДПО ИРОСТ, к.п.н.,
доцент А.В. Шатных;
старший преподаватель кафедры управления ГАОУ ДПО ИРОСТ,
Н.В. Степанова
ведущий научный сотрудник Центра развития социальной сферы ГАОУ ДПО
ИРОСТ, к.п.н., доцент Н.С. Лапханова

Макет:

методист по корректорской деятельности
ГАОУ ДПО ИРОСТ А.В. Толчинская

Д 39 Деятельность открытой самообучающейся организации: проблемы и перспективы: сборник тезисов международных педагогических чтений. 15 октября 2016 года / государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2016. – 82 с. – ISBN 978-5-903427-66-6

Авторы опубликованных материалов несут ответственность за точность приведенных цитат, собственных имен, прочих сведений и соответствие ссылок оригиналу. Позиции оргкомитета конференции и авторов материалов не всегда совпадают.

УДК 37
ББК 74.04(2)

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО И МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО РЕСУРСА КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

*Шатных А.В.,
проректор по организационно-методической работе, доцент
кафедры естественно-математического образования
ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных
технологий», кандидат педагогических наук,
г. Курган, РФ*

В конце 2015 года на заседании Областного координационно-экспертного совета по инновационной деятельности была утверждена программа проекта «Система методического сопровождения подготовки работников образования в условиях внедрения федеральных государственных образовательных стандартов «Ступени роста». В рамках проекта Институт развития образования и социальных технологий (ГАОУ ДПО ИРОСТ) приступил к созданию и реализации региональной многоуровневой сетевой модели методической работы (схема).



Схема. Модель региональной системы методического сопровождения подготовки работников образования в условиях ФГОС и ПС «Ступени роста»

В настоящее время реализуется комплекс педагогических механизмов, обеспечивающих профессиональную готовность педагогов и управленцев к внедрению ФГОС, достижение соответствия их уровня требованиям профессионального стандарта. Комплекс механизмов включает: объединение (консолидацию) кадров, средств, накопленного опыта на всех четырех уровнях организации методической работы; деятельность межмуниципальных информационно-методических центров (ММИМЦ); использование форм сетевого взаимодействия, Интернет и дистанционных технологий, интерактивных и других форм организации методической работы; вовлечение всех образовательных организаций (общего, дополнительного, профессионального образования) в «Региональное движение самообучающихся организаций Курганской области» [1].

Большое значение в профессиональной подготовке участников образовательного процесса имеют различные формы повышения квалификации и самообразование педагогических работников. Существенно возрастает роль их обучения в рамках деятельности образовательной организации как самообучающейся.

Для создания максимально благоприятных условий профессионального роста педагогов в условиях самообучающейся организации на региональном уровне методической системы «Ступени роста» были поставлены задачи активного привлечения федерального информационно-методического ресурса и ресурсов других регионов Российской Федерации.

В 2015-2016 гг. в рамках реализации этой задачи определенное значение имели следующие составные элементы:

- взаимодействие с федеральными образовательными организациями дополнительного профессионального образования (ДПО) и ОУ ДПО других регионов Российской Федерации;
- использование потенциала учреждений высшего профессионального образования, расположенных вне Курганской области;
- сотрудничество с федеральными издательствами, выпускающими учебную и методическую литературу, УМК по общеобразовательным предметам учебного плана;
- деятельность в рамках Российских ассоциаций и объединений педагогов, всероссийских общественных организаций;
- осуществление подписки на периодические издания федерального и межрегионального уровней;
- использование материалов электронных библиотек, Интернет-сообществ и сайтов на федеральном и межрегиональном уровнях и др.

Среди форм привлечения федерального и межрегионального ресурсов для осуществления процесса повышения квалификации работников образования Курганской области сотрудниками института активно используется проведение методических мероприятий с приглашением специалистов учреждений образования и федеральных издательств. За последние два года было организовано и проведено около 30 таких мероприятий. Преподаватели и методисты института работали с издательствами «Вентана-Граф», «Просвещение», «АСТ-

Пресс», «Академкнига-учебник», объединенной издательской группой «Дрофа»-«Вентана-Граф»-«Астрель», образовательными учреждениями АПКиП-ПРО, АНО ДПО «Открытый молодежный университет» (г. Томск), ФИРО и Федеральный научно-методический центр им. Л.В. Занкова и др.

Проведено более 30 методических мероприятий с привлечением специалистов федеральных учреждений и из других регионов России с использованием видеосвязи. К перечню организаций добавляются Министерство образования и науки РФ, ООО «Бином. Лаборатория знаний», Издательство «Легион», МЦФЭР, Московский центр судебной реформы, ООО «Академия профессионального развития», Институт образования НИУ ВШЭ и др.

Благодаря очным встречам и использованию вебинаров курганские педагоги получают хорошую информационную поддержку по таким актуальным вопросам, как «Особенности УМК и организации работы с ними», «Требования к современному уроку в соответствии с ФГОС», «Современные образовательные технологии и реализация системно-деятельностного подхода в обучении», «Методы и приемы формирования и развития УУД», «Организация контрольно-оценочной деятельности и подготовки выпускников к ОГЭ и ЕГЭ», «Применение профессиональных стандартов в государственных и муниципальных образовательных организациях», «Введение ФГОС дошкольного образования» и др.

Большое значение для организации практических занятий и тренингов, заседаний методических объединений, проектной педагогической деятельности имеет наличие УМК по различным предметам в библиотеке института издательств «Дрофа-Вентана-Граф-Астрель», «Просвещение», «Русское слово», «Легион», «Баласс», «Бином», «Академкнига-учебник». Для повышения квалификации педагогов, реализующих проект «Агробизнесобразование», активно используются учебники, учебные пособия, методическая литература, полученная из Мичуринского государственного аграрного университета (73 наименования).

Значительную часть информационно-методического ресурса Института составляют газеты и журналы (в настоящее время – 136 наименований), кроме того, по десяти изданиям имеются электронные приложения. Тематические обзоры статей из периодических изданий регулярно размещаются на сайте института в разделе «Электронная библиотека».

Из новых форм повышения квалификации в ГАОУ ДПО ИРОСТ можно назвать работу в удаленном электронном читальном зале (УЭЧЗ) Президентской библиотеки. Презентация зала, регистрация слушателей для работы в УЭЧЗ проводятся на курсах школьных библиотекарей, учителей истории, русского языка и литературы, географии, музыки, ОРКСЭ. Впоследствии, уже в условиях самообразовательной работы, педагоги могут использовать богатый фонд различных материалов самостоятельно. Организовано участие педагогов в следующих мероприятиях в дистанционной форме: День космонавтики в президентской библиотеке, Презентация межрегионального проекта, посвященного 275-летию со дня рождения Петера Симона Палласа, VI научно-практическая конференция «Культурное наследие; интеграция ресурсов в цифровом пространстве» и др.

Для организации самообразования курганских педагогов, проведения мероприятий в самообучающейся организации большое значение имеет размещение материалов федерального и межрегионального ресурсов для свободного доступа на сайтах института irost45.ru (в виртуальном методическом кабинете), doirost.ru (в рамках электронных учебников для осуществления курсового повышения квалификации в дистанционной форме, на страницах сетевых сообществ работников образования), 45profor.ru, vipgrad45.ru и wikikurgan.ru и др. Здесь же размещаются и ссылки на интернет-ресурсы. Только на страницах сообществ сейчас размещено более 250 гиперссылок на разнообразные Интернет-ресурсы. За последние 2 года в сообществах было размещено около 100 методических материалов в помощь педагогам. Активно работают по привлечению федерального информационно-методического ресурса сетевые сообщества учителей информатики, математики, географии, иностранного языка, русского языка и литературы, истории, шахматного обучения, сообщество специалистов, задействованных в электронном обучении детей с применением дистанционных образовательных технологий и др.

На курсовых мероприятиях большинством преподавателей Института распространяются электронные материалы, подготовленные специалистами учреждений федерального уровня, на flash-носителе (методические рекомендации ФИРО для педагогических работников дошкольных образовательных организаций и родителей детей дошкольного возраста «Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО» – руководителям и воспитателям ДОО, «Методика работы с образовательным конструктором ТИКО, технологические карты ТИКО» ООО «Научно-производственное объединение «РАНТИС», Центра развивающих игр, г. Санкт-Петербург – руководителям и воспитателям ДОО и учителям начальных классов и др.).

В целом привлечение федерального и межрегионального ресурсов восполняет до половины всех необходимых материалов, необходимых для осуществления процесса повышения квалификации работников образования Курганской области в рамках открытой самообучающейся организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сетевой инновационный проект «Региональная система методического сопровождения подготовки работников образования в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и профессионального стандарта («Ступени роста»)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://irost45.ru/files/d985462e2cdf0588fa16df0c2e564390.doc> (дата обращения 25.10.2016 г.).

РОЛЬ ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Степанова Н.В.,

*старший преподаватель кафедры управления,
кандидат педагогических наук*

*ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий»,
г. Курган, РФ*

*Что переварили учителя,
тем питаются ученики.*

Карл Краус

Формирование открытой самообучающейся организации является требованием времени, так как в ее рамках возможно значительное повышение эффективности работы образовательной организации, улучшение качества образовательных услуг. Необходимость непрерывного повышения квалификации педагогических работников продиктовано требованиями к конкурентоспособности педагогов, утвержденными и вводимыми в действие профессиональными стандартами и федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного, общего и профессионального образования.

Постоянные изменения во всех областях жизни – главный двигатель развития, основа же развития любой образовательной организации – непрерывное обучение педагогов, а совместное обучение – инструмент, при помощи которого руководитель может добиться максимально эффективной и слаженной работы всего коллектива.

Главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться, готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества, а это означает, что педагогу нужно создать определенные условия обучения: непрерывного, в соответствии с его потребностями; обучения, которое поможет связать теорию знания и практику действия; условия, при которых программы обучения будут реализованы своевременно и не нанесут ущерба образовательной деятельности организации и не нарушат режим ее работы. То есть организовать обучение педагогов необходимо без отрыва от основного вида деятельности с максимальным использованием возможностей самой организации и возможностей членов ее коллектива. Можно и нужно учиться самим (самообразование), учиться у коллег по своей организации и других организаций, перенимая положительный опыт, помогать в обучении всем тем педагогам, которым это необходимо – организация должна стать открытой самообучающейся.

Открытая самообучающаяся образовательная организация не характеризуется какой-то особой организационной структурой, но если она хочет стать таковой, то в ней должны произойти серьезные изменения, с одной стороны, в управлении персоналом и его развитием и, с другой стороны, в подходах к адаптации и управлению изменениями.

Самообучающаяся организация ожидает от своих сотрудников постоянного процесса развития путем определения и устранения своих ошибок, совершенствования и за счет этого расширения возможностей образовательной организации в целом. В самообучающейся образовательной организации профессиональное развитие сотрудников играет решающую роль. Это развитие достигается не за счет разовых обучающих процедур, а путем пролонгированного каждодневного развития каждого из них. При развитии учитывается как собственный опыт, так и примеры развития других образовательных организаций. Это развитие необходимо не только в сфере профессиональных интересов, но и в области этики взаимоотношений, умения работы в команде, корпоративной культуры организации, моральных аспектов деятельности, соблюдения этических норм. Профессиональное развитие должно увязываться с системным подходом к организации в целом.

Существует несколько причин необходимости создания самообучающейся организации. Они могут быть связаны с желанием руководителей образовательной организации повысить эффективность работы, улучшить качество, оптимизировать систему методической работы, для повышения престижа образовательной организации и достижения конкурентного преимущества и т.д. Необходимость создания самообучающейся образовательной организации связана во многом с быстрыми изменениями во внешней среде, которые вынуждают администрацию образовательной организации сконцентрировать свои усилия не только на вопросах организации образовательной деятельности, но и на потребностях сотрудников в повышении квалификации.

Организацию методической работы в форме самообучающейся организации можно рассматривать как направление в дополнительном профессионально-педагогическом образовании, призванное компенсировать недостатки традиционно осуществляемой в образовательной организации методической работы. Нужная квалификация, умения и навыки не могут быть гарантированы базовым образованием.

Основные задачи любого профессионала – достижение высокого мастерства, постоянное совершенствование знаний, умений и навыков в соответствии с изменяющимися условиями и содержанием труда, с развитием новых образовательных технологий. Именно поэтому стратегия развития непрерывного профессионального образования может и должна привести к созданию реальных возможностей для предоставления педагогам широкого спектра выбора получения новых знаний, навыков, компетенций.

Преимущества самообучающейся организации и в том, что обобщаются положения и принципы обучения педагогов на собственном опыте, специальное внимание уделяется определению организационно-педагогического механизма, обеспечивающего включенность всего коллектива образовательной самообучающейся организации в поддержку состояния ее динамического равновесия.

Размеры образовательной организации оказывают влияние на процесс построения самообучающейся организации: чем больше педагогический коллектив, тем проще организовать обучение. В маленьком коллективе нет достаточного внутреннего ресурса, поэтому организация обучения педагогов с использованием форм самообучения выходит за пределы образовательной организации; она «открывает двери» для привлечения педагогов других организаций с целью обмена опытом: теоретическими знаниями, практическими умениями и наработанными навыками. Так зарождается открытая самообучающаяся организация.

Открытость для сотрудничества с целью обучения педагогов и повышения их квалификации обеспечивает сетевая организация методической работы. Особенно актуально это становится в период подготовки педагогов к введению и реализации профессиональных стандартов, реализации ФГОС общего образования (сотрудничество между дошкольной организацией и начальной школой), когда педагогам требуется помощь специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и др.) в получении новых, специальных знаний и реализации этих знаний на практике. Все педагоги, нуждающиеся и желающие повысить свою профессиональную компетентность по указанным направлениям, не смогут быстро пройти переподготовку и/или курсы повышения квалификации. Это нереально по многим объективным причинам, но самое главное – они не смогут на практике применить полученные теоретические знания без поддержки и помощи специалистов. В случае допущения ошибок некому будет на них указать, чтобы исправить и не навредить обучающимся. Однако не во всех образовательных организациях есть штатные специалисты, поэтому организация взаимодействия между образовательными организациями неизбежна во благо педагогам и обучающимся.

И опыт сетевого взаимодействия между различными типами образовательных организаций есть. Примером может служить созданная открытая образовательная среда первого микрорайона Заозерного, где налажено сетевое взаимодействие между школами, детскими садами, учреждениями среднего профессионального образования, учреждениями дополнительного образования и даже библиотекой. Специалисты любой организации могут оказать помощь всем педагогам этой сети по любым вопросам, т.е. открываются большие возможности в повышении квалификации на рабочем месте, объединив теоретические знания, практические умения и навыки воедино. Польза от организованной работы очевидна всем взрослым участникам, в том числе родителям ребят и обучающимся образовательных организаций.

Подобный опыт можно предложить для использования школам, показывающим стабильно низкие результаты, с низким качеством образования, и работающим в сложных социальных условиях для организации работы с педагогами с целью оказания различного вида помощи в повышении их квалификации на рабочем месте.

Быть хорошим педагогом и не допускать ошибок в своей деятельности может тот, кто понимает и принимает необходимость постоянно учиться, обновлять свои знания, чтобы обучающиеся динамично развивались и показывали стабильно высокие результаты. Ибо «Ничто так прочно не запоминают ученики, как ошибки своих учителей» (Антон Лигов).

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

*Амержанова Ш.,
старший преподаватель,
Турсунбеков А.,
магистр педагогического образования
ФАО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по СКО», Петропавловск,
Республика Казахстан*

В Государственной программе развития образования Республики Казахстан до 2020 года акцентируется внимание на формировании компетентной личности, способной самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость профессиональной деятельности, нести ответственность за ее результаты [1]. Как показывает анализ практического опыта и научных достижений, смена роли ученика от пассивного «получателя» знаний, умений и навыков к активно познающему субъекту образовательного процесса актуальна и предопределяет необходимость основных действий по профессиональному развитию педагогов в «разработке и институализации системы профессионального роста педагога, способного работать с моделью образования, ориентированного на результат. Качество и результативность образования зависят от уровня педагогической квалификации, профессиональной компетентности, инициативы и творчества кадров», отмечается в Концепции развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Республики Казахстан [2, с. 4].

П.Ф. Каптерев утверждал необходимость постоянной работы учителя над своим собственным развитием и усовершенствованием. «Учитель должен учиться и сам, – писал он, – нет ничего хуже учителя, пришедшего к несчастной мысли, что он сам достаточно уже учен и развит; что ему не для чего и нечему больше учиться... Каким образом он, сам не развивающийся, может пробудить в других то, что угасло уже в нем самом, – потребность образования и развития? Обыкновенно покончившие со своим развитием учителя не развивают других, они только учат, т.е. сообщают затверженные формулы и знания, сообщают мертвенным, механическим способом то, что заучили сами, сообщают, главным образом, для заучивания же» [3].

Современный учитель – личность, обладающая совокупностью профессиональных качеств. Во-первых, проектировать учебный процесс. Во-вторых, сочетать различные подходы и технологии обучения, а именно инновационные технологии обучения. В-третьих, осуществлять педагогическую рефлекссию, т.е. решать творческие, проблемные задачи с целью повышения качества обучения и преподавания.

На современном этапе каждый учитель имеет широчайшие возможности к становлению профессиональной личности, профессиональному росту, развитию профессиональной компетентности в условиях внутриорганизационного обучения.

Важным компонентом в развитии профессиональной компетентности педагога в условиях внутриорганизационного обучения является самообучение и готовность учителя к повышению профессионализма. Оба компонента неразрывно связаны между собой: учитель проявляет самостоятельный выбор в проектировании процесса обучения, форм, методов, а также имеет возможность воспользоваться внешними источниками, которые ему предложат коллеги через возможности сетевого взаимодействия, семинары, тренинги, коучинги...

Способность педагога к инновационной деятельности, к созданию условий для максимального развития учащихся, их самореализации является важным критерием профессиональной компетентности педагога.

С изменением целевых установок, переходом к новой системе среднего общего образования актуализируется проблема целей, содержания и технологий организации профессиональной подготовки педагогических кадров. Очень важно формирование профессионально-личностной компетентности педагога, определяющей его способность проектировать и обеспечивать качество образования в новом осмыслении [4].

Современное образование направлено на обновление всей системы содержания среднего образования. Обществу нужны инициативные и самостоятельные педагоги, способные постоянно совершенствовать свою личность и деятельность. Именно они могут адекватно выполнять свои функции, отличаясь высокой восприимчивостью, социально-профессиональной мобильностью, готовностью к быстрому обновлению знаний, расширению арсенала навыков и умений, освоению новых сфер деятельности.

Для выработки данных умений у педагогов необходима организация деятельности, то есть создание определенных условий. К числу внешних и внутренних факторов, обуславливающих готовность личности к деятельности, относят содержание задач, их трудность, новизну; творческий характер; обстановку деятельности, пример поведения окружающих; особенности стимулирования действий и результатов; мотивацию, стремление к достижению того или иного результата; оценку вероятности его достижения; самооценку собственной подготовленности; личный опыт по решению задач большой трудности; умение контролировать, регулировать уровень своего состояния готовности; умение самонастраиваться, создавать оптимальные внутренние условия для предстоящей деятельности.

Развитие профессиональной компетентности педагога в условиях внутриорганизационного обучения осуществляется в различных формах. Одной из перспективных форм являются проблемные семинары и практикумы, ориентированные на обеспечение единства теоретической и практической подготовки педагога. Они стимулируют самообразовательную деятельность, вводят педагогов в круг педагогических инноваций. Содержание работы проблемных семинаров может составить изучение современных педагогических теорий. Их обсуждение будет во многом способствовать самообразовательной работе учителя.

Основным принципом развития профессиональной компетентности педагога в условиях внутриорганизационного обучения является поддержка педагога различными средствами:

- образовательными (педагогическая учеба, консультации, семинары и т.д.);
- психологическими (формирование мотивации, рефлексия и понимание собственной педагогической деятельности).

Процесс профессионального развития в условиях внутриорганизационного обучения предполагает наличие у него качеств, которые необходимы для выполнения педагогической деятельности и направлены на осмысление собственного педагогического опыта при помощи сравнения и изучения, изменения и развития учебно-воспитательного процесса с целью достижения более высоких результатов, получения нового знания.

Управление профессиональным развитием педагогов обязательно предполагает внешние воздействия. Согласно теории рефлексивного управления внешние воздействия должны создать условия для самоопределения и самореализации взаимообусловленных компонентов: ценностно-мотивационного, содержательного и операционального.

В структуре профессионального развития ценностно-мотивационный компонент выполняет регулятивную функцию, выражает осознанное отношение педагога к профессиональной деятельности. Именно мотивация обеспечивает гармоничное раскрытие и самораскрытие личности педагога.

Содержательный компонент предполагает ценностное отношение педагога к знаниям методологических основ профессиональной деятельности, а также определение содержания инновационной деятельности.

Операциональный компонент включает умение применять педагогические инновации; умение создать условия для раскрытия способностей и развития личности; умение диагностировать инновационный потенциал урока; умение конструировать и организовывать педагогический процесс в соответствии с принципами инновационного обучения.

Поэтому теоретическое осмысление процесса обучения и преподавания и поиск наиболее эффективных стратегий совершенствования учебного процесса, обновления учебных программ, форм и методов обучения, направленных на развитие инновационной деятельности, является следствием профессиональной компетентности педагога в условиях внутриорганизационного обучения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. – Астана, 2010.
2. Концепция развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Республики Казахстан. – Алматы. 2004. – С. 4.
3. Каптерев, П. Ф. Избранные педагогические сочинения / П. Ф. Каптерев. – М. : Педагогика, 1982. – 380 с.
4. Кусаинов, А. К. Развитие образования: проблемы и перспективы / А. К. Кусаинов. – Алматы: «Изд-во ROND&A», 2005. – 280 с.

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В ГКОУ «КАРГАПОЛЬСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ

*Аристова О.С.,
методист ГКОУ «Каргапольская школа-интернат»,
Курганская область, РФ*

В наше время наблюдается тенденция повышения требований к профессиональному мастерству педагога. Современный педагог – не просто специалист в своей предметной области, но и человек, обладающий валеологической, коммуникативной, медиатехнологической компетенциями, готовый к анализу большого потока информации, способный адаптироваться к динамичным условиям внешней среды, устойчивый к стрессу и профессиональному выгоранию. Достичь такого уровня профессионального и личностного развития возможно лишь при непрерывном самообразовании, обмене опытом, грамотно планируя свою учебную и методическую работу и распределяя временные ресурсы. Наиболее эффективными эти направления деятельности педагога будут в условиях открытой самообучающейся организации.

Задача администрации такой организации – создание условий для непрерывного профессионального роста педагогов.

В ГКОУ «Каргапольская школа-интернат» налажено внутриорганизационное повышение квалификации, являющееся важной частью системы методической работы школы и включающее:

- реализацию планов профессионального роста;
- деятельность школы наставничества;
- участие педагогов в школьных конкурсах педагогического мастерства;
- представление, обобщение и трансляцию удачного педагогического опыта.

Конкретные мероприятия по внутриорганизационному повышению квалификации планируются исходя из результатов ежегодной диагностики педагогического коллектива. Используются разнообразные методики: выявление готовности педагогов к саморазвитию, комплексная диагностика профессиональных затруднений педагогов, педагогическая оценка и самооценка способностей педагога к инновационной деятельности и др. Итоги педагогической диагностики позволяют самому педагогу определиться с наиболее актуальными для него вопросами, определить области педагогической деятельности, в которых он испытывает затруднения, и грамотно определить для себя тему по самообразованию. Сложно переоценить значение педагогической диагностики для администрации, руководителей школьных методических объединений. Ее итоги позволяют:

- 1) выбрать единую методическую тему на учебный год;
- 2) выделить группы педагогов:
 - имеющих затруднения;
 - готовых поделиться опытом;

- обладающих высоким потенциалом к творческому саморазвитию;
- с низкой мотивацией деятельности;
- обладающих завышенной или заниженной самооценкой;

3) спланировать конкретные мероприятия по повышению профессиональной компетенции педагогов.

Хотя администраторы любой образовательной организации, осуществляющие контроль деятельности педагогов, знают сильные и слабые стороны каждого учителя и воспитателя, педагогическая диагностика позволяет сформировать целостное представление, взглянуть на существующие проблемы с учетом психологической составляющей процесса профессионального саморазвития.

Так, в 2014 году в ходе педагогической диагностики было выявлено, что наибольшие затруднения педагоги испытывали в области применения современных педагогических технологий. Этот показатель стал определяющим при выборе единой методической темы – «Современные педагогические технологии в специальной коррекционной школе». Был спланирован ряд мероприятий по реализации единой методической темы. После проведения семинара, посвященного теоретическим вопросам применения современных технологий, возможности их использования в коррекционной школе, педагоги стали внедрять в свою деятельность кейс-метод, метод учебных проектов, квесты, современные игровые технологии. Наиболее удачный опыт был представлен не только на открытых уроках, но и на школьном ПДС «Современные педагогические технологии». Семинары носили практический характер, педагоги делились рекомендациями по применению той или иной технологии, демонстрировали видеозаписи фрагментов уроков.

В результате по итогам повторной диагностики в мае 2015 года был сделан вывод о снижении затруднений педагогов в области применения современных педагогических технологий на 49%. Были проведены открытые уроки с использованием кейс-метода на межмуниципальном уровне, статьи педагогов опубликованы в школьном методическом сборнике «Поучимся у коллег», в сборнике по материалам межмуниципального семинара-практикума «Роль Ресурсного центра в развитии инклюзивного образования детей с ОВЗ в общеобразовательных организациях» (Шахматова Г.П., Бахарева Н.Г. «Методическая разработка внеклассного мероприятия «Лекарственные растения: за и против»), в сборнике «Педагогическое Зауралье» (№1, 2015 г.), в Сборнике научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции «Наука и образование в XXI веке» (Ржанников С.А. «Проектная деятельность на уроках столярного дела в коррекционной школе VIII вида).

Важное значение для успешного осуществления внутриорганизационного повышения квалификации имеет мотивационная составляющая. Каждый педагог должен быть заинтересован в повышении своего педагогического мастерства. Материальное поощрение наиболее активных педагогов не может быть единственным способом мотивации. Для большинства педагогов более значимыми являются демонстрация результатов своей деятельности перед коллекти-

вом, признание его успехов коллегами, администрацией, возможность представить свой опыт на региональном уровне, проявить себя в роли наставника начинающих специалистов. Хорошим мотивирующим эффектом обладают школьные конкурсы профессионального мастерства.

Своими успехами в самообразовании педагоги могут поделиться не только на МО, отчитываясь о результатах работы, но и поучаствовав в конкурсе планов профессионального роста.

Желание принять участие в конкурсе персональных сайтов подвигло многих педагогов на освоение элементарных навыков разработки сайтов, создание персональных страничек и личных сайтов на различных педагогических порталах, что в свою очередь благоприятно сказалось на развитии их медиатехнологической компетенции: участники, набравшие минимальное количество баллов в 2014 году, повторно участвуя в конкурсе в 2015 году, стали победителями и заняли призовые места.

Участие в конкурсе на лучшую методическую разработку – неплохой стимул не только для развития навыков работы с информацией, но и развития творческого потенциала, что не всегда требуется от педагога в современных условиях доступности любых ресурсов (в том числе информационных – в сети Интернет), но необходимо для участия в данном конкурсе. Ведь конкурсный отбор проходят разработки, прошедшие проверку уникальности (используем программу Advego Plagiatus), а, значит, при их разработке педагог должен проявить самостоятельность и творческий подход. Попробовав свои силы в конкурсе методических разработок, многие педагоги стремятся использовать в своей практике больше уникального, самостоятельно разработанного материала, понимая его ценность, получая удовольствие от творческой деятельности.

Кроме вышеупомянутых конкурсов, ежегодно в ГКОУ «Каргапольская школа-интернат» проходит смотр-конкурс школьных детских семей, смотр-конкурс учебных кабинетов и мастерских, школьный конкурс педагогического мастерства «Учитель года». Все они мотивируют педагогов на постоянный профессиональный рост, повышение качества педагогической деятельности. Войдя в систему школьных традиций, конкурсы вносят разнообразие в повседневную преподавательскую деятельность, позволяют любому педагогу школы представить результаты своей работы, поделиться успехами.

Большое влияние на стремление педагогов к профессиональному росту оказывает рейтинговая оценка педагогических кадров, которая проводится ежегодно в начале и конце учебного года. Учитываются такие критерии, как наличие высшего образования, квалификационной категории, наличие опубликованных материалов, выступление на методических мероприятиях, качество проводимых занятий, участие в конкурсах профессионального мастерства и др. Рейтинг служит не для сравнения уровня профессиональной компетентности педагогов, выявления лучших в профессии, а для оценки индивидуального профессионального роста путем сравнения показателей каждого педагога на начало и конец учебного года, а также в течение ряда лет.

Таким образом, ключевыми моментами в выстраивании внутриорганиза-

ционного повышения квалификации педагогов ГКОУ «Каргапольская школа-интернат» являются педагогическая диагностика и основанное на ней планирование дальнейшей работы по повышению профессионализма педагогов, а также система мотивации профессионального роста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Боровик, Н. Н., Киселева, Н. В., Юдина, А. И., Фещенко, Е. Н. Конкурс профессионального мастерства как эффективная форма повышения профессионализма педагогов / Н. Н. Боровик, Н. В. Киселева, А. И. Юдина, Е. Н. Фещенко, Методист. – №7. – 2014. – С. 41-46.

2. Открытая самообучающаяся организация: основные понятия и организация деятельности: методические рекомендации для руководителей, заместителей руководителей и педагогов образовательных организаций/Сост. Н. В. Степанова. – Курган: ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2015.

2. Фоменко, Е. В. Продюсирование педагогов с высокими профессиональными достижениями как направление методической работы / Е. В. Фоменко, Методист. – №7. – 2014. – С. 2-5.

СТАНОВЛЕНИЕ ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА БАЗЕ ГКОУ «КРАСНОИSETСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ» ЧЕРЕЗ НЕПРЕРЫВНУЮ СИСТЕМУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГА

*Ворончихина М.Г.,
заместитель директора по воспитательной работе
ГКОУ «Красноисетская школа-интернат»,
Курганская область, РФ*

Сформулированная в Российской Федерации задача перехода к непрерывному образованию, продиктованная темпами развития, выдвигает проблему модернизации системы дополнительного профессионального образования. На современном этапе в пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием федеральных государственных образовательных стандартов.

Повышение квалификации, реализуемое для подавляющего числа специалистов один раз в пять лет, сегодня уже недостаточно для овладения новыми знаниями, умениями, способностями для осуществления профессиональной деятельности.

Развитие образования становится катализатором инноваций в экономике, изменение знаний и технологий в области образования приобретают еще большую динамику. В этих условиях повышение квалификации и способность преподавателей к успешной переподготовке через самообразование приобретает

все большую актуальность и значимость.

В конце 80-х гг. XX века специалисты предсказывали, что в будущем наибольший успех будет сопутствовать тем компаниям, которые проявят себя как «самообучающиеся организации». Последующая зарубежная и отечественная практика подтвердила данное утверждение. Каковы же признаки такой организации?

Основополагающая идея феномена «самообучающийся» заключается в том, что, если организация хочет выжить в жестких условиях рынка, обучение персонала должно стать необходимой и существенной составляющей стратегии ее развития. Обучение должно быть всеобщим, актуальным, сознательным, непрерывным и интегративным. Управленческий аппарат должен создавать такой климат, в котором все сотрудники могли бы систематически и плодотворно обучаться.

Самообучающаяся организация – это организация, которая создает, приобретает, сохраняет, приумножает и передает знания, умения и навыки. Она способна успешно меняться и адаптироваться к новым условиям внешней и внутренней среды. В самообучающейся организации человеческие ресурсы становятся наиболее важным фактором, а обучение персонала является фундаментальной основой всей деятельности. Подобная организация развивается путем постоянного обмена передовым опытом и избегает повторения типовых ошибок.

Наиболее прогрессивный вариант – это поддержка и обеспечение обучения каждого сотрудника на всем протяжении его работы. Это могут быть стажировки, внутренние и внешние обучающие курсы, лаборатории, мастер-классы, и так далее.

Обучающаяся организация по сути своей отлична от традиционной. В то время как традиционная организация опирается на власть, обучающаяся полагается на лидерство.

Мы провели анализ деятельности ГКОУ «Красноисетская школа-интернат» как самообучающейся организации и определили направления ее совершенствования.

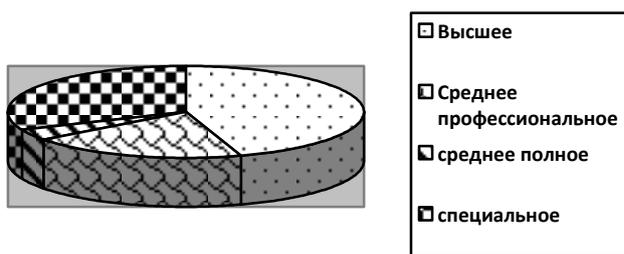
ОУ имеет лицензию на осуществление образовательной деятельности, оснащено всем необходимым оборудованием, выполняет весь комплекс работ по реализации образовательных программ по видам образования, по уровням образования, по подвидам дополнительного образования.

Учреждением накоплен богатый опыт функционирования обучающейся организации, достигнут достаточный уровень подготовки сотрудников.

Аттестация кадров



Образование



Важнейшим средством повышения педагогического мастерства педагогов, связующим в единое целое всю систему работы образовательного пространства ОУ, является методическая работа. Осуществление учебно-воспитательного процесса в современных условиях требует от педагога широкого кругозора в области образования, коррекции, уверенного владения современными педагогическими концепциями и технологиями, развитых дидактических умений, технологической культуры, рефлексивных и прогностических способностей, навыков работы с информационно-компьютерной техникой.

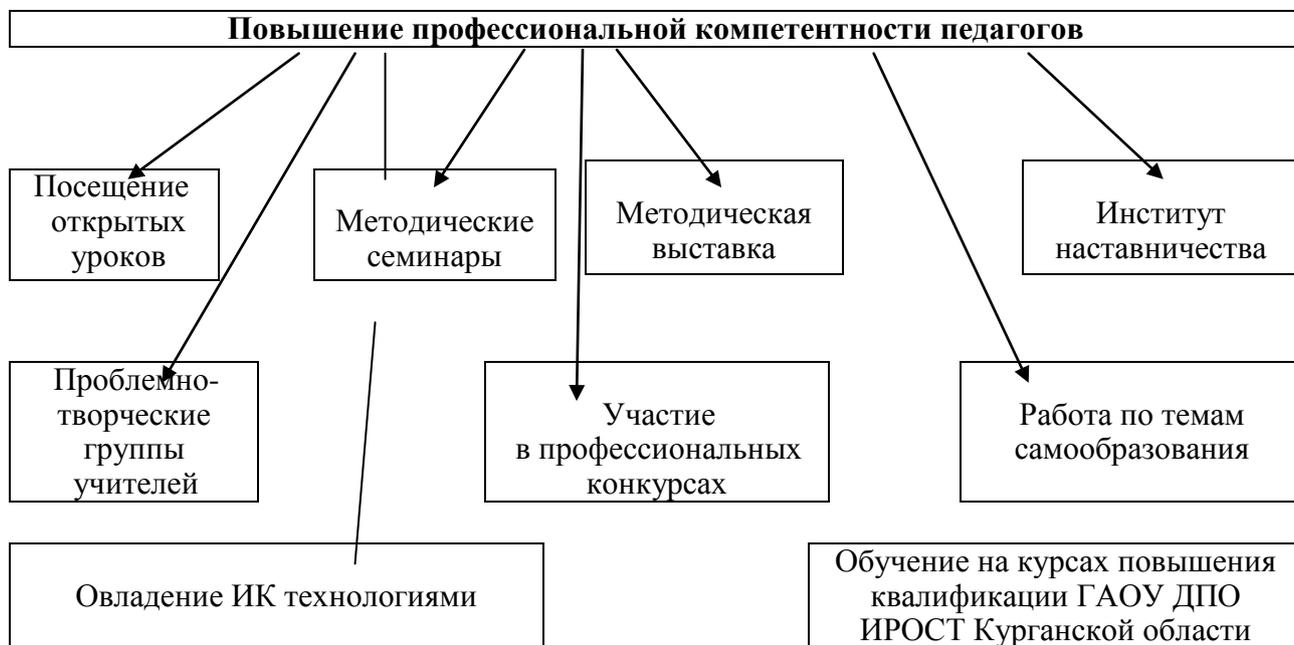
Научно-методическая работа	Формирование единого методического пространства; научно-методическое сопровождение инновационной (авторские работы педагогов) и опытно-экспериментальной деятельности
Школьные методические объединения	Обеспечение качества образования; профессиональное общение, обмен опытом работы; повышение профессиональной компетентности педагогов через проведение семинаров, тренингов, педагогических чтений, конкурсов. Программа повышения профессионального уровня педагогических работников ГКОУ «Красноисетская школа-интернат»
Индивидуальная методическая работа (самообразование)	Обязательное участие в МО; перспективное планирование этапов и результатов индивидуальной методической работы, включающей в себя постоянное совершенствование знаний технологий обучения; взаимопосещение уроков, внеклассных мероприятий; добровольное проведение открытых уроков, занятий и мероприятий в рамках плана МО;

Одним из направлений организационно-методической поддержки является организация работы различных объединений педагогов, которые содействуют созданию благоприятной среды для обмена информацией, опытом, развития профессионального роста и т.д.

Фронтальные формы работы на семинарах, заседаниях МО вытесняются вариативными, активными – диалогичными, интерактивными и другими нестандартными формами (практическая деятельность – тренинги, упражнения, мультимедиа-презентации, новые форм ПС – создание рабочих групп при подготовке, практические диспуты). В школе принята Программа повышения профессионального уровня педагогических работников ГКОУ «Красноисетская школа-интернат», которая представляет собой пять взаимосвязанных модулей:

- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- организация работы по формированию, изучению и распространению перспективного педагогического опыта;
- обеспечение мотивации педагогического труда;
- организация внеучебной деятельности с обучающимися;
- методическая поддержка педагогов в период аттестации.

Семинары, заседания МО направлены на оформление положительной мотивации у педагогов на достижение высоких результатов деятельности, самоорганизацию, само проектирование себя как творческой личности.



Эффективность различных курсов повышения квалификации, семинаров, конференций, конкурсов невелика без процесса самообразования учителя.

Самообразование и самосовершенствование являются неотъемлемой частью деятельности педагога. Деятельность педагога по теме самообразования отражается в портфолио.

Каждый педагог определил актуальную для себя тему по самообразованию, разработал индивидуальный маршрут изучения темы и в течение года работал над ней, периодически отчитываясь на заседаниях своего методического объединения.

Процесс работы над темой самообразования не формальный, а продуктивный, творческий в целях систематического повышения педагогами своего профессионального уровня.

Тема самообразования определяется исходя из:

- методической темы школы;
- затруднений педагогов;
- специфики их индивидуальных интересов.

Срок работы над темой определяется индивидуально и составляет от одного до трех лет. Каждый педагог имеет индивидуальный план работы над темой. В процессе работы над темой самообразования и по ее завершении педагог представляет наработанный материал. Формы представления различные (выступления (отчет) на заседании МО; теоретический, методический и практический семинар-практикум; мастер-класс; открытый урок, педагогические чтения). Ведется учет тем самообразования, деятельность педагогов по их реализации курируется заместителем директора по УР, руководителем МО. Разработаны рекомендации по оформлению документации по работе над темой самообразования.

Позитивным фактом является активизация научно-методической деятельности педагогов. Педагоги школы популяризируют свой педагогический опыт через публикации в областных и районных изданиях.

Педагоги Ворончихина М.Г., Мокрушникова Л.А. вышли в методическом плане на Всероссийский и Международный уровни и приняли участие в творческих конкурсах; получили дипломы и сертификаты, которые оцениваются как результат методической работы педагога.

Практикой ГКОУ «Красноисетская школа-интернат» уже выработаны определенные принципы, суть которых сводится к следующему: обучаться внутри организации (друг у друга и методических центров); обучаться за пределами организации; обучаться по вертикали (от вершины до основания); задавать правильные вопросы и применять «обучение в действии»; прогнозировать будущее, создавать сценарии и обучаться на них; применять на практике то, чему научились, и учиться на практике; обучаться быстрее, чем меняется внешняя среда; обучаться в областях, где раньше не обучались.

Построение модели целостной системы дополнительного профессионального образования, повышения квалификации на уровне образовательной организации – задача, достойная программы развития организации, поскольку ее результаты, затраты на их достижение дадут неизмеримо высокий эффект при решении организацией иных модернизационных и инновационных задач развития.

В процессе реализации проектов Программы развития школы на 2015-2017 гг. ставятся и разрешаются следующие вопросы: как управлять социальным развитием ребенка, как помочь ребенку осознать свои социальные качества и развить, укрепить те из них, которые отражают сущностные личностные проявления в пространстве социализации и этнокультурной идентификации личности. Теоретически вопрос решен. Не хватает практического расширения

вопроса. В школе работают кружки художественной направленности. Все они тесно связаны с истоками народного творчества. Сейчас коллектив приходит к осознанию более тесного переплетения художественного творчества учащихся с народными промыслами. В истории села славились такие народные промыслы, как плетение корзин из ивы, изготовление посуды из бересты, ткачество половиков, плетение на коклюшках, вышивка и другие. Исходя из реальных возможностей и места положения школы-интерната, вполне доступно овладение учащимися некоторых промыслов и ремесел. Также коллективу по силам оказание некоторых платных услуг населению, таких, как парикмахерские, клиринговые, кулинарные услуги, шитье постельного белья на заказ и многое другое.

Таким образом, для становления и развития самообучающейся организации в ГКОУ «Красноисетская школа-интернат» созданы все условия. Учреждение способно не только внедрять готовые (разработанные другими организациями) инновации, но и создавать собственные, оно развивается на основе инноваций. Организационное обучение доступно для всех сотрудников.

ОТКРЫТАЯ САМООБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ В ДОО: МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ

*Гербер Ю.С.,
педагог-психолог МБДОУ «Детский сад №10»
города Кургана, РФ*

Требования федерального государственного образовательного стандарта, федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. N273-ФЗ и профстандарта предъявляют высокие запросы к дошкольной организации и ее педагогическим работникам: повышение социального статуса дошкольного образования, эффективное выполнение профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда, осуществление педагогическими работниками деятельности на высоком профессиональном уровне, обеспечение в полном объеме реализации преподаваемых учебных предметов в соответствии с утвержденной рабочей программой, а также наличие у педагогов профессиональных компетенций.

В настоящее время для дошкольных образовательных организаций стала явной проблема повышения профессионализма кадров на рабочих местах. Одним из таких методов является внедрение в практику основных принципов и положений самообучающейся организации.

Идея самообучающейся организации является относительно новым направлением в образовании. В рамках самообучающейся организации возможно значительное повышение эффективности работы организации, улучшение качества услуг, качественное становление профессиональной компетентности педагогов.

Открытая самообучающаяся организация (ОСОО) – это организация, которая открыта для самообучения, повышения своего имиджа, повышения про-

фессиональной компетентности педагогов.

Самообучающаяся организация является самостоятельным звеном или, другими словами, развивается сама и развивает свое окружение – педагогов, родителей (законных представителей), воспитанников.

Вначале реализации данного направления в своем учреждении перед руководителем встает вопрос – готово ли его образовательное учреждение стать самообучающейся организацией и может ли педагог-психолог помочь в разработке пакета диагностических методик, который позволил бы ответить на данный вопрос.

Мы думаем, что ответ на данный вопрос будет утвердительным.

Главная роль педагога-психолога в самообучающейся организации – это не только психологическая поддержка коллектива в его новых начинаниях и решение кризисных ситуаций, но и разработка методик, которые могли бы всецело отследить роль самообучающейся организации в ДООУ.

Исходя из вышесказанного, необходимо подобрать диагностический инструментарий не только для определения первоначального уровня готовности учреждения к организации самообучающейся организации, но и отслеживания динамики развития, конечного итога реализации данной программы.

Диагностические методики изучения первоначального уровня и готовности педагогов к реализации ОСОО:

- анкета для изучения социально-психологического климата в педагогическом коллективе;
- методика рабочей мотивации М.Ф. Луканиной;
- методика «Интегральная удовлетворенность трудом»;
- самотест «Готовность к саморазвитию»;
- методика диагностики факторов, стимулирующих обучение и препятствующих развитию и саморазвитию;
- диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию.

Следующий блок методик позволит оценить динамику и итоговый результат реализации программы открытой самообучающейся организации:

- диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДООУ;
- диагностика уровня профессионализма: профессиональная компетентность (диагностика разработана на основе Приложения «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08. 2009 г. №593 (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);
- анкета «Совершенствование профессиональной деятельности педагогов»;
- анкета для выявления кризисогенных факторов и факторов преодоления профессиональных кризисов;
- карта «Затруднения педагога»;
- анкета на наличие потребностей в изучении своей профессиональной деятельности и отношения к инновациям;
- анкета для педагогов по выявлению проблем и успешных аспектов педа-

гогической деятельности при подготовке и проведении уроков/занятий.

Данный диагностический инструментарий будет полезен и удобен в исследовании реализации открытой самообучающейся организации в ДОО не только педагогу-психологу, но и руководителю и административной группе.

Повышение значимости и эффективности работы учреждения, успешного становления профессиональной компетентности педагогов в условиях ДОО кроется в развитии положительной мотивации педагогов к повышению уровня профессиональной компетентности, в индивидуализации и дифференциации методического сопровождения педагогической деятельности, в овладении педагогами приемами самомониторинга профессиональных достижений, в создании условий для научно-исследовательской работы педагога.

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Дядина Н.П.,

заместитель директора по УВР

МКОУ СОШ №3 города Шумиха Курганской области, РФ

В современных условиях требования к профессиональной компетентности учителя предъявляет не только новый образовательный стандарт, но и ВРЕМЯ, в котором мы живем. И перед каждым учителем поставлена сложная, но разрешимая задача – «оказаться во времени». Чтобы это произошло, каждый, выбравший профессию учителя, периодически должен вспоминать очень важные и правильные слова русского педагога, основоположника научной педагогики в России Константина Дмитриевича Ушинского: «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя. Учитель живет до тех пор, пока он учится. Как только он перестает учиться, в нем умирает учитель».

В настоящее время основным принципом построения образовательного процесса в школе является ориентация на развитие личности учащегося, вооружение его способами действий, позволяющих продуктивно учиться, реализовывать свои образовательные потребности, познавательные интересы и будущие профессиональные запросы, поэтому в качестве основной задачи школы выдвигается задача организации образовательной среды, способствующей развитию личностной сущности ученика.

Решение поставленной задачи напрямую зависит от профессиональной компетентности педагогических кадров.

Как сказано в «Профессиональном стандарте педагога», «Педагог – ключевая фигура реформирования образования. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться».

МКОУ СОШ №3 города Шумиха реализует модель «Самообучающейся организации», в которой обучение, сотрудничество и опыт являются основой всей деятельности педагогов, которые учатся на своем опыте и используют результаты обучения других педагогов.

1. Мы изучили опыт работы школ в рамках самообучающейся организации, использовали нормативно-правовое обеспечение, материалы Института развития образования и социальных технологий, материалы Интернета, периодическую литературу.

2. В нашем образовательном учреждении работает творческий, сильный педагогический коллектив, в котором работают 18 педагогов с высшей квалификационной категорией, 31 педагог – с первой. 84% имеют высшее профессиональное образование. Четыре педагога являются руководителями районных методических объединений учителей географии, истории и обществознания, иностранных языков и эстетического цикла. 24 педагога награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, Имеют Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения». Три педагога победили в конкурсе «Лучший учитель» в рамках Приоритетного национального проекта «Образование».

3. Организовали подписку на методические издания Издательского дома «Первое сентября». В учительской есть возможность поработать с Интернетом. Педагоги, которые прошли курсы повышения квалификации, делятся находками на заседаниях методических объединений и на методических совещаниях. У педагогов есть возможность учиться друг у друга.

Одной из форм обучения является стенд «Методический бюллетень», оформленный в учительской для педагогов.

Можно выделить 4 этапа развития самообучающейся организации:

1) Формирование (вхождение). Происходит осмысление опыта с помощью диагностик, актуализируются знания и потребности.

2) Рост (освоение). Разрабатываются локальные положения о творческих группах. Происходит ценностно-смысловое самоопределение каждого члена коллектива.

3) Интенсивный рост (разработка). Работа в группах, обмен опытом.

4) Стабилизация (реализация). Создание профессиональных портфолио педагогов, публикации сборников методических разработок, обучение коллег изученным вопросам.

Модель самообучающейся организации мы видим в таком виде. Основные участники – учителя. Некоторые из педагогов являются руководителями методических объединений, руководителями проблемно-творческих групп. Все педагоги работают слаженно, взаимодействуют друг с другом. Для успешной работы необходимо психолого-педагогическое, административное и методическое сопровождение.

Процесс самообразования педагогов стал особенно актуальным на этапе введения ФГОС в связи с тем, что главной идеей стандартов является формирование у ребенка универсальных учебных действий. Научить учиться может только тот педагог, который сам совершенствуется всю свою жизнь.

В течение года проводились диагностики по самообразованию, выявляются проблемы в работе каждого педагога. В соответствии с затруднениями выбираются темы по самообразованию. По мере работы над темой педагоги от-

читываются на педагогических советах, какие затруднения появились во время работы над темой по самообразованию, какие положительные моменты педагог узнал, делится с коллегами.

При планировании работы творческих групп мы исходили из затруднений педагогов. Создали четыре проблемно-творческие группы.

В рамках подготовки к введению профессионального стандарта педагога проходило совещание, на котором каждому педагогу было дано время для изучения требований стандарта. На каникулах планируем обсудить вопросы, касающиеся психолого-педагогических требований; проведет обучение педагог-психолог школы Федорова Марина Геннадьевна.

По изучению выявленных затруднений педагоги разобьются на группы и обучат коллег тем вопросам, по которым возникли проблемы.

При работе в группе каждый педагог готов к постоянным изменениям своих убеждений, к развитию, передавать накопленный опыт и учиться у коллег, готов сотрудничать с ними.

Доктор педагогических наук, педагог Конаржевский Юрий Анатольевич сказал: «...Управление качеством в школе начинается с работы с человеком и, прежде всего, с учителем и заканчивается работой с кадрами, повышением их профессионального уровня. Других путей нет».

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Понятно, что решение основных задач общего образования в первую очередь зависит от профессиональной компетентности педагогических работников. Ясно одно, что воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» входят не только профессиональная, коммуникативная, информационная и правовая составляющие компетентности работников образования, но и личностный потенциал педагога, система его профессиональных ценностей, его убеждения, установки, в целостности дающие качественные образовательные результаты.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

*Евдокимова Л.В.,
директор МБОУ ДО «Центр «Мостовик»
города Кургана, РФ*

В данной статье предлагаю рассмотреть реализованные на практике возможности взаимодействия субъектов сетевой самообучающейся организации дополнительного образования, в числе которых различные организации систе-

мы образования и ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий». Анализ сетевой модели организации работы показал, что данный вид деятельности является одним из перспективных путей развития совместной работы образовательных организаций. Ценностными основаниями являются ценность конкретного человека; ценность профессионального сообщества; ценность непрерывного профессионального образования.

Начало системному сетевому взаимодействию образовательных организаций первого Заозерного микрорайона и ГАОУ ДПО ИРОСТ было положено в 2011 году, когда был создан социокультурный образовательный кластер микрорайона города. Кластер рассматривается нами как единое динамично развивающееся пространство, включающее совокупность образовательных учреждений – участников сетевых проектов, направленных на формирование и развитие человеческого потенциала, прироста и концентрации научно-методического капитала за счет коллективного создания, развития и использования в образовательном процессе интеллектуальных и информационно-образовательных ресурсов.

Сегодня образовательная среда микрорайона – это две школы, два детских сада, Техникум сервиса и технологий, Медицинский колледж, библиотека им. А.М. Горького и учреждение дополнительного образования «Центр «Мостовик», которые осуществляют сходные виды деятельности: образование, воспитание, организация досуга. За шесть лет работы кластера сформировано системное планирование совместной социально значимой деятельности, появились традиционные мероприятия, в которых участвуют не только образовательные организации, но и население микрорайона: спортивные соревнования «Папа, мама, я – спортивная семья», «Благотворительная Пасхальная ярмарка», «День микрорайона», праздничные мероприятия ко Дню Победы.

На постоянной основе работает обучающий педагогический семинар, где рассматриваются актуальные вопросы в современном образовании: «Изучение ФГОС в начальной школе», «Результаты модернизации в условиях современного образования», «Технология обобщения и представления эффективного педагогического опыта», «Проблема асоциального поведения детей и подростков», «Профстандарт педагога», «Инклюзивное обучение учащихся-инвалидов», «Индивидуальные программы и маршруты в дополнительном и общем образовании» и др.

Руководителем семинара является доцент кафедры педагогики и профессионального образования ГАОУ ДПО ИРОСТ, кандидат педагогических наук Т.И. Москвина. В период работы кластера проведено большое количество совместных мероприятий, что способствует повышению уровня педагогической компетентности педагогов и родителей.

Педагоги «Центра» постоянно повышают свою квалификацию на городских и областных курсах повышения квалификации, семинарах и вебинарах. В течение 2015-2016 учебного года педагоги и методисты приняли участие в следующих семинарах:

- «Подготовка к конкурсу педагогического мастерства в рамках современ-

ных требований к профессиональному развитию педагога».

- «Современные требования к дополнительным общеобразовательным программам в условиях ФГОС».

- «Социально-культурное проектирование как актуальная технология организации социально-культурной среды».

- «Разработка дополнительных общеобразовательных программ».

- «Социализация и раскрытие индивидуальных возможностей детей с ОВЗ средствами дополнительного образования».

- «Семинар для аттестующихся педагогов».

- Педагог дополнительного образования С.С. Григорьева прошла обучение по дополнительной профессиональной образовательной программе «Повышение профессиональной компетенции педагогических работников» во Всероссийском детском центре «Океан».

- «Центр «Мостовик» дважды принял участие в Инновационном салоне дополнительного образования Курганской области. После участия в курсовой подготовке и семинарах педагоги делятся полученными знаниями и опытом со своими коллегами на педагогических советах, заседаниях методических объединений и методсоветах.

В течение 2015- 2016 учебного года в «Центре» был проведен фестиваль «Педагогических идей», в котором приняли участие шесть педагогов дополнительного образования с обобщением и распространением своего опыта работы по следующим темам:

- «Коммуникативная компетентность педагога».

- «Игровые педагогические технологии».

- «Функциональное многоборье» – инновационная программа.

- «Формы и методы обучения джаз-танцу в детском хореографическом коллективе».

- «Сказкотерапия как метод развития творческих способностей детей с ОВЗ».

- «Воспитание художественного вкуса у учащихся через занятия классическим танцем».

Данный вид работы выявил профессиональный и творческий подход педагогов к своей работе, этот опыт оказался полезным для всего педагогического коллектива. Фестиваль продолжает работать и в новом учебном году.

Все образовательные организации участвуют в проектной деятельности, в частности являются участниками региональной инновационной площадки внедренческого уровня.

Уникальность сетевого взаимодействия при реализации инновационных проектов заключается в том, что каждый участник предлагает свои ресурсы, идеи, не дублируя других, а дополняя, обучая друг друга, внося свой вклад в общий, конечный продукт деятельности «сообщества образовательных организаций».

Можно выделить несколько положительных моментов при организации сетевого взаимодействия для повышения уровня знаний, умений и навыков педагогов.

1. Использование сетевого взаимодействия для инновационного развития ОО позволяет преодолеть ограниченность взаимодействия личными связями, отдельными проблемными вопросами педагогической практики и приводит к появлению новых форм взаимодействия, созданию проектных групп и ресурсного центра (головного учреждения) образовательной сети с целью повышения квалификации педагогов образовательных организаций данной сети и за ее пределами.

2. Возможности сетевого взаимодействия позволяют развивать технологии проектирования. Совместное проектирование на основе сетевого взаимодействия расширяет масштаб инновационной деятельности педагогов. Новая позиция педагога как соразработчика позволяет ему увидеть значимость инновационной деятельности, что оказывает влияние на вовлеченность в инновационную деятельность большего количества педагогов и руководителей, на потребность приобретать новые знания и применять их в практической деятельности.

3. При сетевом взаимодействии выстраивается новая форма совместной организации повышения квалификации, которая строится вокруг предмета коллективных разработок.

4. Создание сети образовательных организаций при реализации инновационных проектов предполагает и создание эффективных коммуникаций в сети, единой информационной системы для инновационного развития образовательных организаций и повышения компетентности каждого педагога.

5. Использование сетевого взаимодействия, в том числе для организации обучения педагогических работников на рабочем месте, позволяет преодолеть локальность инновационных процессов, расширить масштаб внедрения инновации, повысить инновационный потенциал разработок, выйти на более высокий уровень, в том числе и федеральный.

Все вышесказанное подводит к выводу, что реализация сетевых форм взаимодействия для организации обучения и самообучения педагогов оправдана, сегодняшний социальный мир – это мир пересекающихся, перекрывающих друг друга сетей самого разного характера, и образование должно компетентно участвовать в этом процессе.

Эта форма работы поможет всем педагогическим работникам подготовиться к внедрению профессиональных стандартов педагога общего образования, дополнительного образования, руководителя, так как в образовательных организациях сети достаточно специалистов, которые могут оказать конкретную помощь педагогам на институциональном уровне в рамках открытой самообучающейся организации по вопросам, вызывающим затруднения в практической деятельности с детьми, их родителями (законными представителями) при создании детско-взрослых сообществ и организации деятельности в них.

ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА

КАК ОСНОВА ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

*Ефимова М.А.,
заместитель директора по НМР
ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»
города Кургана, РФ*

Одной из задач методической службы образовательного учреждения является создание условий для повышения квалификации и наращивания кадрового педагогического потенциала. Так, Ю.К. Бабанский определяет методическую работу как систему взаимосвязанных мер, «направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя и воспитателя». В работе В.И. Дружинина [2] методическая работа охарактеризована как «система взаимодействующих структур, участников, условий и процессов, а также направлений, принципов, функций, форм, приемов, методов, мер и мероприятий, направленных на всестороннее повышение мастерства, компетентности и творческого потенциала педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, и в конечном итоге – на повышение качества образования в конкретном учреждении».

Но достаточно часто очень широкий диапазон тем самообразовательной деятельности преподавателей в соответствии с их личными интересами, внимание к частнометодическим проблемам, отсутствие возможностей выработки общих подходов к решению учебных ситуаций не позволяют сделать акцент на проблемах, которые в данный момент важны для колледжа. Именно методическая служба имеет возможность помочь педагогу сформулировать для себя профессиональные ценности, созвучные миссии и ценностям колледжа, содействовать корректной наработке методов, форм и приемов работы; передаче опыта коллегам; созданию нового содержания, методов и форм своей работы, адекватных новым задачам.

Преимущества обучения внутри коллектива как формы методической работы связаны с широким спектром проблем, которые возникают в ходе деятельности ПОО (внедрение новых стандартов, необходимость применения конкретных технологий и др.). Обучение внутри учреждения подразумевает проведение курсов повышения квалификации, консультаций, семинаров, стажировок, практикумов, организацию деятельности творческих проблемных групп по актуальным проблемам (разработка новых форм промежуточной и итоговой аттестаций, открытие новых специальностей, обновление рабочих программ и др.).

В 2016 году утверждена новая Программа развития Курганского педагогического колледжа на период до 2020 года, которая является уже пятой с 2003 года. Традиционно в этом документе всегда был раздел, в котором шла речь о повышении квалификации педагогов, их профессиональном развитии. Например, в Программу развития ГОУ СПО «Курганский педагогический колледж» «Формирование активной гражданской позиции как фактор социальной

успешности выпускников колледжа» (2008-2011 гг.) был включен модуль «Инновационная деятельность преподавателей». Цель его реализации – активизация инновационной деятельности педагогического коллектива колледжа и повышение уровня владения современными образовательными технологиями (далее СОТ) обучения и воспитания социально активной личности через формирование внутриколледжной системы повышения квалификации по двум направлениям: курсы информационных технологий и курсы СОТ. В Комплексной программе развития ГБОУ СПО «Курганский педагогический колледж» (2012-2015 годы) содержался модуль «Организация работы по развитию кадрового потенциала», нацеленный на информационное сопровождение педагогов по вопросам современных тенденций в системе образования, деятельности ПОО в условиях внедрения ФГОС СПО (организация семинаров по изучению новых документов в области профессионального образования, разработке рабочих программ и контрольно-оценочных средств, краткосрочных курсов ПК в форме стажировки по СОТ, практикумов в области ИКТ).

В 2015 году при обсуждении новой Программы развития на 2016-2020 годы поставили задачу развития технологий непрерывного образования взрослых для обеспечения личностного роста и совершенствования перспективных профессиональных компетенций педагогов колледжа, не выделяя для ее решения отдельное направление деятельности. Зато по ожидаемым результатам реализации Программы в области развития кадрового потенциала можно увидеть, что профессиональному развитию преподавателей и их обучению будет уделяться пристальное внимание. Ожидаемые результаты: увеличение доли преподавателей, применяющих технологии проектного, дистанционного и чемпионатного обучения; увеличение доли преподавателей, принимающих участие в конкурсном движении, являющихся экспертами WSR; увеличение доли преподавателей, прошедших повышение квалификации по приоритетным направлениям развития профессионального образования и др.

Достижение вышеуказанных результатов невозможно без осуществления корпоративного обучения. Подводя итоги работы за несколько лет, можно сделать вывод о сложившихся направлениях и формах внутриорганизационного обучения в колледже:

Направления деятельности НМС	Год, содержание деятельности по обучению, количество обученных
Создание условий для проведения курсов повышения квалификации на базе колледжа с приглашением ведущих преподавателей из сторонних образовательных организаций	2010 – Курсы ПК «Введение в компетентностную педагогику», центр современной педагогики «Обучение без границ» – КПК (30). 2012 – Семинары «Современный учебный процесс и актуальные проблемы развития детей младшего школьного возраста в соответствии с требованиями ФГОС», УМЦ «Школа 2100» – КПК (11). 2012 – курсы ПК «Методическое обеспечение реализации ФГОС», ИРОСТ – КПК (18). 2016 – «Психолого-педагогическое сопровождение

	инклюзивного образования в профессиональной образовательной организации», ЧелГУ – КПК (33)
Проведение корпоративных курсов повышения квалификации по информационно-коммуникационным технологиям	2009/2012 – проведение курсов по повышению информационной грамотности: пользователь ПК (11), создание презентаций в PowerPoint (8), основы работы в Интернет (10), создание учебных пособий в OpenOffice.org Writer (12), всего 41 человек. 2013/2014 – повышение профессиональной компетентности преподавателей в области ИКТ: создание блогов, веб-сайтов, ознакомление с бесплатным программным обеспечением (18)
Организация стажировок преподавателей-методистов колледжа в базовых образовательных организациях	2013 – стажировки «Организация обучения по образовательным программам» (6). 2014 – стажировки «Организация внеурочной деятельности в условиях ФГОС НОО» (3). 2015 – стажировки «Теоретические и методические основы деятельности классного руководителя в условиях ФГОС НОО» (4). 2016 – стажировки «Организация мероприятий, направленных на укрепление здоровья ребенка и его физического развития в соответствии с ФГОС ДО», «Преподавание по программам НОО» (9).
Обеспечение возможности дистанционного обучения на институциональном уровне и вне колледжа	2014/2016 – ознакомление с системой ДО колледжа Moodle: отработка технологии он-лайн и офф-лайн преподавания; обучающие семинары-практикумы по разработке дидактических материалов, технологии их размещения, возможностям системы дистанционного обучения колледжа (20). 2015/2016 – организация участия педагогического коллектива в общероссийском проекте «Школа цифрового века» Педагогического университета «Первое сентября» (40)

Следует отметить, что внутриорганизационное обучение по актуальным для колледжа темам позволяет достаточно эффективно решать поставленные практические задачи и быстро реагировать на вызовы времени.

В 2015 году утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования (приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 г. №608н), который дает характеристику обобщенных трудовых функций данного вида профессиональной деятельности.

В описании необходимых знаний, умений и трудовых действий [1] хотелось обратить внимание на одно из необходимых умений в ТФ 3.1.1. «Знакомить обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, и (или) корпоративной культурой организаций-партнеров, вводить ее элементы в образовательную среду». Педагог, а именно преподаватель педагогического колледжа, который сам включен в систему внутриорганизационного обучения, сможет убедительно доказать важность этой деятельности на личном примере с опорой на основные

приоритеты развития самой организации будущим учителям.

ЛИТЕРАТУРА

1. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 г. №608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186851/#dst100010. – Загл. с экрана.

2. Дружинин, В. И. Методическая работа в образовательном учреждении [Текст] / В. И. Дружинин. – Курган, ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2011. – 138 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ ЛИЦЕЯ В УСЛОВИЯХ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

*Злодеева Л.А.,
заместитель директора по УВР
МКОУ «Лицей №1» г. Шадринска,
Синягина О.А.,
методист МКОУ «Лицей №1» г. Шадринска
Курганская область, РФ*

*Решающее значение
для качества системы образования
имеет качество подготовки работающих в ней учителей*

В условиях активных экономических преобразований, протекающих в России, профессиональная квалификация становится едва ли не самой важной характеристикой рабочей силы, что обуславливает необходимость коренных преобразований в системе подготовки и повышения квалификации. Стало очевидным, что профессиональное образование должно ориентироваться на специализированную подготовку кадров, обладающих высоким уровнем профессионализма, компетентности, профессиональной мобильности и интеграции методической (научно-методической) работы, системы повышения квалификации кадров в условиях самообучающейся организации.

Учитель – ключевая фигура современной школы, от его профессионализма зависит качество образования, поэтому современный педагог, мы считаем, должен быть креативным, владеющим современными образовательными технологиями, эффективно взаимодействующим с семьями учащихся, открытым новшествам, мотивированным на работу с учащимися, способным к личностному и профессиональному развитию.

Поэтому в плане методической работы Лицея определена цель: повышение качества педагогического образования учителя, обеспечивающего его профессиональную мобильность и компетентность в условиях внедрения ФГОС.

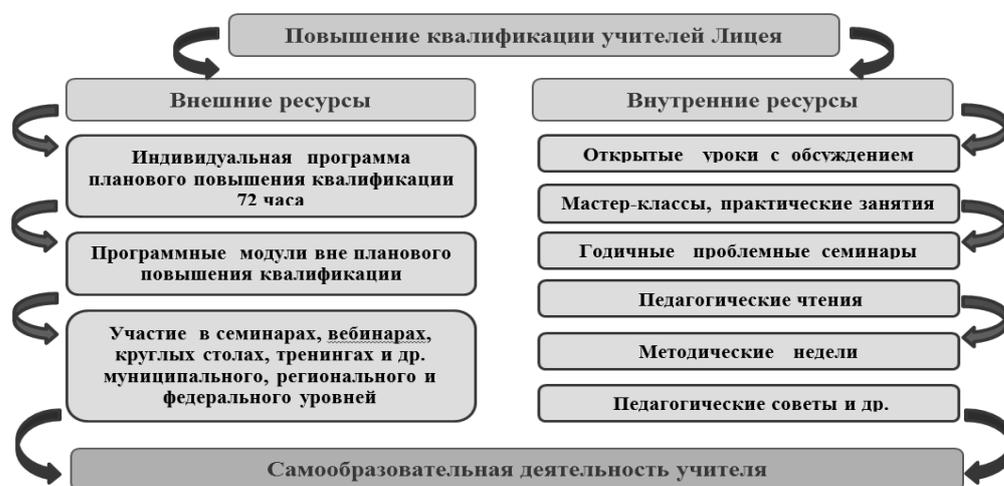
Мы думаем, что учитель должен включаться в режим развития, одним из компонентов которого является процесс непрерывного профессионального

самообразования и, как результат, повышение профессионального мастерства, а одна из основных административных задач – создание мотивационных и организационно-методических условий для повышения профессионализма педагогов. В связи с этим для перехода педагогического коллектива Лицея на новые образовательные стандарты была спланирована поэтапная работа по формированию методической готовности учителей, и в данном случае мы в условиях самообучающейся организации работаем в 3 направлениях:

- повышение квалификации учителя;
- внутренняя организация непрерывного образования;
- мотивация и стимулирование.

Мы выстраиваем методическую работу по принципу самообучающейся организации, и с этой целью у нас созданы и функционируют специальные службы, ответственные за управление методической работой. Это заместитель по УВР, методист, возглавляющий методическую службу, которая организует и контролирует работу учителей практически по всем направлениям педагогической деятельности, Научно-методический совет Лицея, руководители методических объединений, руководители творческих и проблемных групп.

У нас создана корпоративная модель повышения квалификации педагогических работников. Она построена с учетом сочетания внутрилицейского повышения квалификации, курсовой подготовки, самообразования руководителей и педагогов, т.е мы учитываем внутренние и внешние ресурсы.



Администрацией, методической службой созданы условия для прохождения педагогическими работниками программных модулей повышения квалификации и программных модулей внепланового повышения квалификации, в том числе дистанционных, 100% учителей НОО прошли курсы повышения квалификации по ФГОС и 85% учителей ООУ и СОУ. Используем ресурсы ГАОУ ДПО ИРОСТ, ЧИППКРО, Специализированного учебно-научного центра Новосибирского государственного университета, Автономной некоммерческой организации «Центр Развития Молодежи» г. Екатеринбург. Мы предоставляем нашим учителям возможность (а по сути обязываем их) ежегодно проходить

курсы повышения квалификации в соответствии с перспективным планом.

При создании системы внутренней организации непрерывного образования главная роль администрации – стать лидером этой системы, постоянно организуя, стимулируя ее развитие. В связи с этим мы должны создать условия для того, чтобы учителя учились друг у друга. Совместное планирование, обмен мнениями о педагогических проблемах и взаимное наставничество стали нормальными и постоянными чертами лицейской жизни; такая обстановка помогает учителям постоянно развиваться путем обмена опытом и учебы друг у друга. В основном мы отдаем предпочтение групповым формам обучения.

И Педагогический совет в Лицее становится системообразующим центром исследовательской деятельности по проблемам реализации ФГОС и в основном носит практический характер, т.к. мы планируем и проводим массу открытых уроков на уровне НОО и ООО с целью преемственности.

Ежегодно у нас реализуется методический проект «Преемственность педагогической деятельности учителя при обучении по ФГОС лицеистов при переходе с уровня начального общего образования на уровень основного общего».

Кроме того, мы считаем, что на этапе введения ФГОС в образовательный процесс наиболее эффективной формой деятельности педагогов остается работа в составе методического объединения. У нас работает 8 предметных методических объединений и 3 методических объединения классных руководителей. Достаточно успешно в Лицее проходят совместные МО учителей-предметников, где обсуждаются различные вопросы в форме методического диалога.

Методическое сопровождение ФГОС предполагает то, что каждый педагог Лицея может объединиться с другими педагогами или включиться в работу специально организованных творческих или проблемных групп. У нас работают группы по 6 направлениям инновационной деятельности.

1. «Использование технологии развития критического мышления на уроках учебного плана с целью формирования универсальных учебных действий».

2. «Психолого-педагогическое сопровождение детей с признаками интеллектуальной и социальной одаренности».

3. «Активизация познавательных универсальных учебных действий учащихся на уроках учебного плана».

4. «Использование возможностей современной информационной образовательной среды в формировании общепользовательской ИКТ-компетентности учащегося».

5. «Организация учебно-исследовательской и проектной деятельности в рамках предметов естественнонаучного цикла с использованием цифровых устройств для измерения и обработки данных».

6. «Использование лего и робототехнических конструкторов в образовательном процессе для повышения качества образования учащихся в условиях реализации ФГОС НОО и ООО».

Ежегодные традиционные Педагогические чтения, которые проходят в Лицее, позволяют каждому учителю представить коллегам свой опыт работы

по индивидуальной методической теме:

- «Самообразование как способ повышения профессиональной компетенции учителя в условиях подготовки к внедрению федеральных образовательных стандартов второго поколения» (2013-2014 уч. год);
- «Современные технологии управления воспитательным процессом в условиях ФГОС второго поколения» (2014-2015 уч. год);
- «Организация учебно-исследовательской и проектной деятельности: требования ФГОС» (2015-2016).

Использование принципов самообучающейся организации обеспечивает возможность создания в Лицее проблемного профессионального пространства, что, как следствие, будет способствовать развитию готовности учителей к концептуализации педагогического опыта.

Создавая целостную систему методической работы, мы также обеспечиваем адресную поддержку молодых и вновь принятых специалистов, и, чтобы сделать обучение на рабочем месте эффективным инструментом повышения качества преподавания, мы назначаем им наставников. Наши молодые специалисты успешно делают свои первые профессиональные шаги и занимают призовые места в муниципальном конкурсе «Педагогический старт».

Номинации	2012-2013 уч. год	2014-2015 уч.год
	Кочетова Л.С.	Морозова Н.М.
«Открытый урок»	1 место	1 место
«Портфолио молодого специалиста»	1 место	2 место
«Публичный отчет молодого специалиста»	2 место	2 место
Итог творческого конкурса «Педагогический старт»	2 место	1 место

Мы считаем, главная идея организации как самообучающейся состоит в том, что эффективность деятельности педагогического коллектива зависит не столько от накапливания и использования уже найденных решений, сколько от развития собственных навыков решения возникающих вопросов, от способности учителей обучаться на собственном опыте, делиться им.

Целенаправленно повышая уровень профессионального мастерства, учителя Лицея готовы к презентации, диссеминации собственной деятельности через участие в семинарах, научно-практических конференциях, мастер-классах, педагогических чтениях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Они принимают участие в дистанционных конкурсах:

- всероссийский конкурс «Лучшая научная статья – 2014, 2015» (научно-методический электронный журнал «Концепт»);
- всероссийский дистанционный конкурс «Мозаика презентаций» (Томский государственный педагогический университет);
- фестиваль авторских методических разработок по организации проектной и исследовательской деятельности учащихся (ГБОУ ВПО МО «Академия социального управления»);
- региональный конкурс «Мультимедиаурок» (ГАОУ ДПО ИРОСТ, г. Курган);

- межмуниципальный конкурс «Мультимедиаурок» (ШГПУ, г. Шадринск);
- всероссийский конкурс «Лучший медиаурок» (г. Обнинск);
- всероссийский профессиональный конкурс для педагогов «Методическая мозаика» (г. Екатеринбург) и др. Диссеминирован педагогический опыт педагогов Лицея и в печатных изданиях различного уровня.

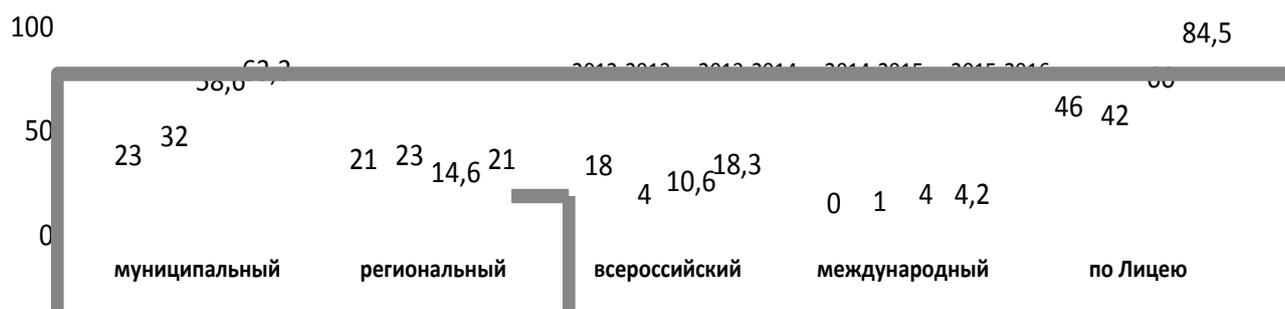


Педагоги Лицея участвуют в работе сетевых профессиональных Интернет-сообществ и благодаря этому имеют возможность публиковать свои материалы, а также обучаться, получать современную информацию по интересующей теме; иметь доступ к методической базе разработок; общаться с коллегами на различных форумах; принимать участие в обсуждении опубликованных материалов; участвовать в профессиональных конкурсах. У нас создан каталог сетевых педагогических сообществ, где зарегистрированы учителя Лицея.

Педагоги Лицея успешно участвуют в работе экспериментальных инновационных площадок на уровне города и области. МКОУ «Лицей №1» в рамках образовательной и методической деятельности выполняет функции:

- муниципальной опорной школы «Лицей как самообучающаяся организация»;
- муниципальной опорной школы «Развитие научно-технического творчества – основа будущего самоопределения ученика»;
- региональной пилотной площадки «Использование конструкторов в образовательном процессе для повышения качества образования учащихся в условиях реализации ФГОС».

Четко планируя участие учителей Лицея в педагогических мероприятиях различного уровня, мы предлагаем, рекомендуем им различные конкурсы, конференции, но при этом задача методической службы – четко отследить участие каждого учителя. Мониторинг диссеминации опыта позволил нам создать банк обобщения передового педагогического опыта и ежегодно успешно его пополнять, поощряя педагогов морально и материально за активную профессиональную позицию. Достаточное количество учителей Лицея (84,5%), чей опыт обобщен в 2015-2016 учебном году.



Таким образом, четкое планирование методической работы, внедрение инновационных разработок, наукоемкие педагогические советы, образовательные и управленческие проекты, участие Лицея в муниципальных и региональных инновационных проектах, обеспечение непрерывности повышения квалификации, участие в сетевых педагогических сообществах – все это при активном участии педагогов и четким руководством администрации, методической службы способствует в условиях самообучающейся организации эффективному профессиональному развитию педагогического коллектива Лицея в целом.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Иванова С.И.,
заместитель директора по УВР
ГБОУ «Курганский областной лицей-интернат для одаренных детей»
города Кургана, РФ

Одним из важных направлений деятельности методической службы школы является организация системной работы по становлению и развитию профессионального мастерства молодых педагогов. Ежегодно в Курганском областном лицее-интернате для одаренных детей работают от 5 до 8 молодых специалистов. Свою задачу по созданию условий для профессионального роста учителя администрация лицея-интерната видит в оптимальном сочетании индивидуальных и коллективных форм работы с начинающими педагогами. В начале учебного года для каждого молодого специалиста приказом директора назначается наставник из числа наиболее опытных учителей и воспитателей. Наставник и стажер разрабатывают совместный план прохождения стажерской практики, целью которой является формирование и развитие методических навыков молодого педагога в конкретной предметной области или профессиональной сфере (*приложение*). В конце учебного года наставник готовит отчет о выполнении плана стажерской практики и характеристику молодого специалиста, дает рекомендации по дальнейшему совершенствованию профессиональных навыков педагога. Администрация лицея-интерната проводит анкетирование молодых учителей для определения успешности адаптации и причин неудовлетворенности при их наличии. Итоги работы подводятся на совместном заседании наставников, стажеров и администрации, которое проводится в фор-

ме «круглого стола». Анализ успехов и неудач позволит скорректировать план работы с молодыми специалистами на следующий год с учетом индивидуальных профессиональных потребностей педагогов.

Коллективной формой работы с молодыми специалистами является «Школа молодого педагога». План работы Школы разработан на 3 года, мероприятия каждого года обучения подчинены определенной тематике и целям.

Первый год обучения

Тема «Знания и умения учителя – залог творчества и успеха воспитанников».

Цели и задачи

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике.

Второй год обучения

Тема «Самостоятельный творческий поиск».

Цели и задачи

- формировать творческую индивидуальность молодого учителя;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями.

Третий год обучения

Тема «Выбор индивидуальной педагогической линии».

Цели и задачи

- развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному совершенствованию и работе над собой;
- создать условия для формирования индивидуального профессионального стиля педагога.

Занятия Школы молодого педагога проходят 1 раз в месяц. Формы работы самые различные: семинары-практикумы, тренинги, круглые столы, дискуссии, деловые игры и др. Молодым педагогам предлагается раздаточный материал, памятки и методические рекомендации по разным аспектам педагогической деятельности: конструированию урока, разработке рабочих программ, самоанализу урока, составлению плана профессионального саморазвития, организации индивидуальной работы с разными категориями воспитанников и т.д. Педагог-психолог лицея-интерната Михайлова К.А. принимает активное участие в работе Школы, осуществляет психологическое сопровождение адаптации молодых специалистов. Кристиной Андреевной подготовлена и проведена серия психологических тренингов по стрессоустойчивости, тайм-менеджменту, профилактике профессионального выгорания и т.д., а также ряд микроисследований по оценке уровня творческого потенциала личности, выявлению тенденций к приоритетному использованию стилей педагогического общения, потребностей к профессиональному саморазвитию. Итогом каждого года работы Школы является творческий отчет молодых специалистов, представление собственных наработок, отчет по теме самообразования.

Администрация лицея-интерната оказывает всемерную поддержку молодым педагогам, поощряя творческую инициативу и стремление к профессиональному самосовершенствованию. За прошедшие 2 года начинающими учителями пройдено более 1000 часов курсовой подготовки, в 2016 году 2 молодых специалиста приняли участие в работе Межрегиональной Зимней школы «Учитель года» в Москве. Под руководством начинающих педагогов воспитанники лицея-интерната добиваются высоких результатов во всероссийской олимпиаде школьников, Всесибирской открытой олимпиаде школьников, Всероссийском химическом турнире, Всероссийском конкурсе «Виртуальная выставка» и других мероприятиях. В 2015-2016 учебном году 6 молодых специалистов успешно прошли аттестационные процедуры, после чего им была присвоена 1 квалификационная категория.

Приложение

План работы наставника
Михайловой Кристины Андреевны, педагога-психолога
по адаптации к педагогической деятельности
Устюговой Елены Альбертовны, методиста, руководителя
центра дистанционного обучения
на 2014-2015 учебный год

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок	Форма отчетности
1	2	3	4
1	Подготовительная часть	Сентябрь	
1.1	Изучение должностных инструкций педагога		
1.2	Подготовка информационных материалов (списки администрации: должность, ФИО, телефоны; № кабинета; правила внутреннего трудового распорядка; режим работы лицея-интерната и т.п.)	Сентябрь	Памятка молодому специалисту
1.3	Составление плана работы по адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности	Сентябрь-октябрь	План работы
2	Общая часть	Сентябрь	Консультация
2.1	Вводное ориентационное собеседование		
2.2	Ознакомление с лицеем-интернатом и его сотрудниками	Сентябрь	
2.3	Выбор темы по самообразованию	Октябрь	План по самообразованию
2.4	Участие в заседаниях «Школы молодого педагога»	Сентябрь-май	Протокол заседания

3	Индивидуальная часть	Ноябрь	План работы «ЦДО»
3.1	Совместная разработка плана работы «Центра дистанционного обучения» на 2014-2015 учебный год		
3.2	Изучение нормативно-правовой базы системы дистанционного обучения	Декабрь-апрель	Консультация, список литературы
3.3	Изучение основных принципов и модели дистанционного обучения	Декабрь-апрель	Консультация, список литературы
3.4	Обмен мнениями о новых изданиях по общепедагогическим вопросам и предметам	Сентябрь-май	Консультация
3.5	Консультация по теоретическим вопросам дистанционного обучения	Сентябрь-май	Консультация
3.6	Отчет о проделанной работе на заседании «Школы молодого педагога»	Май	Отчет наставника о проделанной работе
3.7	Подготовка характеристики с оценкой работы молодого специалиста за весь период адаптации	Май	Заключение по итогам адаптации

ШКОЛЬНЫЕ КОНКУРСЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Ичитовкина О.Т.,
*учитель СБО ГКОУ «Каргапольская школа-интернат»,
города Кургана, РФ*

Каждый, кто посвятил свою жизнь профессии учителя, выбрал путь постоянного поиска, работы над собой, путь сомнений и творческого беспокойства, большой требовательности к себе, путь упорного и каждодневного труда. Очень многое в судьбе человека зависит от профессионализма педагогов, которые вели его в страну знаний.

Современный учитель должен не только в совершенстве знать свой предмет и методику его преподавания, но и обладать достаточной информацией о современных тенденциях в области развития педагогической науки, а также быть разносторонне развитым, иметь имидж успешного человека. Творческий педагог с активной жизненной позицией всегда стремится к самосовершенствованию, непрерывному профессиональному росту.

В ГКОУ «Каргапольская школа-интернат», которая участвует в проекте «Движение самообучающихся организаций Курганской области», имеется возможность для каждого педагога повысить уровень своего профессионального мастерства.

Еще будучи молодым специалистом, на своем опыте и опыте своих коллег, тоже молодых педагогов, я убедилась, что участие в конкурсах профессионального мастерства – мотивация к дальнейшему профессиональному росту. Первым нашим профессиональным конкурсом стал школьный конкурс «Молодой педагог – 2015». Благодаря ему мы, молодые специалисты, имеющие опыт работы не более 2-3 лет, почувствовали себя более уверенными, способными

достичь высоких результатов; появилось стремление к дальнейшему профессиональному росту, новым победам, исчез страх перед выступлением на публике.

В нашем образовательном учреждении для каждого педагога имеется замечательная возможность обогатить свой опыт и поделиться собственными ценными находками и достижениями. Кроме конкурса «Учитель года», проводятся конкурсы на лучшую методическую разработку, лучший персональный сайт педагога, лучший план по самообразованию. Принимая участие в этих конкурсах, мне как педагогу было важно не только занять призовое место, но и поделиться своими находками с педагогическим коллективом, а также узнать что-то новое, что можно применить в своей работе, ведь все материалы, представляемые педагогами на школьные конкурсы, являются общедоступными, их можно просмотреть на школьном сайте либо на ежегодной выставке методических материалов.

Отдельно хочется выделить конкурс, значимый для каждого педагога школы, заведующего учебным кабинетом. Это ежегодный конкурс учебных кабинетов и мастерских. Традиционно он проводится в октябре. Кабинеты оцениваются по ряду критериев (эстетическое оформление, соблюдение техники безопасности, методическое и дидактическое обеспечение, состояние паспорта кабинета), что мотивирует педагогов на совершенствование учебного пространства кабинета, пополнение его наглядностью, оборудованием, создание «зеленых зон». Деятельность по обустройству кабинетов не просто помогает педагогам проявить себя, но и является значимой в целом для образовательного учреждения: все учебные кабинеты в ГКОУ «Каргапольская школа-интернат» соответствуют требованиям, эстетически оформлены.

Важный аспект деятельности успешного педагога – обобщение опыта. Даже начинающие специалисты имеют интересные творческие идеи, практические наработки. Однако многие не решаются выходить с имеющимся материалом на региональный и всероссийский уровни из-за отсутствия опыта подготовки статей в печатные издания либо просто из-за неуверенности в своих силах. В нашей школе-интернате имеется отличная возможность для каждого педагога проявить себя и сделать первый шаг к авторской деятельности. В течение ряда лет выпускается школьный методический журнал «Поучимся у коллег». Подготовив для данного журнала статьи «Роль предмета СБО в формировании житейских умений и навыков у обучающихся 5 и 9 классов» (2014год) и «Роль кабинета СБО в образовательном процессе» (2015год), я получила необходимые практические навыки и смогла успешно подготовить статью для сборника «Педагогическое Зауралье» и модульную анкету.

Создание условий для самовыражения и саморазвития педагогов – важное условие их профессионального роста. Сложившаяся в ГКОУ «Каргапольская школа-интернат» традиция проведения разнообразных школьных конкурсов и издание школьного методического журнала позволяют всем педагогам заявить о своих достижениях, получить внешнюю оценку своей деятельности. Это отличная возможность повысить свой профессиональный уровень, подготовиться к аттестации и к представлению собственного опыта на более высоком

уровне.

ШКОЛА ДЕФЕКТОЛОГА КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

*Качалкова И.А.,
учитель слухового кабинета
Шадринской специальной (коррекционной)
школы-интерната №11,
Курганская область, РФ*

*В нешумной этой школе, в негромких этих классах
Все, вроде бы, и так, но все-таки, не так:
Здесь слушают глаза, распахнутые настежь,
И руки говорят, понятней, чем уста.*

В достижении главного результата – качественного образования школьников – большую роль играет профессионализм педагогических кадров.

Для ребенка с нарушенным слухом крайне важно, кто познакомит его с миром звуков, будет это опытный сурдопедагог или только начинающий постигать азы дефектологии специалист, главное – заинтересованность в судьбе маленького ученика, неустанный поиск пути его развития; поэтому педагогам, работающим с неслышащими детьми, независимо от стажа, необходимо повышать уровень своей профессиональной компетентности. Важно создать условия для овладения навыками педагогического мастерства каждому учителю, и мы стараемся решать эту задачу в рамках деятельности нашего образовательного учреждения.

В последние годы в образовании все более остро стоит проблема кадрового обеспечения. Особенно ошутим дефицит кадров педагогов-дефектологов, владеющих методами, приемами, технологиями работы с детьми с особыми образовательными потребностями. Такой процесс неизбежен, в частности в связи с уходом квалифицированных, высокообразованных опытных педагогов-стажистов на заслуженный отдых. На смену им приходят молодые, энергичные, но, увы, не имеющие дефектологического и, что более важно для нашей школы, сурдопедагогического образования специалисты. Но время не ждет. Здесь и сейчас мы должны обеспечить максимально комфортные условия социокультурной среды при построении процесса воспитания, обучения и развития каждого ребенка.

Для более успешной адаптации к специфике работы с глухими детьми молодым и начинающим трудовую деятельность в нашей школе специалистам наряду с традиционными формами обучения педагогического состава (наставничество, «Неделя молодого специалиста», обучающие семинары, педагогические чтения, обмен опытом на заседаниях методических объединений и т.п.)

предлагаются занятия в «Школе дефектолога».

Идею создания такой формы повышения квалификации начинающих педагогов более двадцати назад воплотила в жизнь учитель слухового кабинета Самохвалова Альбина Викторовна. Ее активными помощниками и соратниками стали учителя индивидуальной работы, опытные педагоги-предметники, воспитатели.

На протяжении ряда лет «Школа дефектолога» выполняла функцию постоянно действующего семинара и способствовала получению молодыми специалистами знаний об истории сурдопедагогики и сурдопсихологии, применению этих знаний для установления контакта с глухими детьми, обучению методам и приемам слухоречевого развития обучающихся, созданию условий поддержания единого речевого режима в школе-интернате. А главным образом, по замыслу Альбины Викторовны, занятия строились так, чтобы полученные теоретические знания закреплялись на практике.

Занятия «Школы дефектолога» проводились 1 раз в четверть и состояли из двух разделов. Материал, входящий в первый раздел, излагался в лекционной форме. Это были лекции по вопросам теории сурдопедагогики, дактилологии, психологии, актуальным проблемам реабилитации детей после кохлеарной имплантации, истории становления русского жестового языка и т.п.

Второй раздел – практическая часть: фрагменты индивидуальных и фронтальных занятий, видеоуроки, практикумы по дактильной речи, постановке, автоматизации, дифференциации звуков, устранению дефектов голоса, фонетической ритмике. Педагоги-новаторы делились опытом работы по развитию связной самостоятельной речи воспитанников с использованием методики аудиовизуального курса верботонального метода.

Учителя индивидуальной работы заинтересованно изучали методику непрерывного повторения, адаптированную для обучения глухих детей учителем трудового обучения А.В. Зацепиным.

После каждого занятия «Школы дефектолога» слушатели получали домашнее задание. Это могла быть разработка конспекта урока, изучение приемов постановки (автоматизации, дифференциации) определенных звуков и изготовление соответствующих карточек, составление плана фонетической зарядки и т.д.

В 2014 году Альбина Викторовна ушла на заслуженный отдых, и занятия «Школы дефектолога» были прекращены. И, как показала практика, напрасно. Произошла существенная смена кадрового состава, с каждым годом растет число глухих детей с тяжёлыми комплексными нарушениями, нуждающихся в создании максимально развёрнутой системы специальных условий обучения и воспитания, а также количество имплантированных детей, для реабилитации которых необходимы знания и усилия всего педколлектива; поэтому с октября 2015 года учителя индивидуальной работы, занимающиеся с детьми, имеющими нарушения слуха, возобновили деятельность «Школы дефектолога». К ее работе подключились учителя-логопеды, занимающиеся с дошкольниками и младшими школьниками, имеющими тяжелые нарушения речи, т.к. доля таких обучающихся в школе-интернате на данный момент составляет более 50%.

В 2015-2016 учебном году занятия в «Школе дефектолога» проводились

по теме «Основы обучения произношению детей с нарушением слуха и речи».

Рассматривались следующие вопросы: работа над речевым дыханием и голосом; нормы произношения; работа над звуками речи: гласные звуки; работа над звуками речи: согласные звуки.

В текущем году тема «Школы дефектолога» следующая: «Совершенствование внятности речи обучающихся». Запланировано 4 занятия по вопросам: работа над словом и фразой; развитие навыков самоконтроля над произношением; речевые зарядки; работа над внятностью речи.

Итак, благодаря богатому опыту, накопленному нашими предшественниками, «Школа дефектолога» получила второе дыхание.

При планировании работы мы продолжаем руководствоваться принципами «от теории к практике», «от простого к сложному» и т.п.

Однако переход на образовательные стандарты второго поколения диктует новые требования к осмыслению современного процесса обучения и воспитания, а, значит, необходимо формирование нового мировоззрения специалиста, понимающего и принимающего проблемы детей с особыми образовательными потребностями.

Следует отметить, что молодые специалисты не ограничиваются знаниями, полученными в процессе наших занятий. К примеру, ознакомившись с азами методики аудиовизуального курса фонетической ритмики, они продолжают изучение этих вопросов самостоятельно и с помощью наставников. Благодаря этому улучшается качество уроков, проводимых молодыми специалистами, а значит и качество знаний наших учеников.

Мы стремимся к созданию сплоченного, способного к творческому поиску коллектива квалифицированных специалистов, коллектива единомышленников, что, безусловно, позволит создать комфортную обстановку для жизнедеятельности наших воспитанников, удовлетворенность образовательными услугами (включая всех участников образовательного процесса) и обеспечит в конечном результате личностный рост сотрудников.

САМООБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

*Князева Л.С.,
директор МКОУ «Песчано-Колединская СОШ»
Далматовского района, Курганской области, РФ*

Федеральные государственные образовательные стандарты начального общего и основного общего образования устанавливают требования к условиям реализации основных образовательных программ, в частности требования к кадровым условиям. Одним из требований является непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательного учреждения, поэтому вопросам кадровой политики в последнее время уделяется доста-

точно большое внимание. Региональная политика в сфере образования на ближайшую перспективу с 2016 г. по 2020 г. определяется Региональной Целевой программой «Развитие образования и реализация государственной молодежной политики Курганской области на 2016-2020 гг.». В частности, в ней говорится о необходимости создания гибкой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и управленческих кадров для региональной системы образования, стимулирование их деятельности к повышению качества образования и непрерывному профессиональному развитию.

Новое время, новые обстоятельства и условия жизни диктуют необходимость изменения системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. С этой целью в области разработана программа «Ступени роста», которая направлена на создание интерактивного разноуровневого методического ресурса по обеспечению педагогов доступной системой переподготовки и повышения квалификации.

Центральным элементом программы является педагог, у которого на основе внутриучрежденческой диагностики выявлены методические затруднения, составлена грамотная образовательная траектория и осуществляется сопровождение по ликвидации выявленных затруднений, поэтому первым и самым главным уровнем областной программы «Ступени роста» является школа как самообучающаяся организация. «Самообучающаяся организация» – место, «в котором люди постоянно расширяют свои возможности создания результатов, к которым они на самом деле стремятся; в котором возвращаются новые широкомасштабные способы мышления, в котором *люди постоянно учатся тому, как учиться вместе.*»

На сегодняшний момент каждая школа имеет определенную мотивацию по созданию самообучающейся организации, в частности:

- необходимость поиска и анализа новой информации;
- соответствие современным требованиям;
- интерес к делу;
- желание творчества (работа должна доставлять удовольствие);
- конкуренция;
- общественное мнение.

2015 год – начало реализации проекта по методическому сопровождению региональной системы образования, что влечет за собой изменения в деятельности каждой образовательной организации от перестройки существующих форм организации методической работы до управления ею руководителями образовательных организаций и их заместителями, т.к. необходимо будет изыскать все внутренние и привлечь возможные сторонние ресурсы для достижения конечного результата: повышения качества образования, качества организации образовательного процесса, качественной деятельности педагогического состава образовательной организации.

Первым шагом становления самообучающейся организации в нашей школе стал аудит с целью оценки профессиональных качеств педагога:

1) внешний: сравнительный анализ всех результатов контроля (аккреди-

тация образовательной организации, контроль качества, муниципальный контроль, результаты срезов эксперта в период аттестации на квалификационную категорию), причины нарушений и замечаний;

2) внутренний: сравнительный анализ результатов внутриучрежденческого контроля по каждому педагогу;

3) профессионально-общественной оценки: анализ результатов опросов, анкет для родителей, обучающихся, коллег;

4) диагностика профессиональных затруднений педагогов.

Вторым шагом стало определение круга вопросов для изучения при введении новаций, обязательных для всех образовательных организаций. Конечно, это введение ФГОС в основной школе, поэтому одним из пунктов программы методической работы на 2015/2016 учебный год стала реализация корпоративной программы-тренинга по теме «Введение ФГОС основного общего образования».

Шаг третий по организации деятельности самообучающейся организации – планирование методической работы. В мае 2015 года провели методическое совещание по итогам анкетирования. Используя полученные результаты, в ходе мозгового штурма был составлен план методической работы на 2015/2016 учебный год.

По ликвидации профессиональных затруднений были спланированы следующие мероприятия:

- деятельность творческой группы «Инновационная деятельность педагога»;
- постоянно действующий психологический семинар по совершенствованию мотивационной, организаторской и коммуникативной компетентностей педагогов;
- методический семинар с рассмотрением вопросов, вызвавших наибольшие затруднения у педагогов, – «Индивидуальный образовательный маршрут, программа учащихся», «Использование в работе передового педагогического опыта».

По результатам анкет классных руководителей мы спланировали заседание ТШО классных руководителей на базе школы по теме «Внеурочная деятельность в основной и начальной школе», «Составление воспитательного плана класса с учетом результатов уровня воспитанности учащихся», ШМО в виде круглого стола «Учет детской возрастной психологии в деятельности классного руководителя». По ликвидации профессиональных затруднений классных руководителей спланировали психологический тренинг «Работа с учащимися с девиантным поведением», заседание МО классных руководителей по теме «Работа с родителями учащихся», мастер-класс «КТД в практике классного руководителя».

На основе полученных результатов каждый педагог составил индивидуальную карту профессионального развития, в которой отражены все уровни региональной программы «Ступени роста»:

- уровень школы – самообучающаяся организация;
- муниципальный уровень – РМО, ТШО;
- межмуниципальный уровень;
- региональный уровень – целевые курсы повышения квалификации в оч-

ной и дистанционной формах.

На всех этих уровнях педагоги спланировали ликвидацию профессиональных затруднений либо обобщение имеющегося положительного опыта работы. Это четвертый шаг – согласование (корректировка) плана работы с муниципальной, межмуниципальной методическими службами и ГАОУ ДПО ИРОСТ, оформление заявок и договоров.

На методическом совещании в апреле 2016 года, которое прошло в форме педагогического аукциона, были подведены первые итоги работы коллектива в рамках самообучающейся организации. Мониторинг работы самообучающейся организации был проведен по следующим направлениям:

1. Мониторинг реализации планов профессионального саморазвития педагогов по итогам 2015/2016 учебного года, который включал самоанализ реализации планов профессионального саморазвития и мониторинг методической, инновационной деятельности школы за учебный год.

2. Внутренняя диагностика результатов деятельности педагогов школы – средний балл по предметам (сравнительный за 2 года) и рейтинг педагогов школы по итогам 2015/2016 учебного года.

3. Внешняя диагностика результатов деятельности педагогов школы – результаты ЕГЭ (сравнительный анализ за 2 года), результаты ОГЭ (сравнительный анализ за 2 года), результаты участия обучающихся во ВсОШ в 2015/2016 учебном году.

Результатом работы школы как самообучающейся организации стало:

1. Повышение качества методической, инновационной работы школы.

Школа продолжила работу в статусе социально активного образовательного учреждения. В 2016 году школа стала участником двух областных сетевых проектов («Агробизнесобразование в Зауралье» и «Образовательный туризм. Спортивный туризм»). Школа стала призером областного конкурса «Инновации в образовании».

2. Повышение профессионального мастерства педагогов.

70% учителей приняли активное участие в методических конкурсных мероприятиях в рамках областной педагогической олимпиады. Активное участие педагоги школы принимали в работе ТШО, РМО. Около 50% приняли участие в различных научно-практических конференциях, обобщив опыт работы на уровне области.

3. Повышение качества образовательного процесса. Выпускники 9, 11 классов успешно прошли ГИА. Средние баллы, полученные на итоговой аттестации, выше районных. Учащиеся 4 класса успешно прошли Всероссийские проверочные работы. Учащиеся 3,4 классов приняли участие в областной олимпиаде «Эверест», став победителями и призерами. В муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников приняли участие 34 человека. 4 стали победителями и призерами. Традиционно принимаем участие в областном туре Фестиваля наук. 103 ребенка, что составляет 78%, приняли участие в различных конкурсах, олимпиадах муниципального, регионального, федерального уровней. 63 – стали победителями и призерами, а это 61% от участников.

В 2016/2017 учебном году методическая работа школы в рамках самообучающейся организации спланирована по результатам самодиагностики педаго-

гов по основным компетенциям профессионального стандарта «Педагог». По итогам самодиагностики составлен личный заказ педагога на повышение квалификации, план работы педагога по повышению профессионального уровня. План методической работы школы на 2016/2017 учебный год включает:

- корпоративную программу – тренинг «Введение ФГОС ООО»;
- работу проблемной группы «Организация инклюзивного образования (введение АОП НОО)»;
- работу творческой группы «Методы и приемы работы с текстом»;
- работу МО классных руководителей по теме «Создание разновозрастной детско-взрослой общности детей, их родителей и педагогов»;
- работу МО учителей начальных классов и воспитателей детского сада «Родничок» по теме «Преемственность ФГОС дошкольного образования и ФГОС НОО».

Итак, пятым шагом становления и функционирования самообучающейся организации является программа контроля и мониторинга профессионального развития педагогов – составляющая часть программы ВШК. Особенностью этой программы является тесное взаимодействие с диагностированием профессиональных компетентностей педагогов, полученных при анализе индивидуальных карт профессионального развития и планов профессионального развития педагогов.

Я думаю, проделав эту работу, каждая школа сможет реализовать в полной мере потенциал самообучающейся организации для повышения качества образования. «Качество образования определяется достигнутыми образовательными результатами. Новое понимание обществом целей и ценностей образования, смысла образовательных результатов и определяет направления модернизации образования. Коль скоро во главу угла ставятся новые образовательные результаты, то надо четко понимать, что достичь их можно только в процессе новой по содержанию и по организационным формам образовательной деятельности» [1].

ЛИТЕРАТУРА

1. Кузнецов, А. А. «Степень свободы школы не должна быть критической». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vestnik.edu.ru/kuznezov.html>.

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ В КУРТАМЫШСКОМ ФИЛИАЛЕ ФГБОУ ВО КУРГАНСКАЯ ГСХА

*Козлова С.М.,
заместитель директора по УР
Куртамышского филиала ФГБОУ ВО Курганская ГСХА,
Немкова Е.А.,
методист Куртамышского филиала*

Самообучающаяся организация – это организация, которая создает, приобретает, сохраняет, приумножает и передает знания, умения и навыки. Она способна успешно меняться и адаптироваться к новым условиям внешней и внутренней среды. В самообучающейся организации человеческие ресурсы становятся наиболее важным фактором производительности и целью инвестиций, а обучение персонала является фундаментальной основой всей деятельности.

Самообучение строится на принципе развития ключевых компетенций педагогических работников. При создании открытой самообучающейся организации должны соблюдаться следующие принципы:

- совершенствование личного мастерства – педагог совершенствует свои умения и ищет новые знания исходя из собственной инициативы и требований ФГОС;
- создание общего видения основывается на представлении о том, что для наибольшего успеха в достижении целей необходима согласованность работы для ясного представления о будущем организации, умение делать выводы между реальностью и своим видением;
- групповое обучение – взаимодействие на уровне отдельных групп педагогов и организации в целом.

В сентябре 2015 года на базе Куртамышского филиала ФГБОУ ВО Курганская ГСХА была создана открытая самообучающаяся организация, которая начала свою работу в рамках региональной инновационной площадки «Управление мотивации к профессиональному саморазвитию педагогов в условиях открытой самообучающейся организации (ОСОО)».

В данную организацию входят педагогические работники разных категорий: педагоги, имеющие стаж работы менее трех лет; педагоги, вернувшиеся к педагогической деятельности после длительного перерыва; педагоги, не обучавшиеся на курсах повышения квалификации более трех лет; педагоги-неспециалисты.

Занятия в ОСОО организованы в соответствии с планом работы по следующим направлениям:

- информационно-методическое;
- информационно-коммуникационное;
- инновационное.

Занятия проводятся заместителем директора по учебной работе, методистами филиала, психологом, преподавателями филиала, специалистами академии, педагогами иных образовательных организаций (рис. 1).

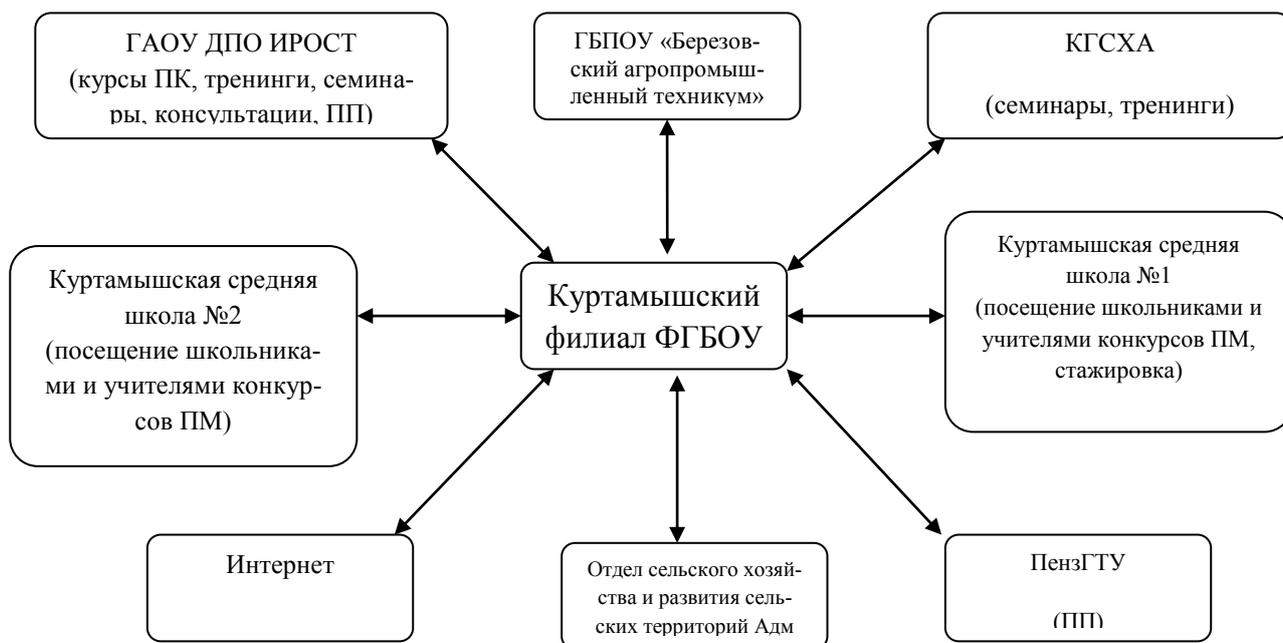


Рис.1 – Структура ОСОО Куртамышского сельскохозяйственного техникума

Формы работы ОСОО:

- лекции;
- индивидуальные и групповые консультации с методистами, психологом, наставниками;
- знакомство с новинками методической литературы;
- семинары-практикумы;
- обмен опытом;
- участие в областных и всероссийских методических семинарах, конференциях, конкурсах;
- курсы повышения квалификации;
- профессиональная переподготовка;
- взаимное посещение занятий;
- дистанционное обучение;
- работа с электронными носителями.

Обучение инженерно-педагогического персонала в филиале происходит не только в более или менее традиционных формах, но и в процессе самой трудовой деятельности, которая включает взаимопомощь, обмен опытом и знаниями, осуществляемые в форме тренингов и семинаров, а также посредством открытых диалогов, дискуссий, обмена опытом. Диалог и дискуссия дополняют друг друга. Наиболее прогрессивный вариант – это поддержка и обеспечение обучения каждого педагога на всем протяжении его работы. Это могут быть стажировки, внутренние и внешние обучающие курсы, лаборатории, мастер-классы и так далее. В ОСОО филиала рост знаний и совершенствование навыков происходит не только на индивидуальном, но и на коллективном уровне. Результатом группового обучения является синергетический эффект, когда группа становится чем-то большим, нежели простой совокупностью людей, и ее знания, соответственно, превосходят простую сумму знаний каждого входя-

щего в нее человека.

Для выяснения мотивирующих факторов на промежуточном этапе эксперимента была проведена диагностика мотивирующей среды, в частности, выявлялись внутренние и внешние мотивы к профессиональному саморазвитию, а также степень удовлетворенности результатами труда. Около 80% респондентов ответили, что они занимаются любимым занятием и вполне довольны выполняемой работой (рис. 2).

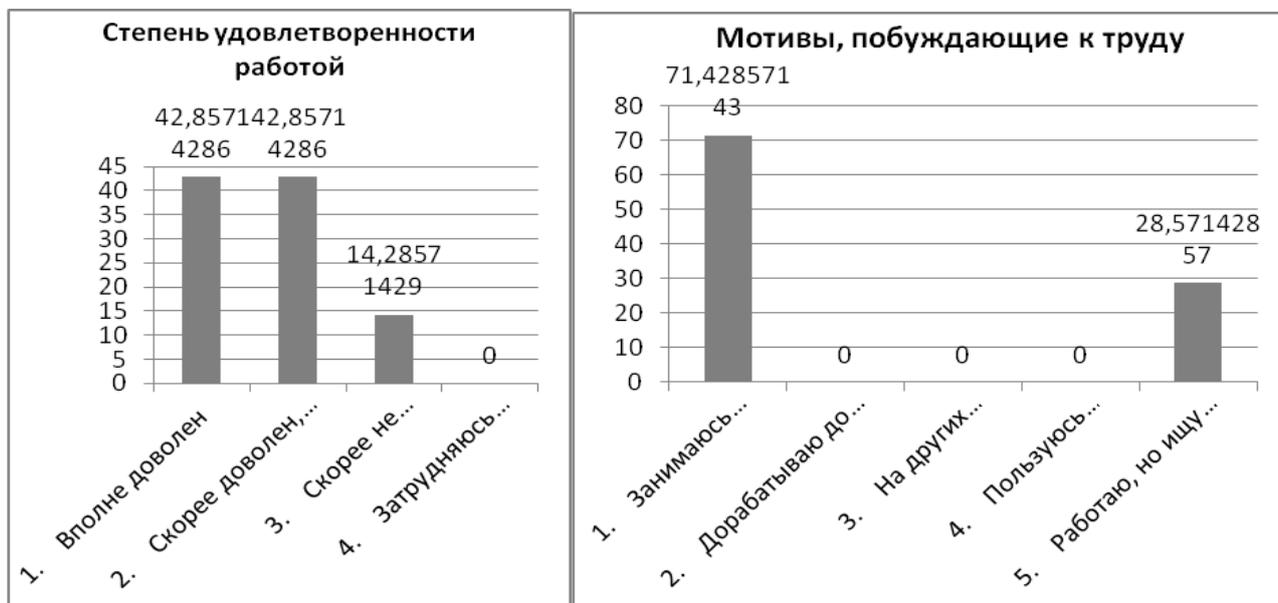


Рис. 2 – Результаты диагностики педагогов ОСОО Куртамышского филиала

Изменилось отношение к **продвижению по карьерной лестнице**. Более 70% обучающихся в ОСОО стали придавать этому факту более важное значение, а, следовательно, вносить более высокий вклад в деятельность филиала.

Вместе с этим возросли такие показатели, как **«стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег»** и **«стремление избежать возможных наказаний или неприятностей»**.

С учетом данных результатов пересмотрены подходы применения психологического воздействия со стороны руководства. Введены дополнительные совместные занятия «Руководитель – Педагог» для того, чтобы мотив **«удовлетворение от хорошо выполненной работы»** не снижался, так как на данный период времени он является наиболее эффективным.

Результатом работы площадки стало увеличение интереса к работе среди участников ОСОО, что выражается в результатах анкетирования.

Повысился процент участия педагогов, посещающих занятия в рамках площадки, во всевозможных конкурсах, конференциях, фестивалях различного уровня (рис. 3).

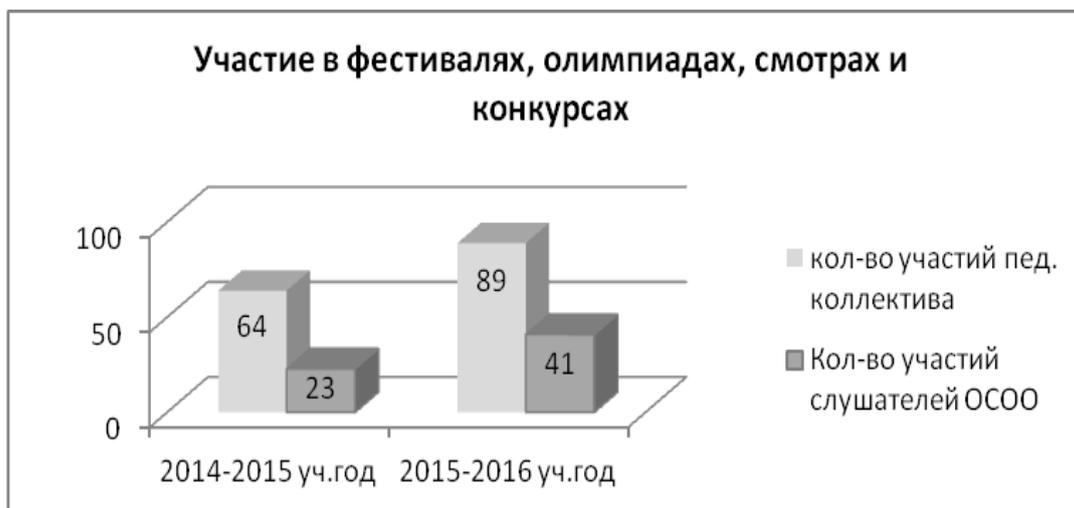


Рис.3 – Участие педагогов филиала в конференциях, смотрах и конкурсах

Количество участий в различных мероприятиях местного, регионального, всероссийского уровней увеличилось, что говорит о положительной динамике профессионального роста не только слушателей ОСОО, но всего коллектива. А это значит, что работа дала высокий положительный результат уже на первом этапе, и ее нужно продолжать с учетом промежуточных исследований.

К занятиям ОСОО проявляют интерес не только педагоги, входящие в вышеперечисленные категории, но и остальные педагогические работники филиала. По итогам первого года работы все инженерно-педагогические работники филиала имеют педагогическое образование.

После проведенных исследований стало очевидно, что цель «Создание механизма управления мотивирующей средой для достижения более высоких результатов труда педагогов» частично достигнута. Так же частично решены и поставленные задачи:

- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;
- формирование мотивов к повышению методической, инновационной и информационной культуры педагогов;
- повышение уровня нравственной культуры человеческих взаимоотношений;

- создание благоприятных социально-психологических условий труда.

В связи с проделанной работой, достигнутыми целями и задачами и постоянно изменяющейся внутренней средой образовательной организации в работу экспериментальной площадки рекомендуется внести некоторые изменения.

В следующем учебном году нужно скорректировать работу площадки в соответствии с профессиональным стандартом педагога. С помощью анкетирования готовности перехода на профессиональный стандарт педагога выделена группа риска педагогов, затрудняющихся в работе с ИКТ.

Пересмотрены списки педагогов, занимающихся в ОСОО, куда включены педагоги данной группы.

ОСОО Куртамышского филиала способствует не только росту профессионального мастерства педагогов, но и созданию благоприятной мотивирующей среды в педагогическом коллективе.

СОЗДАНИЕ ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ: ЗА И ПРОТИВ

*Колбасенко Н.А.,
заведующий МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида №10 «Аленушка»
города Кургана, РФ*

Самообучающаяся организация – это организация, которая создает, приобретает, передает и сохраняет знания. Она способна успешно изменять формы своего поведения, отражающие новые знания или проекты.

Успешные компании будущего – это самообучающиеся организации, овладевшие, в отличие от традиционных «организаций контроля», определенными ключевыми дисциплинами.

В окружающей организацию среде постоянно происходят изменения, игнорируя которые организация рискует остаться без потребителей. Для сохранения своих позиций она вынуждена изменяться, подстраиваясь под эти изменения, а качество и содержание услуг при этом должно сохраняться на достигнутом уровне.

Организации должны научиться управлять знаниями как наиболее ценными активами организации, так как именно знания являются источниками роста производительности, инноваций, конкурентного преимущества и перманентного развития организации.

Для построения общества знаний недостаточно лишь внедрения модели самообучающихся организаций, необходимо перестроить всю систему обучения, самообучения, работы – образ мыслей (и действий). Для более успешного внедрения модели самообучающихся обществ нужно объединить следующие факторы:

- внедрять программы развития детей и «родительского образования»;
- ориентировать мир на интерактивные коммуникационные технологии;
- выбирать самые эффективные и проверенные методы обучения;

- поощрять и ценить инициативу;
- повышать квалификацию педагога – это главный приоритет дошкольного учреждения;
- обеспечивать дальновидное управление руководства дошкольным учреждением;
- сделать обучение на протяжении жизни мировоззренческой сущностью личности;
- опираться на потенциал инновационной и собственной национальной культуры.

Для создания открытой самообучающейся организации необходимо, прежде всего, сформировать единое видение направления развития организации, донести его до других участников образовательных отношений; наиболее эффективно сначала «заразить» идеей коллектив.

Важно сделать первые необходимые шаги:

- внушить сотрудникам ощущение необходимости срочных перемен;
- собрать группу лидеров (она же инициативная или творческая группа);
- разработать видение и выбрать стратегию. Группа разрабатывает видение, это более важно, нежели бюджеты и детальные планы;
- эффективно разъяснить окружающим это видение и стратегию;
- устранить все препятствия для начала действий;
- добиваться скорых побед;
- шаг за шагом двигаться курсом перемен, пока не будет достигнуто желаемое;
- внедрять новую организационную культуру, чтобы новая форма поведения прижилась.

Необходимо создать команду единомышленников в дошкольном учреждении.

Специалисты в этой области выделяют четыре основных критерия высокой эффективности деятельности команды:

- продуктивность, под которой понимается соответствие результатов командной деятельности ожиданиям пользователей этих результатов;
- сплоченность;
- интеграция, под которой понимается значимость для команды интересов и целей организации, в рамках которой она функционирует;
- обучение, под которым понимается возможность для членов команды повышать свой профессиональный уровень, приобретать новые знания и навыки.

В процессе формирования самообучающейся организации меняется поведение работника как личности, мера независимости его суждений и поступков. Классическая культура, требующая от него демонстрации чувства субординации, предполагает, что работник должен соотносить притязания в сфере обучения со своим формальным статусом. Инновационная культура характеризуется независимостью и чувством личного достоинства сотрудников всех уровней, поэтому притязания в обучении обусловлены характером проблем, с которыми сталкивается работник.

Обучение базируется на получении информации, и от качества коммуникаций зависит качество обучения. Классическая культура характеризуется дви-

жением официальной информации преимущественно по вертикальным каналам. Кроме того, информация аккумулируется в узком кругу.

Инновационная культура – культура открытая. Она предполагает прозрачность информации о положении и планах организации для всех ее членов. Свободный обмен информацией и опытом между всеми членами организации позволяет персоналу организации обретать общее знание. Правильнее даже будет сказать, что инновационная организация не просто открывает доступ к информации любому члену организации, но и ожидает от них заинтересованного отношения. Одной из аксиом данной культуры является положение о том, что компетентность любого члена организации, какую бы должность он ни занимал, уступает коллективным познаниям и компетентности. Поэтому доступ коллективного работника ко всей информации является предпосылкой более качественных управленческих решений. В процессе же принятия коллективных решений и дискуссий происходит интенсивное обучение. Таким образом, информационное обеспечение процесса обучения не имеет ограничений, диктуемых культурой организации. В процесс вовлечен весь персонал дошкольного учреждения.

В организациях с традиционной культурой и трудовая деятельность, и рост профессионального мастерства воспринимаются через призму денежного вознаграждения – работник надеется на увеличение своего дохода. В организации с инновационной культурой у работников преобладает личностная мотивация к труду – профессиональная деятельность воспринимается как важная и интересная сторона их жизни. Поскольку организация представляется местом самореализации, постольку столь же «глубинна» мотивация к обучению в организации: рост профессионального мастерства, повышение собственной компетентности воспринимается как жизненный успех.

При построении самообучающейся организации могут присутствовать и негативные моменты. Ошибки, которые могут иметь место при создании самообучающейся организации:

- обучение не воспринимается как серьезное стратегическое направление;
- потребности в обучении оцениваются теоретически, а не на основе практических параметров;
- на обучение персонала выделяются неадекватные ресурсы;
- административная группа ДОО не вовлекается в процесс обучения;
- обучение не соответствует организационной культуре и атмосфере ДОО;
- разработанные программы обучения не практичны, и сотрудники им не доверяют;
- обучение не проводится непрерывно и не подкрепляется;
- эффективность обучения оценивается неадекватно.

Таким образом, в самообучающейся организации профессиональное развитие сотрудников играет решающую роль. Это развитие достигается не за счет разовых обучающих процедур, а путем пролонгированного каждодневного развития каждого сотрудника. При развитии учитывается как собственный опыт, так и примеры развития других организаций. Это развитие необходимо не только в сфере профессиональных интересов, но и в области этики.

«Новая результативность – это способность строить отношения в ситуации, которая не определена, не изучена, не имеет четких алгоритмов поведения. Про человека, который умеет это делать, говорят, что он владеет особыми компетенциями – информационными, экономическими, правовыми, коммуникационными, социальными», – А. Адамский.

ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В КОЛЛЕДЖЕ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(из опыта работы)

*Логинова Т.Н.,
руководитель по УМР
ГБПОУ «КТК» города Кургана, РФ*

Процесс модернизации российского общества, необходимость его инновационного развития обусловлены современной социально-экономической ситуацией, уровнем развития науки, производства, техники, технологий, которые в значительной степени определяют качество профессионального образования, активизируют поиск новых форм и методов его опережающего развития.

В Болонской декларации закреплён компетентностный подход, главной целью которого является формирование профессиональной компетентности специалиста. Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании способствует достижению его основной цели – подготовке квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, обладающих интегрированными знаниями, умениями и навыками, конкурентоспособных на рынке труда, свободно владеющих своей профессией и ориентированных в смежных областях деятельности, способных к эффективной работе по специальности, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Следовательно, главным результатом деятельности любой профессиональной образовательной организации должна стать не только система знаний, умений и навыков, а набор ключевых компетенций, которые помогут студенту – будущему специалисту – не только в профессиональной сфере, но и в интеллектуальной, правовой, информационной и т.д.

Результаты деятельности работы педагога зависят от того, насколько правильно выстроена система управления повышением его профессиональной компетентности, насколько точно она отражает индивидуальную траекторию развития каждого педагога, его индивидуальные профессиональные затруднения и потребности. Отдел по учебно-методической работе в ГБПОУ «КТК» осуществляет два основных направления работы с кадрами, которые позволяют педагогическим и руководящим работникам эффективно заниматься повышением профессиональной компетентности.

Внешнее направление повышения профессиональной компетентности пе-

дагогических и руководящих работников колледжа предусматривает:

- участие в работе учебно-методических объединений, сформированных на базе профессиональных образовательных организаций по направлениям подготовки;
- прохождение курсов повышения квалификации в образовательных организациях с получением свидетельства государственного образца;
- стажировку на ведущих предприятиях города, области, а также за ее пределами;
- участие в работе семинаров и конференций разного уровня психолого-педагогической и специальной направленности;
- аттестацию на квалификационную категорию (первую, высшую). Повышение квалификации организуется согласно перспективному плану-графику повышения квалификации педагогических работников колледжа.

Важную роль в данном направлении играет профессиональная переподготовка педагогических работников, а также повышение уровня образования (СПО – вуз): заключение договоров о целевом приеме на обучение по образовательным программам высшего образования выпускников ГБПОУ «КТК», которые решили начать свою профессиональную деятельность в качестве преподавателей.

Помимо перечисленного, колледж с 2011 года реализует инновационный сетевой проект «Методическое сопровождение внедрения системы менеджмента качества в практику деятельности профессиональной образовательной организации», а с 2016 года является участником сетевого инновационного проекта «Создание единой региональной информационной образовательной среды по использованию современных средств обучения в предметных областях «Математика и информатика», «Естественнонаучные предметы», «Технология» (подпрограмма «Разработка и реализация интерактивных мультимедийных средств обучения и ЭОР в ПОО») и готов транслировать опыт работы по данным направлениям для заинтересованных ПОО.

Внутреннее направление повышения профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников представляет собой:

- организацию аттестации на соответствие занимаемой должности;
- индивидуальное методическое сопровождение аттестующегося педагогического работника на квалификационную категорию;
- проведение диагностики педагогических затруднений и индивидуальное консультирование по результатам данной диагностики (проводится ежегодно в начале учебного года).

Оценить работу учебно-методического сопровождения и обеспечения профессионального роста педагогических кадров колледжа можно с помощью разработанной мониторинговой системы, где определены основные критерии оценки. Любой педагогический коллектив разнороден по возрасту, педагогическому опыту, уровню профессионализма, поэтому для организации методической работы в колледже используется разноуровневый подход:

- инструктивно-методические совещания (по результатам диагностики вы-

явленных педагогических затруднений, по результатам анализа посещенных учебных занятий);

- занятия Школы педагогического мастерства (по актуальным направлениям профессионального образования). Материалы занятий размещаются на сайте колледжа;

- организация взаимопосещений учебных занятий;
- организация работы в Цикловых методических комиссиях;
- работа над темой по самообразованию (одним из показателей профессиональной компетентности педагога является его потребность к самообразованию, которая проявляется в неудовлетворенности собственной деятельностью, стремлении к росту, самосовершенствованию);

- проведение тематических педагогических советов, методических советов;
- проведение психологических тренингов и др.

Перечисленные выше направления работы, с одной стороны, обеспечивают реальный успех в профессиональной деятельности, активизируют кадровый потенциал, способствуют развитию компетенций, формируют эффективно работающую команду. С другой стороны, непрерывное совершенствование кадрового потенциала является важной составляющей повышения качества образовательного процесса и, соответственно, способствует формированию компетентного специалиста.

Проведенный анализ деятельности колледжа по повышению квалификации педагогического состава (внутренней и внешней среды), социально-экономической ситуации в регионе, мониторинг удовлетворенности потребителей позволили определить перспективные направления развития колледжа, связанные с повышением профессиональной компетентности преподавателей:

- создание условий для развития современной образовательной среды как средствами поддержки внедрения новых образовательных технологий и обновления содержания образования, так и при помощи сопровождения совершенствования инфраструктуры образования с помощью механизмов частно-государственного партнерства, распространения инновационного опыта;

- развитие современной инфраструктуры колледжа, способствующей непрерывному индивидуализированному образованию. Реализация предложений по освоению востребованных работодателем профессиональных компетенций в рамках дополнительного профессионального образования через ежегодный анализ состояния и запросов населения и регионального рынка труда;

- развитие независимой системы оценки качества образования;

- инновационное развитие образовательного процесса, внедрение новых образовательных технологий, достижение высокого стандарта качества содержания и технологий через повышение доступности программ;

- ориентирование на формирование творческой социально ответственной личности, социализация студентов для успешного их вовлечения в социальную практику;

- обеспечение развития кадрового потенциала колледжа;

- обеспечение для лиц с ОВЗ и инвалидов возможности получения качественного образования через реализацию адаптированных образовательных программ.

Таким образом, интеграция ресурсов внешней и внутренней среды,

стремление педагогов к самообразованию позволяют оперативно и качественно влиять на развитие всех составляющих профессионально-педагогической компетентности, а, следовательно, является одним из условий повышения качества современного образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 688 с.
2. Коптелов, А. В. Управление повышением профессиональной компетентности педагогов на муниципальном уровне / А. В. Коптелов, Н. В. Поляков // Научно-теоретический журнал. – 2013. – №1. (2014) – С. 26-33.
3. Короткова, О. Обучающаяся и саморазвивающаяся организация. [Электронный ресурс] URL: http://www.iteam.ru/publications/human/section_67/article_985.
4. Сенге, П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. – М. : «Олимп- Бизнес», 1999. – 408 с.

СОЗДАНИЕ ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

*Магеррамова Е.В.,
воспитатель высшей категории
МБДОУ «Детский сад №10»
города Кургана, РФ*

*«Обучая учусь».
Сенека Старший.*

Качество работы каждого дошкольного образовательного учреждения напрямую зависит от квалификации его педагогического состава, поэтому родители, выбирая для своего ребенка детский сад, в первую очередь обращают внимание на уровень профессионализма воспитателя, который будет работать с их чадом.

В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

В постоянном стремлении к совершенствованию – путь к профессиональному мастерству, и этот путь бесконечен: тот, кто считает, что достиг вершин, перестает двигаться вперед. Воспитатель, не работающий над собой, выдыхается и становится неспособным работать с детьми, даже имея большой опыт. Ведь именно дошкольное время – ключевое для становления личности человека и формирования у него основных жизненных навыков.

А потому воспитатель ДОУ должен стремиться к творческим поискам, быть всесторонне информированным, обучаться внутри организации и за ее пределами, постоянно осваивать новые знания и эффективно использовать их в

практике, и, конечно же, получать удовлетворение от собственной деятельности.

Считаем, что положительным аспектом в самообучающейся организации является то, что педагоги используют современные технологии и способы работы; обмениваются опытом и консультируют друг друга; прогнозируют и разрешают сложные педагогические ситуации; проектируют собственную деятельность. Ведь в основу самообучающейся организации положена идея обучения на собственном опыте.

Особого внимания заслуживает передача квалифицированным сотрудником своему подопечному (наставляемому, обучаемому) знаний и навыков, необходимых тому для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Иными словами, наставничество направлено на развитие прикладных профессиональных компетенций педагога и представляет собой один из наиболее эффективных методов, проверенных временем и отработанных многими поколениями.

«Чтобы обучить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому» (Мишель де Монтень).

К сожалению, есть и отрицательный аспект самообучающейся организации – пассивное отношение к проблеме части участников образовательного процесса, нежелание участвовать в стабильной и творческой работе педагогического коллектива.

Радует то, что таких педагогов лишь единицы, и их приходится консультировать в вопросах формирования основных компетенций.

«Если с человека не потребовать многого, то от него и не получишь многого» (А.С. Макаренко).

И, что особенно важно, – обучение в Организации осуществляется на всем протяжении педагогического процесса, а не от случая к случаю. Педагоги в Организации находятся в постоянном развитии, поиске, самосовершенствовании даже в тех областях, где раньше не обучались.

«Учитесь так, словно вы постоянно ощущаете нехватку своих знаний, и так, словно вы постоянно боитесь растерять свои знания» (Конфуций).

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТКРЫТОЙ
САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ
ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
ПЕДАГОГОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

*Мальцева А.В.,
заведующая,
Задорина Л.М.,
заместитель заведующей по УВР,
Фуфалдина О.В.,
заместитель заведующей по УВР
МКДОУ №10 города Далматова,
Курганская область, РФ*

«Каждый человек обладает потенциалом двигаться в естественном положительном направлении. Каждому педагогу присуще чувство собственной ценности и достоинства и способность направлять свою жизнь и двигаться в направлении личностного и профессионального роста».

Концепция модернизации российского образования ставит задачу достижения нового, современного качества дошкольного образования, связанного с созданием условий для развития личности ребенка, способной реализовать себя как часть социума. В связи с этим предполагается новое содержание профессионально-педагогической деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения, их готовность осваивать и внедрять инновации, которые востребованы новой образовательной ситуацией.

На методическом уровне актуальность проблемы вызвана осознанием необходимости поиска, разработки и освоения таких форм методической деятельности, которые были бы ориентированы на повышение профессиональной компетентности педагогов через оптимизацию и совершенствование имеющихся знаний, умений, профессионально-ценностной ориентации педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития.

Сегодня возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Между тем следует учитывать, что в образовательных учреждениях на данный момент работают педагоги-практики с более чем двадцатилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентностного подхода». Отсюда возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать методическая работа, представляющая собой один из системных аспектов в непрерывной системе образования педагогических кадров.

Одной из главных целей в деятельности методической работы является создание условий для повышения профессионального мастерства педагогов, развития творческих способностей через организацию методической работы, направленной на формирование потребности педагогов к профессиональному саморазвитию.

Повышение компетентности педагогических кадров строится на следующих параметрах:

1. Изучения нормативно-правовой базы ДООУ, профессиональной деятельности педагога. Параллельно изучение и научно-методической литературы по данному вопросу. Акцентирование необходимо сделать на психолого-педагогическом характере заявленной проблемы, в частности, оказании действенной помощи конкретному педагогу в полной и эффективной реализации своего творческого потенциала; как результат – удовлетворение от трудового процесса. Для изучения проблем педагогов необходимо проведение анализа об-

разовательного статуса, возрастного показателя и уровня квалификации педагогов (с помощью анкетирования). Эффективными методами и формами изучения личностных и деловых качеств работников, помимо анкетирования, также являются и беседы с педагогами по различным вопросам организации педагогического процесса, по психолого-педагогическим проблемам, анализ педагогической документации, наблюдение, сравнение. Итогом данной работы является разработка этапов и условий формирования потребности профессионального саморазвития педагогов на основе индивидуально-дифференцированного подхода.

Первый этап. Переоборудование методического кабинета. Составление паспорта методического кабинета, анализ информационно-аналитического банка, соответствие учебно-методического комплекта реализуемой программы; пути обновления и пополнения практическими материалами. Оформление информационно-аналитического центра, состоящего из двух блоков. Первый блок – ресурсный, в котором размещаются информационные Интернет-ссылки. Второй блок – рефлексивный. В него входит уголок для знакомства педагогов с информацией о достижениях коллектива и отдельных педагогов и их воспитанников.

Второй этап – практико-ориентированный, суть которого состоит в использовании интерактивных форм и методов в методической работе по повышению профессионального мастерства педагогов. Важно учитывать, что сегодня главное – научить педагога использовать свои личностные и профессиональные резервы, строить индивидуальную систему педагогической деятельности.

«Поработать над самим собой» – это актуально в наши дни, и педагог должен развивать свое самосознание, так как он работает над развитием личности каждого ребенка.

В современных условиях особое значение приобретает использование технологий сопровождения педагогов. Одной из таких технологий выступает **индивидуальный образовательный маршрут**, который может занять важное место в портфолио педагога, являясь средством самообразования, стержнем и вектором образовательной траектории.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

Целью и соответственно результатом реализации индивидуального образовательного маршрута любого типа является развитие профессиональной компетентности педагога.

За основание для классификации ИОМ педагога берется характер его деятельности, в процессе которой развивается профессиональная компетентность. Выделяются следующие типы маршрутов: «Исследовательская деятельность», «Проектная деятельность», «Вхождение в профессиональную деятельность», «Профессиональные достижения» и др.

Сроки реализации маршрута варьируются от одного года до пяти лет

в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательном учреждении и локальных задач (например, подготовки к аттестации или реализации конкретных образовательных линий).

Рекомендуется разделить ИОМ педагогов на три типа: вхождение в профессию, профессиональные достижения, исследовательская и проектная деятельность. При проектировании индивидуального образовательного маршрута педагогам должна оказываться консультативная помощь и предоставляться информация о возможностях методической работы в ОУ и возможностях обучения и развития профессиональной компетентности вне ОУ (курсовая подготовка в системе повышения квалификации, городские методические сообщества, открытые мероприятия, форумы, фестивали и т.п.). Характерным для индивидуального образовательного маршрута является то, что в нем полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большое место отводится самообразованию и развитию профессиональной компетентности.

В индивидуальном образовательном маршруте отражается три основных направления деятельности:

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

Согласно обозначенным направлениям деятельности и типу индивидуального образовательного маршрута определяются содержание, формы, методы работы педагога по развитию профессиональной компетентности на текущий учебный год.

В маршруте педагоги формулируют:

- цели и задачи своего профессионального развития, которые соотносятся с планом образовательного учреждения и его основной образовательной программой; развитием воспитанников.
- профессиональные умения, которые необходимо развить или сформировать;
- средства (модели, механизмы) решения поставленных целей и задач.

Практическая значимость ИОМ заключается в систематизации деятельности педагогов, профессиональном росте «на рабочем месте», использовании внешних (существующих в педагогическом коллективе) и внутренних стимулирующих факторов.

Разработка алгоритма составления ИОМ:

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

Алгоритм разработки ИОМ отличается универсальностью, поэтому начать работу по его составлению можно с любого этапа.

1 этап. Диагностика, оценка и самооценка своего профессионализма, мастерства (личностные качества; профессиональная компетентность: умение ставить цели, определять задачи педагогической деятельности, осуществлять отбор адекватного содержания образования и средств его реализации, осуществлять контроль и оценку полученных результатов). На этом этапе происходит самоопределение педагога на основе данных диагностического исследования.

2 этап. Составление маршрута профессионального развития, включающего в себя образовательные линии. Педагог прописывает возможности курсовой подготовки, собственные приоритеты и ценности, затруднения в образовательной деятельности и пути их решения.

3 этап. Для реализации индивидуального образовательного маршрута нами было создано открытое образовательное пространство, где осуществляется профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция собственной деятельности.

4 этап. Рефлексивный анализ реализации индивидуального образовательного маршрута, представление результатов: как разработанных материалов, так и сформированных личностно-профессиональных компетентностей.

В графах, педагоги отражают результативность реализации индивидуального образовательного маршрута за текущий год, фиксируют:

- достижения по каждому из направлений деятельности в виде конкретного педагогического продукта (сценария праздника, пакета педагогических диагностик, методических рекомендаций, консультаций, статей, разработок занятий и т.д.);
- субъективное отношение к достигнутым результатам (рефлексия процесса достижения и достигнутого результата по каждому из направлений деятельности в виде эссе или самоанализа, творческого отчета, самопрезентации);
- формы презентации полученных достижений, в том числе планируемые, с указанием места и времени презентации.

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога по развитию профессиональной компетентности

Направления деятельности (уровень методической работы ОУ)	Содержание деятельности				Результат как педагогический продукт	Субъективные достижения (отношение к результату)	Формы презентации достижений
	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал			
Самообразование (персональный уровень)							
Участие в методической работе ОУ (организационный уровень)							
Работа в профессиональном сообществе							

(командный уровень)							
---------------------	--	--	--	--	--	--	--

В современных условиях компетентность педагога в сфере профессионального самообразования основана на умениях определять сферу профессиональных интересов; выявлять проблемы и затруднения в профессиональной деятельности и определять способы их решения, то есть проектировать свой индивидуальный образовательный маршрут.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ШКОЛЫ – САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

*Предеина Е.В.,
заместитель директора по УВР
МАОУ «СОШ №7» города Кургана, РФ*

Реформы в образовании, инновационные процессы во всех сферах общества, появление рынка образовательных услуг неизбежно делают актуальной проблему конкурентоспособности образовательных организаций. Конкурентоспособность школы определяется в первую очередь качеством предоставляемых образовательных услуг: высокими результатами учащихся в интеллектуальных и творческих конкурсах и олимпиадах, высокими баллами выпускников на ОГЭ и ЕГЭ, высокой степенью их конкурентоспособности и социализации. Эти результаты могут быть достигнуты только при наличии высококвалифицированных педагогов, постоянно совершенствующих свое мастерство, мобильно реагирующих на изменения в образовательном пространстве.

В таком коллективе, как наш, насчитывающем более ста педагогов, возникают затруднения с повышением уровня профессиональной компетентности педагогов через курсы повышения квалификации по всем актуальным вопросам современного образования. Эти затруднения вызваны следующим:

1. Не всегда тематика предложенных курсов отражает образовательные потребности педагогов.
2. В условиях перегруженности педагогов не всегда возможно организовать замещение уроков на период их обучения, так как за год на курсах обучается до 40 человек.
3. Сроки курсов разных учителей-предметников часто совпадают, в результате чего становится невозможным направить их на обучение, т.к. это приведет к срыву учебных занятий учащихся.

В связи с этим возникла необходимость в создании модели школы как самообучающейся организации через внутрифирменное обучение педагогов по наиболее актуальным для них вопросам.

Цель самообучающейся организации: создание условий для становления педагога-профессионала, способного к проектированию ситуаций саморазвития собственными педагогическими средствами. Педагог становится субъектом непрерывного процесса собственного развития.

Сопровождение базовой педагогической деятельности учителя как предметника осуществляется через школьные методические объединения.

Научно-методическое сопровождение процесса становления инновационного педагогического опыта происходит в режиме постоянно действующих обучающих и проблемно-проектных семинаров, временных творческих и проблемных групп.

В межкурсовой период с целью внутрифирменного обучения персонала школы как самообучающейся организации методической службой ОО проводятся тематические педсоветы и методические семинары, тематика которых отражает актуальные проблемы развития образования.

В рамках внутриорганизационного обучения с использованием опыта педагогов школы был проведен педагогический совет по теме «Первые шаги реализации ФГОС ООО», на общешкольных методических семинарах и заседаниях ШМО рассматривались следующие вопросы:

- «Проектирование рабочих программ по учебным предметам в соответствии с ФГОС ООО».
- «Формирование УУД. Разработка программы развития УУД».
- «Изучение Профессионального стандарта педагога».
- «Актуальные педагогические технологии в контексте введения ФГОС нового поколения».
- «Современный урок в свете требований ФГОС ООО».
- «Методико-психологическое сопровождение работы с одаренными детьми».
- «Организация работы с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися».
- «Самообразование – одна из форм повышения профессионального мастерства педагога».
- «Общественно активная школа как условие обеспечения развития и воспитания учащихся через организацию профориентационной работы».
- «Наставники – молодым специалистам».
- «Использование современных воспитательных технологий в деятельности классного руководителя».

Диссеминация инновационного опыта педагогов школы организуется через показ опыта в режиме реального времени в форме серии открытых уроков, внеклассных мероприятий, документального оформления реализуемых нововведений, составления информационных карт передового и инновационного опыта и создания информационной базы, проведения семинаров, конференций, практикумов, организации мастер-классов, консультаций, выставок.

В школе функционирует методический кабинет, который является «мозговым центром» научно-методической работы школы. Здесь проводятся заседания НМС, индивидуальные и групповые консультации для педагогов по вопросам аттестации, повышения квалификации и обобщению собственного педагогического опыта. В методкабинете создан банк нормативно-правовых документов всех уровней, касающихся деятельности системы образования, медиатека.

Неформальное повышение квалификации представлено через систему

конкурсов профессионального мастерства. Организуется школьный фестиваль педагогического мастерства «Классное начало» и участие учителей школы в городском конкурсе «Учитель года».

Педагогический опыт педагогов представлен на федеральном уровне через участие во Всероссийском конкурсе «Инновационный подход» Педагогической олимпиады, организованной ГАОУ ДПО ИРОСТ в 2016 году (Диплом II степени за 2 место и Диплом призера III степени Всероссийского конкурса «Слайд-мастерство» в номинации «Слайд-лекция»), и участие в дистанционном всероссийском конкурсе «Учитель года – 2016» (<http://intel-academy.ru/profile/>) Всероссийского СМИ – Образовательный портал «Академия Интеллектуального Развития» (Диплом победителя I степени).

Педагоги МАОУ «СОШ №7» принимают участие в заочных городских педагогических чтениях «Педагогический поиск и его влияние на решение проблем образования». Публикации статей на федеральном уровне были представлены на образовательном портале <http://intel-academy.ru/profile/> «Академия Интеллектуального Развития», в сетевом издании СМИ для педагогов [Педразвитие.ru](http://pedrazvitie.ru) http://pedrazvitie.ru/viktoriny_online_new/viktorina?id=53 <http://rassudariki.ru/>, на сайтах <http://nsportal.ru>, <https://infourok.ru>, <http://educontest.net.>, в сборнике материалов Всероссийской научно-практической конференции «Зырянские чтения».

Ежегодно педагоги школы представляют собственный теоретический и практический педагогический опыт в форме открытых уроков и семинаров на базе школы для слушателей курсов ППК ГАОУ ДПО ИРОСТ.

Продолжает работу раздел «Методические разработки» школьного сайта <http://sc7-kurgan.ru> для учителей, в котором они представляют свои методические разработки, демонстрируют свои достижения и опыт работы.

Модель методической работы нашей школы как самообучающейся организации представлена пятью направлениями:

I. Поисковая работа и научные исследования педагогов:

1. Участие в работе экспериментальной площадки.
2. Участие в научно-практических конференциях, семинарах, написание методических разработок, статей в журналы.
3. Изучение теоретического материала по проблеме исследования, теме самообразования.

II. Разработка методической документации.

1. Работа по составлению учебных планов, программ.
2. Разработка анкет, различных положений (о смотрах, конкурсах, выставках и т.п.)

III. Подготовка учебных видеозаписей, мультимедийных презентаций.

1. Видеозаписи уроков, внеклассных мероприятий.
2. Тематические мультимедийные презентации, слайд-шоу.

IV. Профессиональное развитие педагогов.

1. Круглые столы.
2. Индивидуальные консультации.

3. Проблемно-проектные семинары.
4. Открытые уроки, взаимопосещения уроков.
5. Работа с научно-методической литературой.
6. Наставничество.
7. Участие в конкурсах профессионального мастерства.

V. Диссеминация инновационного педагогического опыта.

1. Работа в творческой группе по сбору материалов с целью изучения инновационного опыта.

2. Систематизация и обобщение материалов творчески работающего учителя или собственного опыта инновационной деятельности.

3. Презентация, распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс.

4. Мастер-классы, педагогические мастерские, выступления на педсоветах.

5. Оформление результатов исследования (доклад, брошюра, статья, монография, наглядный материал).

6. Создание информационной базы о передовом и инновационном опыте.

Ежегодно в конце учебного года методической службой школы проводится изучение кадрового состава педагогов, их диагностика с целью определения профессиональных затруднений и запросов на методическое сопровождение профессиональной деятельности.

В настоящее время особого внимания требуют молодые педагоги, ежегодно пополняющие педагогический коллектив. В стадии вхождения в педагогическую профессию находится 24,7% педагогов школы.

С целью более быстрого и качественного вхождения в должность молодых специалистов и оказания помощи впервые принятым учителям и другим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также с целью формирования кадрового ядра в школе создан Институт педагогического наставничества, работает Школа молодого специалиста, наставниками для молодых специалистов ведется цикл лекций «Его Величество Урок!».

Задачи работы с молодыми специалистами:

- выявлять и предупреждать недостатки, затруднения в работе молодых специалистов через организацию анкетирования и анализ их результатов;
- развивать готовность молодых специалистов к профессиональному самосовершенствованию, работе над собой через привлечение к работе в МО, участие в профессиональных конкурсах;
- развивать профессиональные навыки, в том числе навыки применения различных средств обучения и воспитания, общения со школьниками и их родителями, навыки использования в образовательном процессе современных методик, форм, видов, средств, новых технологий обучения.

Основными формами работы с молодыми педагогами являются: консультации, наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, работа в творческих группах, практикумы и консультации.

Составлен план работы администрации и наставников с молодыми специалистами, согласно которому ежегодно проводятся следующие мероприятия:

- диагностика уровня профессиональной компетенции молодых специалистов, их педагогических проблем;
- анализ процесса адаптации молодых специалистов;
- посещение уроков молодых специалистов;
- педагогическое самообразование;
- организация методической помощи наставниками;
- привлечение молодых специалистов к посещению городских семинаров;
- включение молодых специалистов в план прохождения курсовой подготовки повышения квалификации;
- «Школа молодого специалиста»;
- цикл лекций «Его Величество Урок!».

Совместная деятельность наставников и молодых специалистов дает положительные результаты – молодые специалисты успешно адаптируются и аттестуются. Из числа молодых специалистов впервые были аттестованы на первую квалификационную категорию в 2015 году 3 учителя, в 2016 году – тоже 3.

Показателями эффективности методической работы школы можно считать:

- рост удовлетворенности педагогов собственной деятельностью;
- положительный психолого-педагогический климат в школьном коллективе;
- овладение современными методами обучения и воспитания;
- положительную динамику качества образования;
- высокий уровень профессиональной самодеятельности педагогов;
- постоянное внимание администрации к деятельности педагогов, наличие системы стимулирования педагогической деятельности.

В настоящее время методическая служба школы как самообучающейся организации должна разработать систему профессионального развития педагогов в соответствии с современными требованиями, предъявляемыми Профстандартом и ФГОС ОО.

Задачи, которые предстоит решить методической службе в связи с введением Профстандарта педагога:

1. Спроектировать систему методической работы с максимальным использованием внутренних ресурсов для внутрифирменного обучения.

2. Провести мониторинг соответствия уровня профессиональных компетенций педагогов уровням требований профессионального стандарта.

3. Определить актуальные направления внутриорганизационного обучения педагогических работников с учетом требований к трудовым действиям, знаниям, умениям, определенным профессиональным стандартом педагога.

4. Спроектировать профессиональное развитие каждого педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта: определение содержания, способов повышения квалификации.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Пястолова М.В.,

*заместитель директора по методической работе
МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4» г. Щучье,
Курганская область, РФ*

Профессиональный стандарт педагога призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию. В стремительно меняющемся мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Научить детей учиться, работать в команде, сохранять уверенность в собственных силах, адекватно оценивать свои результаты и ставить новые цели невозможно без приобретения данных способностей самими учителями. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Профессиональный стандарт педагога определил штрихи к «портрету» педагога-профессионала и требования к оценке профессиональной деятельности. Педагог является главным технологическим ресурсом современной системы образования, поэтому развитие профессиональных компетенций педагога является условием успешного введения и реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. В МКОУ «СОШ №4» г. Щучье созданы условия для включения педагога в процесс осмысленной и устойчивой педагогической деятельности, что и обеспечивает развитие мотивации профессионального успеха. Планирование и организация работы с кадрами в образовательном учреждении направлены на изменение стереотипа мышления педагога и ориентированы на непрерывное профессиональное образование, адекватное требованиям государственной образовательной политики.

Вовлечение всех членов педагогического сообщества в единый инновационный процесс – крайне сложная задача, именно поэтому необходимы разработка и реализация комплекса организационно-методических мероприятий по подготовке педагогов к работе в новых условиях. В образовательной практике МКОУ «СОШ №4» г. Щучье применяются разные средства, стимулирующие профессиональное развитие педагога.

Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты труда, предъявляя требования к квалификации и предлагая критерии ее оценки. Возникают противоречия между потребностью общества в педагогах с высоким уровнем профессионально-педагогической компетентности и осознанием необходимости и значимости своей деятельности и недостаточным опытом и уровнем его теоретических и практических навыков в проектировании образовательного процесса в условиях введения профессионального стандарта.

Для организации инновационной деятельности в школе работают 4 школьных методических объединения:

- ШМО учителей начальных классов;
- ШМО учителей гуманитарного цикла;
- ШМО учителей естественно-математического цикла;
- ШМО классных руководителей.

Активно работает наставничество.

Как и в любой организации, существовали проблемы с мотивированием педагогов в реализации направлений деятельности самообучающейся организации, но с течением времени и с пониманием потребностей современного обучения многие педагоги охотно начинают работу по самообразованию.

Самообучающаяся организация – это эффективная компания, способная быстро и гибко реагировать на изменения внешней ситуации, опираясь на хорошо организованную команду сотрудников, которые осознают свои цели и миссию, а также умеют извлекать уроки из происходящего.

ИЗ ОПЫТА РАЗВИТИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Свиридова В.В.,

заместитель заведующего

МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №2

«Дружная семейка» города Кургана, РФ

В настоящее время, чтобы быть конкурентоспособным и востребованным среди образовательных организаций, дошкольному образовательному учреждению необходимо обладать признаками развивающейся самообучающейся организации.

В нашем дошкольном учреждении мы определяем важным приоритетом управленческой деятельности систему работы по повышению и развитию педагогических кадров, в том числе и с использованием внутреннего ресурса:

- опору на имеющийся внутренний потенциал педагогов МБДОУ;
- создание благоприятных условий для творческого поиска, профессионального роста и их всевозможной поддержки;
- эффективное использование накопленного положительного педагогического опыта.

Одно из ярких свидетельств успешности усилий в этом направлении – систематичное участие педагогов МБДОУ в профессиональных конкурсах разного уровня. За 14 лет ежегодного результативного участия в городском конкурсе «Учитель года» в детском саду сформирована настоящая педагогическая элита в масштабе не только нашего учреждения, но и городского педагогического сообщества.

Механизмом ее формирования является созданная и эффективно функционирующая в МБДОУ система выявления, изучения, обобщения и социализации педагогического опыта. Она обеспечивает возвращение в коллективе педагогов-мастеров, педагогов-новаторов, педагогов-лидеров и включает следующие этапы:

1. «Песчаная россыпь» – профессиональная диагностика.
2. «Мягкая глина» – накопление опыта и формирование индивидуального стиля педагога.
3. «Кристаллизация и огранка» – определение и обобщение индивидуального опыта.
4. «Рождение Звезды» – социализация созданного педагогами опыта.

Сопровождение и поддержку всей этой системы осуществляют методическая и психологическая службы МБДОУ. Ими используются разнообразные формы, из которых на протяжении последнего времени наиболее востребованы педагогами следующие:

- проблемные семинары-практикумы;
- открытые показы и обсуждение педагогических мероприятий с детьми, родителями и социальными партнерами;
- работа в творческих проблемных группах и институциональных инновационных площадках;
- наставничество;
- самообразование;
- активное посещение педагогами городских методических формирований (постоянно действующих семинаров, консультационных пунктов и др.).

По результатам внутреннего и внешнего мониторинга повышения квалификации руководящих и педагогических кадров в дошкольном учреждении за 2015 год, педагоги детского сада (по данным КГ ИМЦ) занимают первое место среди детских садов города в стремлении к развитию и обучению через городские методические формирования.

Поддерживая стремление педагогов к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, готовности взять на себя определенные обязательства и ответственность, администрация МБДОУ практикует делегирование полномочий воспитателям и специалистам: 53% (14) педагогов являются руководителями постоянно действующих семинаров, клубов школ, гостиных, творческих проблемных групп, ответственными за взаимодействие с социальными партнерами.

В последние годы проводится активное внедрение в практику работы детского сада федерального государственного стандарта, пересмотр и демократизация всей системы дошкольного образования. Методическая служба детского сада расширяет границы участия педагогов в инновационной деятельности по разработке и внедрению новых форм образовательной деятельности с воспитанниками, социальным окружением и семьей.

В этих целях все большее внимание уделяется проектной деятельности.

Среди проектов последних лет можно отметить следующие:

- «В движении день за днем»;
- «Вместе с мамой, вместе с папой»;
- «Окно роста»;
- «Спешите делать добрые дела...»;
- «Молодая семья – молодого Кургана»;
- «Давно закончилась война»;
- «Родной свой край – люби и знай»;
- «Навстречу друг другу»;
- «Земля – наш общий дом».

Эти и другие проекты представляются на обсуждение городской общности через участие в Городской неделе проектов, конкурсах, городских педагогических и региональных конференциях и форумах.

Учитывая специфику МБДОУ, наличие в детском саду групп оздоровительной направленности, особое внимание уделяется целенаправленному обучению педагогов современным технологиям здоровьесбережения воспитанников и приобщению всех участников образовательных отношений к здоровому образу жизни через постоянно действующий семинар-практикум «Современные технологии здоровьесбережения детей и взрослых».

Важнейшим итогом проводимой работы является создание в МБДОУ творческой атмосферы, побуждающей педагогов к включению в разработку новых, отвечающих требованиям времени форм работы с детьми, родителями и социальным окружением:

- совместное создание и реализация сетевой образовательной Программы краеведческой и культурно-досуговой деятельности с социальным партнером – библиотекой имени И. Тургенева;
- проведение акций волонтерского движения «За здоровую и счастливую семью» среди социальных партнеров, родителей воспитанников и населения поселка Энергетиков;
- неформальное общение с участниками образовательных отношений и вовлечение их в образовательную деятельность через активные формы взаимодействия: клубы, гостиные, игротеки, спортивные мероприятия и другие традиции, сложившиеся в коллективе детского сада.

Таким образом, мы можем заключить, что детский сад действительно эффективно и систематически функционирует и развивается как открытая самообучающаяся система.

Остановимся теперь на одном из важнейших направлений развития самообучающихся организаций, связанном с созданием системы информационно-методических сервисов. Поскольку МБДОУ является региональной инновационной пилотной площадкой «Социально активное образовательное учреждение», это направление имеет для нас особенно важное значение.

В процессе функционирования пилотной площадки мы уделяем особое внимание следующим видам и формам информационно-методического сопро-

вождения: сбору и систематизации материалов о деятельности площадки, оформлению их в виде слайд-презентаций, видеосюжетов, информационных буклетов, авторских материалов и изданий.

За последние 5 лет 28 публикаций из опыта работы педагогов изданы на муниципальном, региональном и федеральных уровнях. Продолжающееся более десяти последних лет издание информационного печатного органа МБДОУ экспресс-газеты «Дружная семейка», выпускаемой педагогами каждой группы детского сада, внесло вклад в приобретение каждым из них компьютерной грамотности и освоение новых информационных технологий, которые они успешно используют в образовательной деятельности с детьми и родителями, собственной педагогической практике.

Таким образом, описанные выше специфика проводимой нами работы по профессиональному становлению и повышению квалификации педагогов, активному вовлечению их в инновационную деятельность, эффективное взаимодействие с социумом и родителями воспитанников, создание системы информационно-методических сервисов позволяют квалифицировать МБДОУ как открытую развивающуюся самообучающуюся организацию.

РОЛЬ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА

*Тутукова Н.,
заместитель директора МКОУ «Круглянская СОШ»,
Звериноголовского района,
Курганская область, РФ*

Урок обеспечивает развитие обучающихся, если он спроектирован и реализован на основе современных педагогических технологий. К такому выводу и требованиям к проектировочной деятельности пришли педагоги нашей школы в ходе реализации Программы развития школы «Технологизация образовательного процесса» в 2005-2010 годах, когда пришли к общему знаменателю в подходах, принципах, ценностях деятельности школы. И если традиционно ориентиром в оценке качества образования являлись лучшие педагогические практики учителей, работающих в школе, лучший опыт учителей широко представлялся и вне школы, то поиск ответов на вопросы «А как они работают?» или «Почему не работают и отстают остальные учителя?» – стал главной проблемой, достойной Программы развития школы, которая решала задачи выделения проблемных зон, определение дефицита тех или иных компетенций. В этот период активно осваиваются технологии коллективного способа обучения, модульная технология, обеспечивающая условия для обучения разными темпами, укрупненными дидактическими единицами, технологии формирования правильного типа читательской деятельности, методики формирования оптимального чтения, апробируются парные, групповые формы организации са-

мостоятельной познавательной деятельности. Решается одна из основных психологических задач обучения – активизация психических процессов ученика при работе с информацией как письменной, так и электронной. Педагог становится создателем новых педагогических ситуаций, новых заданий, направленных на использование общеучебных умений, навыков и обобщенных способов деятельности и создание обучающимися собственных продуктов в освоении знаний. Это стало базой для подбора типовых задач, компетентно ориентированных заданий для формирования УУД при реализации ФГОС, применения развивающих технологий ФГОС. Сформированная проектировочная деятельность педагога по проектированию программ, урока на основе системно-деятельностного подхода, поэтапного формирования умственных действий, через ориентировочную основу действий позволила выполнить требования ФГОС к результатам обучения, вызывающие необходимость в изменении содержания обучения на основе принципов метапредметности как условия достижения высокого качества образования.

Проводя обновление содержания через введение в учебный план нашей сельской школы еще 25 лет назад шахмат, ритмики, учебного плана художественного класса, реализовали инновационную, тогда экспериментальную программу «Школа творческого развития», что обеспечило готовность педагогов к выполнению требований ФГОС по организации внеурочной деятельности. Мы считаем, что эта активная позиция школы по внедрению актуальных инноваций, нововведений, требующих постоянно повышать профессиональный уровень работников, независимо от их профессионального стажа и уровня квалификации, является лучшей формой непрерывного профессионального развития, образования педагогов школы. Работа над единой методической темой «Современные педагогические технологии как условие реализации урока на основе требований ФГОС» позволила педагогам включиться в единое методическое пространство региона.

Контроль выполнения требований условий, требований результатов, результаты внешнего контроля делают управление зрячим. Администрация не испытывает иллюзий относительно реального качества педагогического коллектива школы, представляет объективную ситуацию и, исходя из этого, осознает необходимость управленческих действий. По запросам педагогов, промежуточным результатам инновационной деятельности по реализации Программы развития школы, а сейчас и ООП, формулируются задачи методической работы по уровням:

1) по прогнозированию будущего, что позволяет использовать такой ресурс, как время;

2) по удовлетворению запросов на научную, психолого-педагогическую информацию педагогов, стремящихся к **саморазвитию** и **самореализации** (решаются в процессе таких коллективных форм мыследеятельности, как педсоветы, семинары, конференции, педагогические сообщества. Если принято, норма становится обязательной для всех. Однако принятие нормы еще не означает, что и деятельность также изменится автоматически, сама по себе. Но кад-

ровый потенциал остается единственным неиссякаемым ресурсом, который есть у каждой школы, или тем ресурсом, который теоретически можно развивать бесконечно. В этой связи формулируется главная задача внутриорганизационного обучения педагогов – влиять на улучшение педагогических практик всех учителей для достижения ими более высоких результатов;

3) по методическому дифференцированному сопровождению, обеспечивающему положительную динамику результатов за счет совершенствования педагогических знаний и умений работающих в школе учителей. В процессе управления образовательной организации в данном направлении уделяется особое внимание повышению результативности работы «отстающих» учителей, в том числе молодых и вновь прибывших. Добровольность участия в методической работе, свобода педагога заканчивается там, где есть опасность снижения качества, рутинность деятельности. Это может быть и главное в технологии самообучающейся организации. Каждый вносит вклад в результаты организации, хороший или плохой вклад, но обязательно вносит; конечно, нужен хороший вклад, так как из-за одного педагога можно потерять доверие к коллективу (если дозволено одному, то и дозволено всем). Путь к дополнительному образованию, развитию в профессии открыт для всех. Просто и доступно. Все руководствуются теми же принципами по форме, по содержанию при обучении, но у тех, кто не очень хочет, чаще всего формально и по сути и по содержанию получается. На вопрос, как адаптироваться, удерживать позиции и развиваться (Что делать?), давно уже найден ответ: «Учиться, учиться и еще раз учиться, но грамотно и системно»;

4) моделируются эффективные образовательные технологии, создаются образовательные проекты;

5) оформляются лучшие педагогические практики.

Вот так на принципах лично-ориентированного управления совершенствованием профессионального мастерства каждого педагога может быть построена открытая самообучающаяся организация, поскольку качество кадров является «главным, если не единственным фактором, реально влияющим на качество образования».

Составная часть технологии самообучающейся организации – компетенция руководителя образовательной организации, более других заинтересованного в эффективной деятельности своих педагогов. Мы представили наш опыт, но опыт вообще не переносится, думаю, вы со мной в этом согласитесь, поэтому можно говорить о воспроизводстве и переносе оснований деятельности, мы говорили о принципах, ценностях деятельности школы. Одобрения и провокации возможны, прежде чем станут единомышленниками, проходит поиск моделей перевода педагогических решений в организационные, организационных в управленческие — и обратно... Через все это методическая работа поддерживает и вооружает способность педагогов к самостоятельному поиску собственных перспектив, обеспечивает помощь педагогам в обретении своего лица, приучение к работе с собственными открытиями, к привычке быть автором собственного дела. Наш опыт, надеюсь, убедил, что сформировать потребности неформального профессионального развития – сложная задача для учителя, ра-

ботающего в определенном «вакууме» инноваций, в отсутствии профессиональной среды сотрудничества, в условиях недостаточности актуальной педагогической информации и методической поддержки со стороны коллег, руководителя, методических служб. Построение модели целостной системы дополнительного профессионального образования, повышения квалификации на уровне образовательной организации – задача, достойная программы развития организации. При переходе к управлению, ориентированному на результат, на показатели эффективности деятельности организации, сопряженному с поэтапным совершенствованием отраслевой системы оплаты труда и введением эффективного контракта для всех работников, задача эффективного управления нематериальными ресурсами (профессиональным развитием персонала, повышением качества профессиональной деятельности, опережением в освоении) – актуальная профессиональная задача управления.

Имея требования к себе в профессии, самообучаясь, сотрудничая в профессиональном сообществе, участвуя в конкурсном движении, у педагогов есть возможность, которая должна быть создана в целях непрерывного профессионального развития учителя, сформировать индивидуальную программу профессионального роста, образования, независимо от опыта профессиональной деятельности.

РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТКРЫТОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Циулина О.И.,

заместитель директора по УМР

ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж»,

Курганская область, РФ

Непрерывное образование в настоящее время актуально в педагогической среде. Профессиональная образовательная организация должна быть конкурентоспособной на рынке подготовки квалифицированных рабочих и служащих. Это возможно при условии наличия профессионально мобильного, гибкого, креативного, толерантного педагогического коллектива, осознающего общую цель и позиционирующего себя как команда. Современная образовательная организация – это «обучающаяся организация».

С введением профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» реализация федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО), подготовка студентов к конкурсам профессионального мастерства WorldSkills и «Славим человека труда» требуют от преподавателей и мастеров производственного обучения изменений в профессиональном самосознании. Одним из условий, которое может качественно переломить ситуацию, является организация работы педагогического коллектива в режиме «самообучающейся

организации».

Побывав в 2016 году на курсах повышения квалификации в ГАОУ ДПО ИРОСТ Курганской области по теме «Деятельность открытой самообучающейся организации» и обсудив эту проблему на педагогическом совете учреждения, было принято решение, что ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж» будет участвовать в региональном движении «Открытая самообучающаяся организация», так как условия для участия в движении в колледже созданы в полной мере: наличие ресурсных условий профессиональной образовательной деятельности, социально активный и здоровьесберегающий характер деятельности колледжа, работоспособность коллектива (высшее профессиональное образование имеют 70% педагогов, высшую квалификационную категорию – 33%, первую – 15% преподавателей и мастеров ПО); наличие системы управления: учебной, методической, инновационной составляющей; результативность работы: 100% успеваемость обучающихся, качественная подготовка к участию в региональных конкурсах профессионального мастерства студентов колледжа, востребованность профессий и специальностей образовательного учреждения на рынке труда нашего и соседних регионов.

Методической службой колледжа были разработаны анкеты для проведения диагностики профессиональных потребностей и компетентностей педагогов, их готовности к инновационной и творческой деятельности. После анализа диагностики профессиональных потребностей все преподаватели и мастера производственного обучения были распределены на проблемно-творческие группы: «Организация учебно-исследовательской деятельности с обучающимися (студентами)», «Психологическое сопровождение образовательного процесса в рамках внедрения ФГОС СПО», «Технология разработки рабочих программ дополнительного образования», «Использование современных образовательных технологий в преподавании учебных и спецдисциплин»; назначены руководители групп, составлены планы работы, распределены обязанности между администрацией и сотрудниками колледжа. С начала учебного года проблемно-творческие группы успешно начали свою работу.

Непрерывному повышению профессионального мастерства педагогов способствует правильно организованная работа по самообразованию. В апреле 2016 года в учреждении проведен педагогический совет по вопросам разработки плана по самообразованию. Роль методической службы колледжа при формировании плана самообразования педагога заключалась в том, чтобы на основе материалов диагностики помочь преподавателям и мастерам ПО сформулировать, скорректировать темы по самообразованию, грамотно спланировать работу. Самообразование каждого будет значимым в том случае, если оно определяется проблемным полем образовательного учреждения. Направление деятельности, которое определяется уровнем профессионального мышления и мастерства, педагог выбирал сам. На начало учебного года все педагоги колледжа сформировали свои планы работы по самообразованию.

При методическом сопровождении педагогов колледжа по вопросам са-

мообразования и повышения уровня квалификации в образовательном учреждении используются следующие формы: проведение педагогических и методических советов, методических семинаров, семинаров-практикумов; организуем деятельность предметно-цикловых комиссий и проблемно-творческих групп.

В колледже работают «Школа наставничества» и «Школы мастера», организуются стажировки преподавателей и мастеров ПО на предприятия и в организации. Проводятся конкурсы профессионального мастерства, научно-практические конференции, форумы, фестивали, предметные декады, недели науки. Педагоги колледжа иницируются на издательскую деятельность. Для преподавателей и мастеров ПО еженедельно проводятся информационно-методические совещания по разработке программно-методической документации и контрольно-оценочных средств, по обновлению программ в соответствии с федеральными государственными стандартами, профессиональными стандартами и компетенциями WorldSkills.

Таким образом, целенаправленная система методической работы колледжа, мониторинги, самообразование, самообучение коллег друг у друга способствуют созданию профессионального образовательного учреждения как самообучающейся организации, повышению профессиональной компетентности, формированию готовности педагогов к деятельности по реализации ФГОС СПО и качества подготовки квалифицированных кадров.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Шатных А.В. Привлечение федерального и межрегионального информационно-методического ресурса как условие повышения результативности открытой самообучающейся организации</i>	<i>3</i>
<i>Степанова Н.В. Роль открытой самообучающейся организации в повышении квалификации педагогов</i>	<i>7</i>
<i>Амержанова Ш., Турсунбеков А. Развитие профессиональной компетентности педагога в условиях внутриорганизационного обучения.....</i>	<i>10</i>
<i>Аристова О.С. Особенности внутриорганизационного повышения квалификации в ГКОУ «Каргапольская школа-интернат»</i>	<i>13</i>
<i>Ворончихина М.Г. Становление открытой самообучающейся организации на базе ГКОУ «Красносетская школа-интернат» через непрерывную систему повышения квалификации педагога</i>	<i>16</i>
<i>Гербер Ю.С. Открытая самообучающаяся организация в ДОО: методы</i>	

диагностики	21
Дядина Н.П. Организация деятельности открытой самообучающейся организации	23
Евдокимова Л.В. Деятельность открытой самообучающейся организации в условиях сетевого взаимодействия	25
Ефимова М.А. Приоритеты развития колледжа как основа внутриорганизационного обучения педагогов	28
Злодеева Л.А., Синягина О.А. Управление профессиональным развитием педагогов Лицея в условиях самообучающейся организации.....	32
Иванова С.И. Организация работы с молодыми специалистами в открытой самообучающейся организации	37
Ичитовкина О.Т. Школьные конкурсы педагогического мастерства	40
Качалкова И.А. Школа дефектолога как одна из форм повышения эффективности работы самообучающейся организации.....	41
Князева Л.С. Самообучающаяся организация как один из факторов качества образования.....	44
Козлова С.М., Немкова Е.А. Основные подходы к организации деятельности открытой самообучающейся организации в Куртамышском филиале ФГБОУ ВО Курганская ГСХА.....	48
Колбасенко Н.А. Создание открытой самообучающейся организации: за и против.....	52
Логинова Т.Н. Организация методической работы в колледже как одно из условий повышения профессиональной компетентности педагогических работников (из опыта работы).....	55
Магеррамова Е.В. Создание открытой самообучающейся организации: плюсы и минусы	58
Мальцева А.В., Задорина Л.М., Фуфалдина О.В. Организация деятельности открытой самообучающейся организации по повышению профессионального мастерства педагогов и обеспечению качества образования.....	60

Предеина Е.В. Деятельность методической службы школы – самообучающейся организации.....	64
Пястолова М.В. Профессиональный стандарт педагога как фактор развития самообучающейся организации	69
Свиридова В.В. Из опыта развития дошкольного образовательного учреждения как открытой самообучающейся организации	70
Тутукова Н. Роль внутриорганизационного обучения в развитии профессиональной компетентности педагога.....	73
Циулина О.И. Роль методической службы в деятельности открытой самообучающейся организации.....	76

Сборник тезисов

Деятельность открытой самообучающейся организации: проблемы и перспективы

Подписано в печать . Формат 90x60 1/16. Усл.печ.л. 4,65. Тираж экз. Заказ .
ГАОУ ДПО ИРОСТ. 640000, г. Курган, ул. Пичугина, 38