

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
АКАДЕМИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

**Организационно-методическое сопровождение профессионального
развития педагогов в межаттестационный период**

Сборник методических рекомендаций

АСОУ
2012

УДК

ББК

Организационно-методическое сопровождение профессионального развития педагогов в межаттестационный период

Сборник методических рекомендаций: сборник научно-практических материалов. – АСОУ, 2012. – 47 с.

Ключевым условием повышения качества образования является высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров. В связи с тем, что аттестация педагогов осуществляется, как правило, один раз в пять лет, большую роль в оценке профессиональной деятельности педагога играет межаттестационный период.

Актуальность проблемы развития и совершенствования профессиональной компетентности учителя в межаттестационный период определяется наличием основных противоречий: несмотря на необходимость готовности учителя выполнять педагогические функции в будущем периоде с учетом изменений в системе образования и новых требований к качеству образования, предъявляемых со стороны общества, присвоение квалификационной категории учителю осуществляется по итогам профессиональной деятельности прошлого периода. Существует большое количество исследований, посвященных проблемам повышения квалификации, росту профессионального мастерства учителя в системе дополнительного профессионального образования, а также большое количество исследований, связанных с диагностикой педагогического труда и его результативностью (в частности в ходе аттестации).

Предлагаемые методические рекомендации должны помочь специалистам органов управления в сфере образования, методических служб, руководителям и педагогам образовательных учреждений организовать методическое сопровождение профессионального развития педагогов в межаттестационный период и анализ его результатов.

Сборник предназначен для руководителей и специалистов органов управления образованием, руководящих и педагогических работников образовательных учреждений Московской области, а также для слушателей системы повышения квалификации педагогических кадров Подмоскovie.

Редакционный совет:

Л.Н. Антонова – председатель,

Л.Н. Суздальцева, Л.Н. Сторчак

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Цели и основные задачи организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогов.....	6
Принципы организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогов в межаттестационный период.....	8
Функции организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогов.....	10
Субъекты организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогов.....	14
Формы организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогов в межаттестационный период.....	15
Организация профессионального саморазвития и самообразования педагогов в межаттестационный период.....	16
Активизация творческой деятельности руководителей и педагогов, включение их в научно-методическую, инновационную и опытно-экспериментальную работу.....	19
Организация работы по распространению передового и инновационного опыта с целью преобразования педагогической деятельности.....	24
Организация взаимодействия педагогов в информационно-коммуникационной сети.....	29
Организация конкурсов профессионального педагогического мастерства...	37
Литература.....	45

Введение

Живя в динамично изменяющемся обществе, педагог должен быстро адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и культурным условиям образования, овладевать обновляющимся содержанием и технологиями обучения, различными формами выявления результатов своей профессиональной деятельности с целью повышения качества образовательного процесса, а также – предъявления полученных результатов социальному окружению.

На этапе формирования обновленной модели образования приобретает актуальность создание условий для профессионального развития педагогов. Системные изменения в образовании требуют от руководящих и педагогических работников постоянного совершенствования профессиональных, коммуникативных, информационных, правовых компетентностей, пересмотра прежних ценностных ориентиров, целевых установок, освоения новых способов деятельности.

Аттестация педагогических кадров стимулирует развитие профессиональной компетентности, целенаправленное непрерывное повышение уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного и профессионального роста, выявляет перспективы использования потенциальных возможностей педагогических работников.

Профессиональная компетентность представляет собой интеграцию опыта, теоретических знаний, практических умений и значимых для педагога личностных качеств, причем на первое место выдвигается критичность мышления, способность к анализу и самоанализу, потребность в развитии и самосовершенствовании, склонность к творчеству.

Систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, формирование профессиональных компетентностей, развитие

личностных качеств педагогических кадров, осуществляется через непрерывное профессиональное образование:

- формальное (повышение уровня квалификации по программам дополнительного профессионального образования),
- неформальное (профессиональное развитие в системе методического обеспечения образовательного процесса);
- информальное (самостоятельное освоение педагогическими работниками теоретических знаний, практических умений, инновационного опыта в коммуникациях информационного пространства).

Педагогические работники, осваивая образовательные программы учебных курсов, накапливают новые теоретические знания и практические умения и повышают свой профессиональный уровень. В межкурсовой, межаттестационный период специалисты осваивают и применяют новые педагогических явлений в образовательной практике, который сопровождается саморазвитием, происходит профессиональный рост (формирование компетентностей) и личностный рост (саморазвитие) педагогов. Профессиональное развитие педагога - это путь от репродуктивной педагогической деятельности к педагогическому мастерству и новаторству. Его успешность определяется организацией и содержанием методического сопровождения профессионального и личностного роста руководящих и педагогических работников.

Организационно-методическое сопровождение профессионального развития руководящих и педагогических работников в межкурсовой, межаттестационный период обеспечивают:

- муниципальные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования и методические службы муниципальных образований;

▪ субъекты методической работы муниципальных образовательных учреждений;

▪ субъекты методической работы государственных образовательных учреждений системы образования региона.

Организационно-методическое сопровождение обеспечивает взаимосвязь и преемственность повышения квалификации и профессионального развития специалистов, подготовку педагогов к введению нового содержания образования, овладению инновациями и прогрессивными педагогическими технологиями в межкурсовой, межаттестационный период совокупностью средств методической работы адекватным современным условиям развития образования.

Цели и основные задачи организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогов

Целью организационно-методического сопровождения является создание условий для постоянного совершенствования педагогической деятельности руководителей и педагогических работников, приведение его в соответствие с современными достижениями науки и практики; формирование у педагогов мотивации и готовности к продвижению по индивидуальной траектории профессионального развития.

Основными задачами организационно-методического сопровождения руководящих и педагогических работников являются:

- обеспечение оперативного, доступного информирования педагогов о новом содержании образования, инновационных образовательных и воспитательных технологиях, передовом отечественном и зарубежном опыте, достижениях психолого-педагогических наук в соответствии с

- потребностями образовательной практики и профессиональными потребностями педагогов;
- выявление затруднений профессионального развития педагогических работников и педагогических коллективов (анализ и самоанализ), как отдельных сотрудников, так и педагогических коллективов;
 - выявление средств решения практических педагогических задач, обеспечивающих педагогический результат, с целью компенсации затруднений педагогов и продвижения их в профессиональном развитии;
 - организация сопровождения профессионального развития специалистов, имеющимся комплексом средств, методов, форм методической работы, включающих каждого педагога в решение локальных проблем;
 - стимулирование и формирование творческого роста педагогов, создание атмосферы творческого поиска в педагогических коллективах;
 - выявление, изучение, обобщение передового и инновационного педагогического опыта, использование его методического ресурса для совершенствования профессионального развития педагогов.

Организационно-методическое сопровождение руководителей и педагогических работников осуществляется в тесном **взаимодействии** с методическими службами образовательных учреждений, муниципальными методическими службами, с учреждениями системы дополнительного профессионального образования Московской области, другими организациями и общественностью.

Принципы организационного – методического сопровождения профессионального развития педагогов в межаттестационный период

В основе организационно-методического сопровождения профессионального развития педагога **лежит индивидуально-ориентированный подход**, направленный на удовлетворение профессиональных потребностей, ликвидацию локальных проблем и создание условий для реализации индивидуальной траектории профессионального роста каждого педагога. Участие педагога в методической деятельности образовательного учреждения, муниципальной методической службы, самообразовании основывается на выборе педагогом форм и содержания методического сопровождения, адекватных его потребностям. Выбор осуществляется педагогом самостоятельно или с помощью специалистов методической системы муниципальных образований. Условием реализации индивидуально - ориентированного подхода к повышению профессионализма специалистов являются принципы:

1. **Целесообразности и рациональности** – конструирование поэтапного методического сопровождения профессионального развития педагога осуществляется на основании выявления проблем педагогической деятельности путем, изучения и выявления трудностей путем анализа и самоанализа образовательной деятельности (диагностический этап); актуализации необходимых для профессионального роста знаний и умений - оказание педагогу помощи в осознании профессиональных затруднений, определение целей и содержания индивидуальных путей их разрешения в предложенном педагогу методическом пространстве, составление программы профессионального роста - (организационно-прогностический этап); реализации программы (основной этап);

систематическая оценка решения поставленных задач и корректировка (контрольно-коррекционный этап).

2. **Принцип многовариативности** обеспечен взаимодействием между общеобразовательными учреждениями, муниципальными методическими службами, структурами дополнительного профессионального образования регионального уровня. Расширение методического пространства предоставляет педагогам выбор путей профессионального роста и личностного развития.
3. **Принцип непрерывности и преемственности** методического сопровождения профессионального развития предусматривает постоянный профессиональный и личностный рост педагога путем обеспечения слаженности и согласованности действий учреждений региональной сети повышения квалификации, методических служб общеобразовательных учреждений и муниципальных образований, в сохранении традиций, ранее используемых эффективных средств повышения профессионального мастерства педагогов; учете предыдущих форм повышения квалификации педагога; в выборе форм и методов методического сопровождения профессионального развития, обеспечивающих развитие творческих способностей педагога, предусматривающих его большую самостоятельность и ответственность.
4. **Принцип сетевого взаимодействия** реализуется через создание профессиональных объединений и сообществ педагогов на принципах **добровольности, открытости, диалогичности**. Сетевая организация методического сопровождения учителя - способ получения социального знания группой людей или организаций, которые связаны между собой социальными отношениями. Участники сети, свободно обмениваясь информацией, восполняют недостающий методический ресурс, получают опыт познания себя через работу с другими. В настоящее

время профессиональные сообщества действуют в форме клубов, ассоциаций, традиционных методических объединений педагогов. Динамичность инновационного развития образования выдвигает потребность в виртуальных сообществах, которые функционируют в нерегламентированном образовательном пространстве и способны оперативно удовлетворить запросы педагога в профессиональном и личностном росте.

5. **Принцип практической направленности** реализуется в использовании деятельностных методов и форм методического сопровождения профессионального развития, помогающих педагогу переосмыслить существующую образовательную действительность, принять идеологию и ценности новой школы, сформировать рефлексивную, проектную, методологическую компетентности, которые являются важнейшими составляющими профессионализма учителя.
6. **Принцип целостности** обеспечивается приоритетными направлениями развития системы Московской области в сфере образования, которые определяют содержание повышения квалификации и методическое сопровождение профессионального развития педагогов в межкурсовой, межаттестационный период.

Функции организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогов

Организационно-методическое сопровождение профессионального развития педагогов в межаттестационный период - многофункциональный процесс, направленный на выявление уровня методической грамотности педагогов, их потенциальных возможностей, готовности к приобретению профессиональных компетентностей, создание условий для обеспечения выявления локальных проблем в профессиональном росте педагогов, их

ликвидации и продвижения каждого учителя по индивидуальному маршруту профессионального и личностного роста.

Основные функции организационно-методического сопровождения педагогов в межаттестационный период:

- 1. Гностическая функция** организационно-методического сопровождения обеспечивает овладение педагогом методологическими, методическими, предметными знаниями и умениями, необходимыми для продуктивного решения исследовательских, творческих, инновационных задач и проблем, встречающихся в практической деятельности.
- 2. Прогностическая функция** позволяет педагогу выбрать формы методического сопровождения, которые раскроют его творческий потенциал, выявят возможности и готовность к преобразованию своей деятельности в современных условиях и на основании этого составить программу профессионального развития.
- 3. Коммуникативная функция** обеспечивает единство действий участников образовательного процесса в целях совершенствования профессиональной компетентности педагогов в ходе профессионального общения в педагогических сообществах и сообществах сетевого взаимодействия в информационно-коммуникационной среде.
- 4. Рефлексивная функция** предопределяет совершенствование педагога, который видит и понимает тенденции своего профессионального развития в условиях изменений в образовании; направляет субъекта на самопознание и познание других, на выработку норм профессионального поведения, осознание оснований собственной педагогической деятельности, мотивирует к профессиональному росту.
- 5. Компенсаторная функция** заключается в создании условий и возможностей для удовлетворения личных профессиональных интересов и устремлений педагогов; для формирования каждым собственных

представлений о самом себе в сравнении с другими; для обновления профессиональных знаний и совершенствования педагогических умений.

Методические структуры, организуя деятельность по выполнению организационно-методического сопровождения педагогов в профессиональном развитии, создают **организационно-педагогические условия**, способствующие приобретению педагогическими работниками новых профессиональных компетентностей:

– **научно-методические условия** - организацию работы педагогов по повышению профессиональных компетентностей в процессе разработки и реализации инновационных проектов развития образования; анализ научной и методической литературы, выявление рекомендаций, которые соответствуют возникающим в практике проблемам; изучение имеющегося передового и инновационного опыта с целью выявления педагогических средств, обеспечивающий наилучший результат для решения практических задач; разработку методических рекомендаций по актуальным вопросам образовательной практики с целью внедрения научных исследований в реальную практику; разработку мониторинга, позволяющего отслеживать эффективность методического обеспечения образовательного процесса; диагностических материалов по оценке эффективности применения рекомендаций, разработанных на основе научных исследований;

– **информационно-аналитические условия** – обеспечивают проведение оценочно-диагностических процедур, выявление затруднений педагогов в профессиональном и личностном росте (внутришкольный контроль, данные мониторинга, самоанализ); создание банков педагогической информации; обеспечивают информационное сопровождение инновационной и опытно- экспериментальной деятельности; организацию работы сетевых сообществ, способствующих эффективному обмену информацией;

– **организационно-методические** условия - обеспечивают доступность научно-педагогической информации каждому педагогу в соответствии с его запросами, включает педагогов в организацию и проведение социально значимых образовательных событий: научно-практических конференций, тематических семинаров, образовательных выставок, фестивалей и др.; организацию сопровождения профессиональных конкурсов, в том числе, и в рамках приоритетного национального проекта «Образование»; организацию работы профессиональных объединений педагогов (методические объединения, ассоциации, клубы), направленных на повышение их профессиональной компетентности и саморазвития;

– **консультационные** условия - обеспечивают консультирование и оказание помощи в выборе оптимальных средств для решения задач профессионального и личностного развития педагога.

Инновационное развитие образования, его информатизация требуют создания новых условий и соответствующих им **новых функциональных направлений** методического сопровождения профессионального роста педагогов:

– **мотивационно-целевых** – мотивации педагогов к участию в информационно-коммуникационных сетях, к использованию средств информационно-технологической оснащенности для формирования новых компетентностей педагогов и мотивации к достижению новых целей образования;

– **адаптационного развития** – совершенствование коммуникативной культуры педагогов, основанной на открытости, способности устанавливать контакты, вести диалоговое общение.

– **инновационного развития** – организация исследовательской, внедренческой деятельности, моделирования и проектирования образовательного процесса с использованием информационных технологий;

– **регулятивно-коррекционная** – установление логико-корреляционных связей на основе анализа между подсистемами управления образовательными в профессиональными потребностями в развитии педагога по результатам мониторинговых исследований.

Организационно-методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников в межаттестационный период представляет собой систему организационно-педагогических условий, созданных с целью профессионального и личностного саморазвития педагогов, формирования их готовности к принятию нового, творческой самореализации. Их реализуют методические структуры образовательных учреждений, муниципальных методических служб путем организации **научно-методического, аналитического, информационного, организационно-методического, консультативного направлений деятельности.**

Субъекты организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогов:

1. Муниципальные образовательные учреждения повышения квалификации и (или) муниципальные методические службы: организуют методическое сопровождение педагогов и руководящих кадров, конструируют методическую деятельность в различных формах, обеспечивающую условия для профессионального развития педагогов и инновационного развития образовательных учреждений; выполняя функции по направлениям методической работы создают условия для профессионального развития педагогов.

2. **Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений**, готовящиеся к аттестации, на основе самоанализа составляют и выполняют индивидуальную программу профессионального развития, организуют и участвуют в системе методической работы на региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательного учреждения.

Формы организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогов в межаттестационный период

Организационные формы методического сопровождения профессионального развития педагогов классифицируются по способу организации (коллективные, групповые, индивидуальные) и по степени активности участников (активные, пассивные). Субъекты коллегиального управления методическим сопровождением - методические советы, педагогические советы, методические объединения педагогов - мобилизует усилия педагогического коллектива на профессиональное развитие.

Педагогический совет проводится как в традиционной форме, так и с использованием современных способов работы со взрослыми, усиливающих выработку коллективной профессиональной позиции: семинаров-практикумов, использования видеоматериалов, активной деятельности слушателей, методического дня, деловой игры, круглых столов, дискуссий, конференций, фестивалей и др.

Способы организации и проведения заседаний **методических объединений педагогов и методических советов** в зависимости от целей могут быть различны: в форме лекции; теоретического семинара; семинара-практикума; конференции; творческой дискуссии; гостиной, часа коллективного творчества, деловой игры, методического тренинга, встречи за круглым столом; авторской

мастерской. Педсоветы, заседания методических объединений и методсоветы становятся эффективнее, если к их подготовке привлечены педагоги.

Виды домашних заданий, которые могут быть даны учителям при планировании педсоветов, методических объединений: моделирование урока (целиком или фрагментарно); разработка системы уроков по теме или курсу; разработка спецкурса, программы исследования; подбор литературы по актуальной проблеме; составление контрольных материалов, тестов; опорных схем, памяток, дидактического материала; разработка планов кружков, сценариев внеклассных мероприятий, курсов по выбору; посещение уроков, внеклассных мероприятий, занятий, спецкурсов с последующим анализом; представление собственного опыта работы по проблеме; защита темы по самообразованию.

Пассивные формы работы методического сопровождения ориентированы на репродуктивную мыследеятельность. **Активные формы** стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов и включают самоанализ, самоопределение и саморазвитие, способствующие профессиональному росту.

В межкурсовой, межаттестационный период при организации сопровождения профессионального развития педагогов используются активные формы методической деятельности, которые обеспечивают:

- профессиональное саморазвитие и самообразование педагогических работников;
- активизацию творческой деятельности руководителей и педагогов, включение их в научно-методическую, инновационную и опытно-экспериментальную работу;
- организацию работы по распространению (диссеминации) передового и инновационного опыта с целью преобразования педагогической действительности;

- стимулирование профессионального развития педагогических кадров, организаций конкурсов профессионального педагогического мастерства;
- организации обмена информацией в сетевых сообществах информационно-коммуникативной среды.

Организация профессионального саморазвития и самообразования педагогов в межэкзаменационный период

Организация профессионального саморазвития и самообразования педагогов направлена на выявление и устранение локальных проблем, преодолев которые специалист сформирует новые профессиональные компетентности, примет новые ценностные установки и преобразует педагогическую деятельность. Такая работа носит ярко выраженный индивидуально направленный характер и отличается специфическими формами:

1) Составление индивидуального плана профессионального развития педагога. На основании результатов самооценки, итогов диагностических работ, сравнивая свою деятельность с достижениями науки и работой других, педагог самостоятельно выделяет противоречия, формулирует проблемы, цели и задачи, определяет пути и средства их решения, проектирует собственную методическую модель профессионального роста, планирует разработку методического и диагностического инструментария, прогнозирует желаемый результат.

В программе определяются содержание, формы, методы повышения уровня профессиональной компетентности. В процессе реализации программы, в нее включают информацию: о наиболее значимых и интересных учебных и внеклассных занятиях, их анализ; об участии в методической работе, творческой деятельности (педагогические чтения, семинары, научно-

практические конференции, педагогические советы, временные творческие коллективы и т.д.), данные диагностики учащихся; результаты педагогических исследований. В качестве приложений к индивидуальной программе можно добавить методические разработки, материалы о деятельности учащихся и т.д. В конце учебного года полученные результаты деятельности педагога по профессиональному развитию соотносятся с поставленными целями и задачами. Итоги анализа служат основой корректировки индивидуальной программы педагога на следующий период. Систематически проводимый анализ позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности учителя и полученные им результаты, что становится предметом экспертизы во время проведения аттестационных процедур.

2) Составление личного плана самостоятельного изучения и апробации научно-методических материалов. План оформляется официально и существует как рабочий документ. Перечень вопросов, выбранных педагогом для самостоятельного освоения на предстоящий учебный год, включается в его годовой план работы. По завершении учебного года составляется краткий отчет о выполнении принятых обязательств по самообразованию, который утверждается методическим объединением. Педагог самостоятельно определяет количество и объем вопросов, выбираемых для освоения. Его самообразование может осуществляться в форме самостоятельного изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, проведения научных и экспериментальных исследований по утвержденным программам, написания статей, подготовки докладов, конкурсных материалов и др.

3) Диагностико-аналитическая деятельность, как форма индивидуальной работы важна в межаттестационный период при изучении профессиональной культуры, умений педагога работать с классом, отдельными

учащимися, его владения профессиональным языком, методикой организации и проведения урока, внеклассного мероприятия. Без хорошо организованной диагностико-аналитической работы невозможно проектировать участие педагогов в научно-исследовательской и экспериментальной работе, развить профессиональные умения, построить систему повышения профессионального мастерства и творческого роста. Управление профессиональным развитием педагога связано с **внутришкольным контролем**, который способствует выявлению проблемных зон и организации целевой методической помощи в определении индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогов.

3) Индивидуальное наставничество, консультации, собеседования широко применяется руководителями школ, опытными педагогами в работе с молодыми специалистами, стажерами, учителями, испытывающими затруднения в решении педагогических проблем. Здесь особенно важен педагогический такт в сочетании с высокой принципиальностью. Большую роль в наставничестве играет знание личностных качеств подопечного, а также умение наставников анализировать ход и результаты педагогической деятельности, формулировать на основе анализа конкретные рекомендации

***Активизация творческой деятельности руководителей и педагогов
включение их в научно-методическую, инновационную и опытно-
экспериментальную работу***

Активизация творческой деятельности руководителей и педагогов включение их в научно-методическую, инновационную и опытно-экспериментальную работу начинается с выявления проблемы и темы исследования. Эта работа осуществляется в специальных формах:

▪ **Дискуссия** – критический диалог, деловой спор, свободное обсуждение задачи, ставит целью вовлечение слушателей в активное обсуждение

проблемы; выявление противоречий между практикой и наукой, рассогласования между существующим и должным. Ведущему дискуссии необходимо владеть навыками применения теоретических знаний для анализа действительности и навыками диалогового общения.

▪ **Тренинг** – специальный, тренировочный режим, тренировка. Может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием на семинаре. При проведении тренинга широко применяются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в группах численностью от 6 до 12 человек. Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, проявление такта, ответственности в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

▪ **Временные творческие коллективы** создаются на период решения определенной проблемы. К их функциям относятся; экспертиза разработки образовательной программы учреждения, разработка отдельного направления научного исследования, авторские программы. Заседания творческих коллективов проходит в форме дискуссии, на которых обсуждают диагностический инструментарий, авторские программы, отчеты по итогам исследовательской работы и др.

▪ **Экспериментальная лаборатория** – творческий коллектив, который обеспечивает проведение эксперимента: осуществляет консультирование педагогов, испытывающих затруднения в опытно-экспериментальной работе; описание и оформление результатов опытно-экспериментальной работы, разработку программы эксперимента; диагностику его хода. Состав лаборатории меняется в зависимости от решаемой проблемы.

▪ **Аналитическая статья** — это исследование, проводимое на основе исходной информации с использованием анализа. Цель аналитической статьи - всесторонний анализ репрезентативных фактов, выводящий на решение

поставленной задачи. Главное в аналитической статье - тщательный анализ достоверных фактов, способных раскрыть тему для решения конкретной задачи. Исходя из этого, выделяют особенности аналитической статьи: подробный анализ фактов и их оценка; аргументированные доказательства и обоснования; обстоятельная разработка темы; теоретические обобщения; логические выводы; практические рекомендации, решение научной задачи.

▪ **Интерактивные методы и игры.** Интерактивность – это специально организованная познавательная деятельность, которая носит ярко выраженную социальную направленность. Цель использования интерактивных методов и игр - изменение моделей поведения участников. Анализируя свои реакции и реакции партнера, участник меняет собственную модель поведения и осознанно усваивает новые нормы деятельности, что позволяет говорить об интерактивных методах как о процессе интерактивного воспитания. Ведущими принципами организации интерактивного процесса являются: мыследеятельность; смыслотворчество; свобода выбора; рефлексия.

▪ **Организация мыследеятельности заключается:** в выполнении участниками различных мыслительных операций (анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификация, абстрагирование и др.); в обмене результатами мыслительной деятельности между участниками педагогического процесса; смене и разнообразии видов, форм мыслительной и познавательной деятельности; сочетании индивидуальных и групповых форм работы; проблемном обучении, использовании в педагогическом процессе современных образовательных технологий; мыслетворчестве участников; рефлексии. Смыслотворчество предполагает осознанное создание в процессе взаимодействия педагогов нового содержания, оценки явлений окружающей действительности, своей деятельности, результатов взаимодействия с позиций своей индивидуальности. Конечным результатом и целью смыслотворчества является обогащение, появление нового индивидуального опыта осмысления

(смысла), расширяющего границы индивидуального сознания. Рефлексия в педагогическом процессе — это процесс и результат фиксирования субъектами методической работы состояния саморазвития, установление причин и следствий.

- Каждый интерактивный метод - игра имеют свою цель, правила, поэтому, используется на разных этапах проведения мероприятия. Важным условием является расположение участников таким образом, чтобы они могли видеть друг друга, например, сидя в круге, по периметру.

- **Инновационные, организационно-деятельностные, деловые, ролевые и другие игры** способствуют формированию интеллектуальной культуры и культуры саморазвития. Используются в рамках способностной модели образования, которая обеспечивает подготовку педагогов к инновационной деятельности, создает предпосылки для быстрой адаптации педагогов в динамической профессиональной среде.

- **Решение педагогических задач, педагогических ситуаций (кейс-технология)** используется с целью знакомства с логикой и особенностями педагогического процесса, характером деятельности участников образовательного процесса, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий учит выделять из многообразия явлений главное. Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условиях, оценить позицию каждого действующего лица, представить себе возможные последствия каждого предполагаемого шага. Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения учебной работы.

- **Мозговой штурм** - один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Используется при обсуждении методики прохождения какой-либо темы, для

принятия решений по определенной проблеме. Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям. Запрещается критика и оценка идей. Продолжительность 15-30 мин. Затем следует обсуждение высказанных идей.

▪ **Методический практикум** – система практических работ слушателей по совершенствованию методического мастерства. Отличительная черта методического практикума - четко осознанная методическая направленность. Целесообразно провести предварительную подготовку участников, которая включает в себя обсуждение, уточнение целей, плана практических работ, выдвижение и инструктаж старших групп, обеспечение участников учебным материалом. Организационные формы методического практикума: **методический диалог, деловая игра, педагогический ринг, тренинг** и т. п. Структура методического практикума: введение участников в методическую проблему, обоснование актуальности данной проблемы; практическая работа; защита выполненной работы; выработка методических рекомендаций.

▪ **Портфолио** - одна из форм профессионального развития педагога, позволяющая оценить не только профессиональные знания педагога, но и остальные составляющие профессиональной компетентности, например, умение решать проблемы, возникающие в профессиональной деятельности. Портфолио – эффективный способ рационального и прозрачного продвижения настоящих и будущих профессионалов на рынке труда, способ оценивания имеющихся у них ключевых и иных компетенций, а также перспектив делового, профессионального и творческого взаимодействия работодателя с ними.

Портфолио представляет собой папку-накопитель, в которую помещаются материалы на бумажном носителе (распечатки, ксерокопии, в том числе с пометками автора, и рукописные материалы). Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности: учебной, воспитательной, творческой, методической, исследовательской.

Составление портфолио – одна из наиболее приближенных к реальному состоянию дел форма профессионального развития, которая ориентирует педагога на процесс самооценивания.

Существенным становится перенос акцента с внешней экспертизы и контроля на самоконтроль и проектирование своей профессиональной траектории.

Виды портфолио:

деятельность	индивидуальная	групповая
образовательная	портфолио педагога соискателя, аспиранта	портфолио педагогической группы
профессиональная	портфолио педагога, руководителя	портфолио учреждения

Образовательная технология «портфолио» предполагает организацию поэтапной деятельности:

Этап 1. Мотивация и целеполагание по созданию портфолио.

Этап 2. Разработка структуры материалов портфолио.

Этап 3. Планирование деятельности по сбору, оформлению и подготовке материалов к презентации. Выработка критериев оценивания материалов портфолио.

Этап 4. Сбор и оформление материалов.

Этап 5. Пробы в презентации портфолио.

Этап 6. Оценка результатов деятельности по оформлению и использованию материалов портфолио. Итоговая рефлексия деятельности.

***Организация работы по распространению передового и
инновационного опыта с целью преобразования педагогической
действительности.***

В педагогическом опыте творчески используется всё лучшее из теории и практики, вносится новизна и прокладывается дорога неизвестному. Стимулирующую и преобразующую роль педагогический опыт черпает через точки педагогического роста из массовой педагогической практики. Понятие «точка педагогического роста» обозначает конкретную деятельность отдельного образовательного учреждения или педагога, направленную на зарождение и удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, социума. Точками педагогического роста в системе образования являются: конкретный педагогический опыт, методическая или воспитательная технология, оказывающие положительное воздействие на содержание и результат целостного педагогического процесса, системная модель педагогической деятельности. Методическое сопровождение профессионального роста педагогов выдвигает потребность в изучении практики решения педагогических задач, выявлении средств, обеспечивающих педагогических результат, заданный федеральными государственными образовательными стандартами, выявлении «точек роста» - образцов передового и инновационного опыта, которые стимулируют формирование новых видов педагогической деятельности. Для обобщения и распространения инновационного опыта используются такие традиционные формы, как практические семинары по направлениям деятельности образовательного учреждения и учителя; фестивали (например, педагогических технологий); открытые уроки; мастер-классы; творческие отчёты; конкурсы методических материалов и педагогического мастерства; презентация авторских разработок; публикация тезисов докладов, статей, конспектов уроков, сценариев мероприятий, методических разработок и др.

▪ **Мастер-класс** – главное средство передачи концептуально новой идеи авторской педагогической системы путём прямого и комментированного показа приёмов работы. Мастер-класс – метод самостоятельной работы в малых группах, позволяющий провести обмен мнениями, создать условия для включения всех в активную деятельность, поставить проблемную задачу и найти ее решение через проигрывание различных ситуаций. При подготовке мастер-класса необходимо учитывать, что формы, методы, технологии работы должны предлагаться, а не навязываться участникам, в технологии проведения мастер-класса главное – не сообщить и освоить информацию, а передать способы деятельности (прием, метод, методика или технология). Мастер-класс проводится в малых группах, должен состоять из заданий, которые направляют деятельности участников для решения поставленной педагогической проблемы.

Алгоритм технологии мастер-класса: 1) объяснение причины выбора, характеристика основных идей метода (технологии, приема), результативности деятельности учащихся, знакомство с системой учебных занятий в режиме использования метода; 2) проведение имитационной игры «Учебное занятие со слушателями», 3) моделирование деятельности: учителя-ученики выполняют самостоятельную работу по конструированию собственной модели учебного занятия в режиме технологии учителя-мастера; 4) рефлексия – дискуссия по результатам совместной деятельности мастера и слушателей.

▪ **Семинар** – форма групповых занятий, предусматривающая активное участие обучаемых. Отличительный признак семинара – обязательная самообразовательная деятельность слушателей и коллективное обсуждение ее результатов. Результативность семинара требует выделения специального времени для подготовки слушателей к занятию (7 – 10 дней); информирования слушателей о специальной литературе по рассматриваемым вопросам; проведение тщательного отбора вопросов для обсуждения. Требования к вопросам, выносимым на занятие: опора на внутреннюю логику изучаемого

предмета; учет потребности аудитории; проблемность; разнообразие вопросов по содержанию; немногочисленность (не более 4-5). Вопросы для обсуждения предлагаются заранее, чтобы слушатели имели достаточно времени для самоподготовки. Функция семинара – закрепление, углубление, расширение, систематизация и обобщение знаний, поэтому семинар обычно предваряется лекцией.

▪ **Практикум** – вид учебной работы, основанный на применении имеющихся знаний на практике. Во время занятий происходит освоение практики работы путем обмена опытом между педагогами. Практическое занятие включает этапы: организационный, постановку цели, актуализацию знаний, инструктаж, деятельность, нацеленную на практику работы и подведение итогов. Наиболее употребительной формой организации деятельности слушателей во время практических занятий является групповая работа.

Виды практических занятий: тренинг, организационно-деятельностная игра, анализ педагогических ситуаций.

▪ **Методический практикум** – система практических работ слушателей по совершенствованию методического мастерства. Отличительная черта методического практикума - четко осознанная методическая направленность. Структура методического практикума: введение участников в методическую проблему, обоснование актуальности данной проблемы; практическая работа; защита выполненной работы; выработка методических рекомендаций.

Организационные формы методического практикума: методический диалог, деловая игра, педагогический ринг, тренинг и т. п.

▪ **Методический фестиваль** ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок. На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными

уроками, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов. Предполагает большую по численности аудиторию участников.

▪ **Ярмарка педагогических идей** - учителя представляют свои идеи и отстаивают их. Таким образом, проявляется дух соревнования. Педагоги учатся вести дискуссию, отстаивать свою точку зрения, слушать замечания коллег, критически относиться к себе.

▪ **Фестиваль педагогических идей, калейдоскоп уроков** – знакомство широкого круга учителей с интересными педагогическими находками коллег.

▪ **Научно-практические конференции и педагогические чтения** – формы выявления и обобщения лучшего практического опыта, отражающего определенные научные изыскания. Данные формы методической работы являются своеобразным подведением итогов работы школы или отдельных педагогов по актуальным научно-педагогическим проблемам. После выступлений участников представленные доклады обязательно обсуждаются, по возможности, публикуются.

▪ **Методические выставки, бюллетени.** Методическая работа требует наглядности, поэтому в связи с единой методической темой образовательного учреждения организуется методические выставки, выпускаются методические бюллетени с информацией о ценных методических приемах, находках и т. п. Так творческие педагогические находки одного учителя оперативно могут стать достоянием его коллег.

▪ **Открытые уроки (внеурочные мероприятия).** Предназначение открытых уроков: показ (а) отработанной учителем методики, дающей высокий конечный результат или показ (б) урока-эксперимента, когда новая методика-прием только создается, когда у учителя есть исследовательская задача и предполагаемые способы решения (гипотеза), но конечный результат не очевиден и необходимо экспертное мнение коллег. Открытый урок – это всегда

показ нового педагогического открытия. При ином подходе происходит девальвация самого понятия «открытый урок».

▪ **Творческий отчет педагога** раскрывает его лабораторию, показывает уровень его педагогического мастерства, выявляет проблемы, над которыми еще предстоит работать. Возможно проведение полного творческого отчета педагога (по основным направлениям его деятельности) или тематического, который предполагает углубленное рассмотрение какого – либо аспекта деятельности педагога. Независимо от вида творческого отчета его проведению предшествует большая подготовительная работа. В содержание творческого отчета входит: показ практической работы с детьми на занятиях по определенному направлению; показ практической работы с детьми вне занятий, выставка дидактических и методических материалов, разработанных педагогом; выставка творческих работ; представление развивающей среды, в которой работает учитель (кабинета, студии); информационный отчет педагога по данной проблеме.

▪ **Педагогическая сессия** – коллективная форма организации методической работы. В педагогической сессии главную содержательную нагрузку несут семинарские занятия и открытые уроки, которые потом обсуждаются на предмет соответствия задачам сессии. Все структурные элементы педагогической сессии должны быть тематически едины, что позволяет получать по окончании прогнозируемый результат через активизацию индивидуальной деятельности учителя.

Ассоциация учителей-победителей ПНПО. В условиях растущего объема методической работы по диссеминации опыта учителей-победителей конкурсов приоритетного национального проекта «Образование» в Московской области возникла потребность в добровольном объединении педагогов в профессиональные сообщества в форме ассоциации. Задачи Ассоциации: консолидация педагогов и создание условий для их профессионального

общения и обмена опытом; активное участие в разработке и обсуждении стратегических проблем образования и использования для их выполнения передового опыта лучших учителей; общественный мониторинг состояния образования в муниципальном образовании. Ассоциация предлагает информальное непрерывное профессиональное образование всем желающим по основным видам педагогической деятельности. В составлении плана участвуют победители конкурсов ПНПО регионального уровня. Организационную деятельность по реализации плана осуществляет председатель ассоциации. В рамках работы Ассоциации систематически проводятся мероприятия, форма отчета - конференция. Одна из форм работы Ассоциации – проведение учителями-победителями ПНПО уроков для учащихся школ, входящих в определенный территориальный округ.

Организация взаимодействия педагогов в информационно-коммуникационной сети.

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов с использованием локальной сети-Интернет расширяет возможности для профессионального общения и информального непрерывного профессионального образования. Сетевое взаимодействие активизирует профессиональное развитие педагогов, способствует эффективному распространению педагогического опыта, методических находок учителей, позволяет обмениваться информацией и оперативно ликвидировать затруднения в педагогической деятельности.

▪ **Интернет-портал** по одному из направлений развития образования является ресурсом дополнительного педагогического образования и профессионально ориентированного самообразования руководителей и педагогических работников. Структура портала, материалы, составляющие его контент, мероприятия, проводимые на портале, ориентированы:

- на распространение инновационного педагогического опыта;
- на реализацию потребностей педагогов в квалифицированной профессиональной и общественной экспертизе создаваемых ими методических материалов;
- на удовлетворение потребностей в вариативном, индивидуализированном дополнительном неформальном образовании;
- на расширение контактов в профессиональном сообществе;
- на сетевую социализацию педагогов и преодоление их профессиональной автономизации.

Информационные технологии позволили (а) создавать мобильные виртуальные педагогические сообщества, сформированные по интересам на добровольных началах, (б) вводить в методическое сопровождение практику проведения методической работы в сети- Интернет: вебинары, интернет-форумы, интернет-видеоканалы, сетевые конференции с непосредственным общением в режимах онлайн и оффлайн.

▪ **Веб-фóрум** — класс веб-приложений для организации общения посетителей веб-сайта. Создает возможность для свободного общения любому пользователю сети-интернет. Работа форума заключается в создании тем в разделах с последующим обсуждением внутри этих тем. Отдельно взятая тема представляет собой тематическую «гостевую книгу», на которую может каждый зайти, принять участие в обсуждении темы, высказать свое мнение, задать вопрос и получить ответ коллег. Термин «форум» означает массовое собрание, съезд. Форум предлагает набор разделов для обсуждения, в котором может принять участие любой пользователь сети-интернет.

▪ **Онлайн-семинар** (веб-конференция, вебинар, англ. webinar) - разновидность веб-конференции, проведения онлайн-встреч или презентаций через интернет в режиме реального времени. Во время веб-конференции каждый из участников находится у своего компьютера, а связь между ними

поддерживается через интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере участников, или через веб-приложение.

▪ **Оффлайн-конференция** (веб-конференция) — разновидность веб-конференции, проведение встреч или презентаций через Интернет в режиме отсроченного времени. Порт конференции открыт круглосуточно. Педагог может разместить и получить материалы (текстовые, фото и видео) в удобное для него время суток. Модератор конференции имеет право удалить сообщение, если оно не отвечает условиям. После модерации конференции производится рассылка сертификатов участникам, чьи материалы остались на сайте.

Организация конкурсов профессионального педагогического мастерства.

В национальной образовательной инициативе "Наша новая школа" одним из направлений модернизации образования выделено совершенствование учительского корпуса. «Система моральной поддержки - это уже сложившиеся конкурсы педагогов ("Учитель года", "Воспитать человека", "Сердце отдаю детям" и др.), масштабный и действенный механизм поддержки лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта "Образование" (Д.А. Медведев). Конкурсы профессионального мастерства повышают социальный статус и профессионализм педагогических работников образования, выявляют, распространяют опыт инновационной педагогической деятельности, стимулируют рост профессионального творчества, способствуют самоутверждению педагогов.

▪ **Конкурс «Педагог года Подмосковья»** проводится ежегодно как региональный этап конкурса «Учитель года России», как этап Всероссийского конкурса «Учитель года России». В Московской области конкурс проходит по двум номинациям: «Учитель года Подмосковья» и «Воспитатель года Подмосковья». Участником конкурса может стать педагог, который имеет

профессионально-личностный интерес в приобретении опыта и передаче его другим. На первом туре регионального этапа конкурса «Учитель года Подмосковья» победители муниципальных состязаний в одном из образовательных учреждений региона, выполняя задания, проводят:

– **«Методическое объединение»** - жюри оценивает умение анализировать, обобщать, выявлять и применять инновационные идеи в своей профессиональной деятельности; оценивают общую и профессиональную эрудицию; культуру публичного выступления; умение взаимодействовать с аудиторией;

– **«Беседа с родителями»** - оценивается умение выявлять и формулировать педагогическую проблему, находить и предлагать пути решения, взаимодействовать с родителями, участвовать в принятии коллективного решения.

– **«Разговор с учащимися»** - оценивается глубина и воспитательная ценность организованного обсуждения; умение создавать и поддерживать атмосферу взаимоуважения и толерантности, организовывать взаимодействие учащихся между собой, умение слушать, слышать и понимать позиции учащихся, адекватно и педагогически целесообразно реагировать на них; умение включить каждого учащегося в обсуждение.

– **«Учебное занятие»** - оценивается глубина раскрытия темы, оригинальность методических приемов; умение организовать использование учащимися разных типов и видов источников знаний; умение организовать взаимодействие учащихся между собой; умение создавать и поддерживать высокий уровень мотивации и высокую интенсивность деятельности учащихся; глубину и точность анализа учебного занятия, умение провести рефлексию своей деятельности.

Десять участников, набравших наибольшее количество баллов по результатам первого тура конкурса, объявляются финалистами и допускаются к

участию во втором туре и проводят **«Мастер – класс»**, участвуют в **«Открытой дискуссии»**. Финалисты, занявшие первые пять мест, объявляются лауреатами и допускаются к участию в третьем тура, на котором жюри проводит с ними собеседование. Лауреат, занявший 1 место по итогам голосования членов большого жюри, объявляется победителем конкурса и ему присуждается звание «Учитель года Подмосковья».

▪ **Номинация «Воспитатель года Подмосковья»**. На первом туре проходит творческое соревнование «Визитная карточка», на котором жюри оценивает общее впечатление, которое произвел участник конкурса на присутствующих. Второе состязание – «Представление опыта работы». Критерии его оценки - актуальность, концептуальность, результативность. Десять участников, набравших наибольшее количество баллов по результатам первого тура конкурса, объявляются финалистами и проходят во второй тур. В одном из дошкольных учреждений региона участники конкурса демонстрируют «Учебное занятие и «Мастер-класс». Финалисты, занявшие первые пять мест, объявляются лауреатами и допускаются к участию в собеседовании, победителю присуждается звание «Воспитатель года Подмосковья».

▪ **Педагогический марафон классных руководителей «Учительство Подмосковья – воспитанию будущего поколения»** - конкурс классных руководителей общеобразовательных учреждений Московской области. Цель марафона - выявление творчески работающих классных руководителей, повышение уровня воспитательной работы в общеобразовательных учреждениях. Задачи: оказание научно-методической помощи и обеспечение технологического сопровождения деятельности классного руководителя в организации разнородной внеурочной деятельности обучающихся; выявление педагогических идей, инновационных практик воспитания, талантливых педагогов – классных руководителей, обобщение и диссеминация их опыта; повышение профессионального мастерства, стимулирование дальнейшего

профессионального роста классных руководителей, создание условий для их самореализации. Педагогический марафон начинается в общеобразовательных учреждениях, продолжается на муниципальных конкурсах «Самый «классный» классный» и завершается на областном этапе. На первом и втором этапах конкурса на заседаниях школьных и районных методических объединений, семинарах, творческих презентациях, конкурсах педагогического мастерства выявляются и демонстрируются инновационные практики воспитания, передовой опыт классных руководителей. Один победитель второго этапа направляется на региональный этап конкурса, который проводится по номинациям: «Вклад классного руководителя в сохранение и укрепление здоровья школьников, в воспитание у них потребности в здоровом образе жизни»; «Классный руководитель – организатор деятельности учащихся, способствующей духовно-нравственному развитию их личности»; «Классный руководитель – воспитатель патриота и гражданина будущей России»; «Партнерство классного руководителя и семьи в организации общественно значимой деятельности классного коллектива». На заочном туре областного марафона проводится экспертиза методического портфолио классного руководителя. В портфолио входит: описание опыта и системы работы участника; наиболее значимые авторские проекты, программы, аналитические материалы (диагностики изучения детского коллектива; методики оценки результативности деятельности классного руководителя, разработки и др.). При оценке портфолио жюри учитывает: умения классного руководителя в создании благоприятной атмосферы в классе; создание им условий для личностного и профессионального самоопределения обучающихся; содержание деятельности; использование разнообразных форм, методик, технологий в работе с учащимися; форм психолого-педагогической поддержки; методик контроля, диагностики, анализа результатов деятельности и др. В очном туре принимают участие 20 человек, набравших наибольшее количество баллов по

результатам заочного тура. Программа очного тура регионального (областного) этапа Педагогического марафона включает:

– **Конкурс «Творческая самопрезентация»** (представление участника, характеризующее его лично – профессиональные достижения и взгляды). В содержании раскрываются наиболее яркие черты личности педагога, способности, увлечения, профессиональные и жизненные приоритеты; способность творчески представить деятельность, педагогическое кредо, раскрывающее отношение к профессии, к своим воспитанникам и коллегам.

– **Конкурс «Кладовая педагогического мастерства»** - представление личного профессионального опыта организации воспитательного процесса с коллективом класса, лучшего образца собственного опыта в соответствии с заявленной номинацией. В выступлении участника марафона отражается: ведущая идея опыта и его педагогическая значимость; аргументированное объяснение содержания деятельности; условия, которые необходимы для системной реализации опыта; формы и методы контроля результативности своей деятельности по организации воспитательного процесса. Жюри оценивает концептуальную основу представляемого опыта (идею), аргументированность в выборе форм и методов работы, своеобразие и новизну, результативность, перспективность опыта, техничность самопрезентации и др.

– **Открытое мероприятие «Лекция для родителей»**. Критерии оценки: доступность изложения материала, компетентность классного руководителя, умение свободно владеть аудиторией, актуальность заявленной темы, неординарность и глубина педагогического мышления.

По результатам конкурса определяется один победитель и девять лауреатов. Церемония награждения происходит на ежегодной областной конференции «Классный руководитель – стратегический ресурс воспитательного потенциала школы».

Конкурсы профессионального мастерства влияют на развитие творческих способностей, развитие профессионального общения в педагогическом сообществе, стимулируют мотивацию саморазвития и профессионального роста специалиста, дают возможность сравнить себя с другими, адекватно оценить свои возможности и, в конечном итоге, служат средством профессионального развития педагогов.

Организация конкурсов профессионального мастерства.

(Из опыта работы МОУДПО (ПК)С

«Учебно-методического центра» г. Серпухова)

Тенденции модернизации отечественной образовательной системы обуславливают все возрастающую роль педагога в современном обществе. Основная цель профессионального педагогического образования определяется как формирование профессионально компетентной личности педагога, способного самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость педагогической деятельности, нести ответственность за ее результаты. И эту цель подготовки специалистов, сочетающую в себе развитие необходимых профессиональных и личностных качеств, можно достичь, если создать в учебном заведении такую систему учебной и внеучебной воспитательной работы, которая позволит сформировать мотивационную среду для самосовершенствования и самореализации педагогов.

В каждом цикле развития творческого потенциала учителя, воспитателя, методиста происходит изменение соотношений свойств личности, соответствующее определенным стадиям.

Проведенный анализ научных трудов, посвященных проблеме развития творческого потенциала педагога, показал, что их авторы исследовали этот феномен в аспектах зависимости качественного показателя педагогической деятельности от уровня сформированности творческого потенциала (В А Кан-Калик, И А Колесникова, Н В Кузьмина, А К Маркова, Н Д Никандров и др), совокупности реальных возможностей, умений и навыков, определяющих уровень их развития (Г А Пихтовников, Л Н Москвичева и др), интеграции личностных свойств, выражающихся в позиции, установке, направленности человека к творчеству (А М Матюшкин), взаимозависимости развития творческого потенциала личности от природной одаренности, способности к креативному мышлению (Дж Гилфорд, К Тейлор, П Торренс и др)

Развитию творческого потенциала будущих педагогов способствуют следующие средства решение педагогических задач, диалог (А П Акимова, О А Анисимов, В В Сериков, Н Ю Посталюк и др), ситуативно-игровое обучение (А А. Вербицкий, Х С Хайдаров и др) В то же время исследователями не был охвачен аспект развития творческого потенциала педагога в условиях конкурса профессионального мастерства

Педагогические аспекты конкурсов профессионального мастерства рассматривались в работах В А Дубровской, Л П Дугановой, Н В Немовой, Е М Пахомовой и др Эти авторы определяют конкурс как профессиональное состязание, в ходе которого участники включаются в «непривычные виды деятельности, помогающие им раскрыться, а жюри и коллегам обнаружить уровень не только профессиональной, но и социальной, гражданской зрелости претендентов» Профессиональное мастерство педагога рассматривается как свойство личности педагога, приобретаемое в процессе практической педагогической деятельности на основе глубокого осмысления ее целей, содержания и способов реализации.

В А Дубровская определила конкурс профессионального мастерства педагогов как организационную форму процесса выявления лучших педагогов образовательных учреждений, формирования системы образцов педагогической деятельности, профессиональных норм, установления реальных оценочных требований к работникам системы образования, создания благоприятной мотивационной среды профессионального развития, способствующей профессиональному самоопределению специалистов, демонстрации достижений педагога и перспектив развития системы обучения и воспитания детей Е М Пахомова рассматривает конкурс профессионального мастерства как средство повышения квалификации педагогов, с помощью которого актуализируется их исследовательская позиция, выявляются образцы эффективной педагогической деятельности, демонстрируются лучшие профессионально-педагогические качества его участников и т д На основании обобщения известных определений и с учетом выявленных особенностей предмета исследования мы рассматриваем конкурс профессионального мастерства педагогов как их интеллектуальное соревнование в профессионализме, как средство развития их творческого потенциала

Анализ опыта проведения конкурсов профессионального мастерства педагогов и результатов исследований педагогических возможностей конкурсов позволил нам выдвинуть идею о необходимости введения в его структуру третьего - постконкурсного этапа. Это связано с тем, что в организации подобных конкурсов акцент делается на соревновательный аспект, что зачастую приводит к нежелательным личностным деформациям участников, связанных с их не всегда адекватной субъективной самооценкой успехов и относительных неудач, а также с недостаточно корректной реакцией их коллег и руководителей на результаты конкурса Это может привести к деградации творческого потенциала педагога *Но ведь именно творческая деятельность в таких ситуациях является главным «лекарством» - она позволяет отодвинуть на*

второй план мотивы конкуренции, заместив их радостью открытия нового, восхищением творческими достижениями коллег-учителей, атмосферой взаимного признания оригинальности и креативности каждого участника Именно на это и должна быть направлена совместная деятельность организаторов и участников конкурсов профессионального мастерства сразу после завершения конкурсных соревнований, а затем продолжена с привлечением в нее руководителей конкурсантов и их коллег. Именно работа с участниками конкурса в постконкурсный период позволит сохранить динамику развития их творческого потенциала, сохранить их душевное равновесие и работоспособность.

Основным способом повышения уровня креативности педагогов-участников конкурса, обеспечивающим непрерывность процесса развития их творческого потенциала на всех выделенных этапах, должна стать деятельность по прогнозированию нестандартных педагогических ситуаций.

Нами были определены принципы и особенности развития творческого потенциала учителей в зависимости от их участия в творческой деятельности по прогнозированию нестандартных педагогических ситуаций и уровня их субъектности в процессе решения учебно-творческих задач. В их числе принципы: системности, активности позиции педагогов, создания творческой морально-психологической атмосферы, интеграции науки и практики, стимулирования творческих поисков педагогов.

Выделенные основные идеи и принципы позволили нам разработать структурно-функциональную модель процесса подготовки и проведения конкурсов профессионального мастерства.

Цели конкурсов - развитие творческого потенциала педагогов, - выявление талантливых педагогических работников, их поддержка и поощрение - повышение престижа учительского труда и распространение педагогического опыта лучших учителей области.

Первый этап конкурса - подготовительный

Цели этапа - адаптация педагогов к условиям конкурса, устранение затруднений психологического и профессионального характера, актуализация субъектного опыта профессионального творчества

Задачи этапа - обеспечить адаптацию педагогов к условиям конкурса, совершенствовать культуру педагогического общения, способствовать развитию когнитивных, рефлексивных, креативных и др качеств педагогов

В процессе конкурсных испытаний проводились: вводное анкетирование, лекции, индивидуальные, групповые, семинарские занятия, консультации, практикумы, мастер-классы, анализ документации и опыта работы конкурсантов, наблюдение, опросные методы, ролевые игры, прогноз нестандартных ситуаций, эвристические методы.

Второй этап конкурса - основной

Цели этапа - развитие творческого потенциала и уровня профессионализма педагогов. Задачи - создание условий для проведения основного этапа конкурса, организация конкурсных соревнований педагогов стимулирующие актуализацию творческого потенциала педагогов.

Конкурсное занятие и его самоанализ, мастер-класс, выставка учебно-методических материалов, публичная лекция, решение творческих педагогических задач. Словесные, стимулирования и мотивации к творческой деятельности, проблемно-поисковые, ситуационные и др

Третий этап - постконкурсный

Цели этапа— рефлексивная (рефлексия полученного результата, установка на последующую творческую деятельность) Поддержка и поощрение творческой деятельности педагогов-участников конкурса, их коллег и руководителей, распространение педагогических инноваций

Задача - организовать помощь педагогам-конкурсантам в постконкурсный период посредством поддержки их инновационной деятельности, организовать

творческое взаимодействие педагогов-конкурсантов с их коллегами и руководителями, содействовать проведению конференций, форумов, фестивалей педагогического творчества, обеспечить информационную поддержку инноваций и др Клуб «Учитель года», конференции, фестивали, форумы, мастер-классы, творческие мастерские, семинары, круглые столы и т д Анализ, обобщение и распространение опыта работы членов Клуба «Учитель года», прогнозирование творческих педагогических ситуаций и их реализация

Критерии на которые необходимо обратить внимание в период организации и проведения конкурсов:

- Мотивационный Стремление к повышению профессионального уровня, творческая направленность, стремление к достижению успеха в педагогической деятельности, богатство потребностей и интересов личности
- Когнитивный Наличие профессиональных знаний, умений, эрудированность, умение использовать современные педагогические технологии
- Личностно-креативный Способность управлять мышлением и поведением в нестандартных педагогических ситуациях, генерировать новые идеи и менять приемы действий в соответствии с новыми условиями, стремление к познанию нового, умение заинтересовать обучающихся в образовательном процессе, способность к аналогиям, к прогнозированию результатов творческой деятельности, к взаимодействию в творческом процессе
- Рефлексивный Способность к самоанализу, умение преодолевать психологические затруднения в конкурсных условиях, эмоциональная уравновешенность

Разработанные критерии могут послужить основанием для констатации уровня развития творческого потенциала педагогов в условиях конкурса профессионального мастерства.

Проведенная диагностика развития творческого потенциала педагогов — участников конкурсов позволила обратить внимание на проблему их мотивации. В. Г. Агеев, Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, А. Маслоу и др. трактуют ее как систему факторов, определяющих поведение индивида, побуждающих его к деятельности на достижение определенной цели.

В ходе исследования была применена анкета «Мотивы участия педагогов в конкурсе профессионального мастерства». В числе первых конкурсантами были отмечены следующие мотивы достойно представить свою территорию на областном конкурсе профессионального мастерства, оправдать решение администрации, желание победить и самоутвердиться и др. Но, к сожалению, мотив творческого саморазвития занимал одну из последних ступеней в иерархии предпочтений, что является одной из причин недостаточной актуализации творческого потенциала педагогов.

Кроме того большинство конкурсантов испытывали трудности в процессе генерации творческих идей, в умении видеть аналогии и комбинировать известные методы и технологии в новые сочетания. Была отмечена недостаточность интеллектуально-логической составляющей творческой деятельности участников конкурса, в том числе умений структурировать содержание собственного педагогического опыта, формулировать противоречия при описании инноваций, научно обосновать систему своей работы и др.

С целью уточнения факторов, способствующих развитию творческого потенциала педагогов в конкурсах профессионального мастерства, нами был проведен анкетный опрос, интервьюирование, беседы, а также анализ документов, представленных на конкурс профессионального мастерства. В результате были выявлены две группы факторов, способствующих развитию

творческого потенциала педагога в условиях конкуренции во время конкурсных испытаний:

- внутренние - стремление педагога к самосовершенствованию, способность к воспроизведению нового, гибкость мышления, потребность в освоении педагогических инноваций, коммуникативность, способность генерировать новые идеи, умение управлять собственным психическим состоянием, умение транслировать педагогические идеи, умение творчески работать с большой аудиторией и др.,
- внешние - конкурсная среда, отношение коллег, условия работы в команде, нестандартное, творческое содержание конкурсных испытаний, возможность проявить свои способности в условиях конкуренции и др

Выявленные причины недостаточного развития творческого потенциала и факторы, способствующие его развитию, побудили нас к дополнительному анализу известных исследований по данной проблеме, в результате которого в содержание подготовки учителей-конкурсантов была включена совместная деятельность по прогнозированию нестандартных педагогических ситуаций. Конкретизация творческих ситуаций привела к необходимости разработки комплекса учебно-творческих задач с использованием учебного материала предметных областей. Эти изменения были организационно обеспечены посредством разработки системы конкурсов профессионального мастерства, в которую вошли такие конкурсы как:

«Педагогический дебют», «Учитель года», «Воспитатель года», «Кабинет – творческая лаборатория учителя», конкурс мультимедийных инсталляций «Хотт@быч», конкурс методических разработок «Поиск, открытия, находки» и многие другие. Более подробно узнать о проводимых конкурсах можно на сайте Учебно-методического центра <http://serpumc.narod.ru/>

Литература

1. Гуляева, С.П. Портфолио: рекомендации по созданию и использованию в предпрофильной подготовке / С.П.Гуляева.- Новокузнецк: изд-во МОУ ДПО ИПК, 2005. – 73с.
2. Деловая игра "Портфолио, или дневник личных достижений."// Практика административной работы.-2005.-№5. - с.25-57.
3. Захарченко,Е.Ю. Структура портфолио учителя// Прак.админ.раб.-2006.-№8. - с.29-31.
4. Копылова,С.А. Портфолио как средство мониторинга профессионального развития педагога// Практика административной работы.-2006.-№8. - с.31-33.
5. Лизинский,В.М. Портфолио как учет и портфолио как средство воспитания// Заместитель директора школы по воспитательной работе.-2005.-№3. - с.87-89
6. Михайловский О.С. Портфолио учителя. Обобщение и систематизация педагогических достижений// Образование в современной школе.-2006.-№9. - с.19-23
7. Новикова, Т.Г. Анализ разработки портфолио на основе зарубежного опыта / Т.Г.Новикова // Развитие образовательных систем в контексте модернизации образования. – М.: Academia; АПКиПРО, 2003
8. Новикова,Т.Г. Зарубежный опыт использования портфолио// Народное образование.-2005.-№9. - с.151-154
9. Новикова,Т. Использование портфолио в практике российской школы// Педагогическая техника.-2006.-№3. - с.109-128
10. Новикова,Т.Г. Инновационные подходы к оцениванию с помощью портфолио// Педагогическая диагностика.-2006.-№2. - с.59-73
11. Новикова, Т.Г. Анализ разработки портфолио на основе зарубежного опыта / Т.Г.Новикова // Развитие образовательных систем в

контексте модернизации образования. – М.: Academia; АПКИПРО, 2003

12. Новикова, Т.Г. Портфолио в российской школе. [Текст] / Т.Г. Новикова, А.К. Прутченков, М.С. Пинская // Народное образование. – 2005. - № 1. – С. 15

13. Новые подходы к оцениванию достижений учащихся : сборник методических материалов/ под ред. Н.В.Муха – Томск: ОГУ РЦРО, 2005

14. Федотова,Е.Е. Зарубежный опыт использования портфолио// Методист.-2005.-№5. - с.27-33

15. Калмыкова, И.Р. Портфолио как средство самоорганизации и саморазвития личности [Текст] / И.Р. Калмыкова // Образование в современной школе. – 2002. - № 5. – С. 23-27

16. Коновалова, Е.А. Функциональные обязанности участников образовательного процесса при внедрении в практику портфолио как метода оценивания. [Текст] / Е.А. Коновалова. // Практика административной работы в школе. – 2005. - № 5. – С. 20-22

17. Постановление Министерства образования РФ «О различных вариантах моделей «портфеля образовательных достижений» («портфолио») выпускников основной школы» от 25.08.2003.

18. Поляков, В. 5 шагов к достойной работе / В.Поляков, Ю.Яновская. – СПб.: Питер, 2003

19. Самоукмна, Н. Карьера без стресса / Н.Самоукмна. – СПб.: Питер, 2003.

20. Рауд, Е.Ю. Искусство составления резюме / Е.Ю.Рауд. - Приморский край.: «Конкурент», 2000.- №26

21. Лебедев-Любимов, А. Самореклама / А. Лебедев-Любимов. – СПб.: Питер, 2003