

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
АКАДЕМИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

**Модернизация системы повышения квалификации педагогических
кадров в Московской области**

Сборник научно-практических материалов.

Выпуск 1

АСОУ

2012

УДК

ББК

Модернизация системы повышения квалификации педагогических кадров в Московской области: сборник научно-практических материалов – АСОУ, 2012. – 60 с.

В настоящем сборнике «Модернизация системы повышения квалификации педагогических кадров в Московской области» содержатся материалы, отражающие основные подходы к созданию персонифицированной системы повышения квалификации в рамках непрерывного профессионального образования педагогов, специалистов, руководителей образовательных учреждений. Представлен практический опыт организации повышения квалификации, сопровождения профессионального развития работников образования.

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 Подмосковья.

Р е д а к ц и о н н ы й с о в е т:

Л.Н. Антонова – председатель,

Л.Н. Суздальцева, Л.Н. Сторчак

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	4
Новые подходы к организации непрерывного профессионального образования и развития педагогических и руководящих работников в сфере образования Московской области.....	5
Дистанционное сопровождение повышения квалификации слушателей (на примере работы кафедры воспитательных систем).....	13
Модернизация системы повышения квалификации и профессионального развития педагогов Раменского муниципального района.....	17
Новые формы повышения квалификации и профессионального развития педагогов в Чеховском муниципальном районе.....	27
Позиция педагога в инновационных процессах	29
Компетентностный подход к профессиональному развитию педагогов кафедральных базовых дошкольных образовательных учреждений	42
Организация деятельности кафедрального образовательного учреждения по повышению квалификации и профессиональному развитию педагогов (на примере лицея «Серпухов»).....	44
Использование инновационного опыта учителей-победителей приоритетного национального проекта «Образование» в организации работы по повышению квалификации и профессионального развития педагогов.....	46
Организация онлайн и оффлайн конференций как средство профессионального общения и профессионального развития педагогов...	50
Федеральные документы, определяющие развитие образования.....	57
Документы, определяющие развитие образования Московской области...	59
Использованная литература.....	60

Предисловие

На современном этапе социально-экономического развития нашего государства особая роль отводится высококвалифицированным специалистам. Общество заинтересовано в социально активных, творчески работающих и профессионально мобильных педагогах, а для этого недостаточно соответствовать квалификационным характеристикам, выполнять в полном объеме должностные обязанности, иметь большой педагогический опыт.

Главной задачей в работе с педагогом становится развитие его профессиональной компетентности, что предполагает выявление и раскрытие творческой индивидуальности, формирование его готовности к принятию нового, развитие восприимчивости к инновациям, создание условий для непрерывного образования.

С декабря 2009 года в Московской области осуществляется сетевое взаимодействие учреждений, оказывающих в Московской области образовательные услуги по повышению квалификации педагогических кадров по индивидуальной образовательной траектории на основе кредитно-модульной системы организации учебного процесса и рейтинговой системы комплексной оценки знаний.

Одним из существенных условий обеспечения эффективности этого процесса является регулярное освещение происходящих изменений, выявление и описание позитивного опыта, чему и посвящен этот сборник.

Новые подходы к организации непрерывного профессионального образования и развития педагогических и руководящих работников в сфере образования Московской области

Московская область имеет богатые традиции методического сопровождения профессионального развития работников образования, организации их курсовой подготовки. Однако в 2008 году, когда были сформулированы требования к современной школе (Послание Президента Российской Федерации Д.А. Медведева Федеральному Собранию, 5 ноября 2008), в Подмосковье существовали несколько проблем, требовавших незамедлительного решения:

1) отсутствие на уровне региона и муниципальных образований единой системы выявления, верификации, учета и актуализации спроса на образовательные услуги в области повышения квалификации и переподготовки,

2) отсутствие региональной системы взаимодействия всех организаций, оказывающих образовательные услуги в области повышения квалификации,

3) сложившаяся в практике «размытость» понятий «муниципальная методическая служба» и «муниципальное образовательное учреждение повышения квалификации».

Приказом министра образования Московской области Л.Н. Антоновой от 28.12.2009 №2814 «Об организации региональной системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Московской области» были определены основные подходы к решению этих проблем через создание многоуровневой системы методической работы с учетом педагогического стажа, уровня профессионализма и индивидуальных запросов личности педагога, с одной стороны, и через организацию повышения квалификации педагога по индивидуальной образовательной траектории на основе кредитно-модульной

системы организации учебного процесса и рейтинговой системы комплексной оценки знаний, с другой стороны.

Наиболее эффективной является многоуровневая система организации методической работы в муниципальных образованиях, которая позволяет обеспечивать локальный профессиональный спрос *на первом уровне* - педагога и руководителя образовательного учреждения, *на втором* - образовательного учреждения, наконец, *на третьем* – муниципальной образовательной системы.

Понятно, что на каждом уровне осуществляют деятельность определенные субъекты методической работы. Так учитель (воспитатель), специалист и руководитель образовательного учреждения решают профессиональные проблемы через посещение открытых уроков, участие в мастер-классах, семинарах, конференциях. Используются и такие формы методической работы как самообразование, консультирование у коллег и руководителей, в том числе наставничество. Коллегиальные субъекты методической работы: школьные методические объединения, временные творческие группы и коллективы, методический совет, педагогический совет - осуществляют свою деятельность в таких формах, как заседания и совещания, педагогические чтения, научно-практические конференции, педагогические гостиные, педагогические студии, семинары, круглые столы, мастер-классы, открытые уроки, изучение и обобщение педагогического опыта.

Коллегиальными субъектами методической работы на муниципальном уровне являются городские (районные) методические объединения, районные (городские) методические советы, временные творческие группы и коллективы, в том числе проектные команды, ассоциации и клубы лучших педагогов. Все они работают в тесном содружестве с муниципальными методическими службами: районными (городскими) методическими кабинетами (центрами) – юридическими лицами, или методическими отделами (кабинетами, центрами) как

структурными подразделениями органов управления в сфере образования (организационные формы определены в Письме Министерства образования Российской Федерации от 09.03.2004 №03-51-48ин/42-03).

Этим же письмом муниципальным методическим службам вменено в обязанность осуществление аналитической, информационной, организационно-методической и консультационной деятельности. Однако в силу разного рода причин большинством методических служб муниципальных образований сбор анкет, отчетов, списков и заявок от образовательных учреждений осуществляется без обработки и анализа, информация не актуализируется.

Информационная деятельность зачастую сводится к пересылке документов без подготовки обзоров, пресс-релизов, без отслеживания использования информации в работе образовательных учреждений.

При осуществлении организационно-методической деятельности возникают затруднения в изучении образовательного и профессионального спроса педагогических и руководящих работников на повышение квалификации по приоритетным направлениям в межаттестационный период. Не всегда корректируются заявки на повышение квалификации работодателями и муниципальными службами.

До сих пор прослеживаются устаревшие подходы к прогнозированию, планированию и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, тогда как именно методические службы отвечают за выявление образовательного спроса, а также выстраивание индивидуального образовательного маршрута работников образовательных учреждений муниципального образования.

Существующие проблемы определили направления модернизации региональной системы повышения квалификации с учетом необходимости включения муниципальных методических служб в региональную модель сетевого взаимодействия по кредитно-модульной и зачетно-накопительной модели.

В региональной образовательной сети муниципальные методические службы стали муниципальными операторами региональной информационной системы данных о повышении квалификации работников образования Московской области. Сотрудники муниципальных методических служб сопровождают работников образования при выборе индивидуального образовательного маршрута. На муниципальном уровне обеспечивается сбор, первичная обработка, анализ, корректировка, трансляция информации о профессиональных потребностях, образовательном спросе и выборе тематики повышения квалификации, а также об итогах обучения и реализации итоговых практико-значимых проектов.

Эффективно работают те муниципальные методические службы, которые занимаются организацией повышения квалификации и профессионального развития педагогов, а не работой с детьми, не ведением мониторингов по вопросам, не связанным с их функцией, не контролем деятельности образовательных учреждений. Эти службы выполняют самую главную задачу модернизации образования – совершенствование педагогических кадров.

В муниципальных образованиях в образовательные сети помимо общеобразовательных, дошкольных, специальных (коррекционных) учреждений, учреждений дополнительного образования детей входят муниципальные образовательные учреждения повышения квалификации¹. Они реализуют программы дополнительного профессионального образования для работников образования, могут обучать специалистов предприятий (объединений), организаций и учреждений, высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных специалистов.

¹ В Московской области создано 42 муниципальных образовательных учреждения повышения квалификации. Они осуществляют образовательную деятельность в соответствии с Уставами, однако многие из них не имеют лицензию на это из-за сложностей с регистрацией земельных участков. Большинство из этих учреждений участвовали в эксперименте по накопительной системе.

Удовлетворяют потребности специалистов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки, передовом отечественном и зарубежном опыте. Организуют и проводят опытно-экспериментальную работу, консультационную деятельность.

В Московской области муниципальные образовательные учреждения повышения квалификации включены в региональную сеть повышения квалификации как полноправные участники сетевого взаимодействия в организации повышения квалификации педагогов по индивидуальной образовательной траектории на основе кредитно-модульной системы организации учебного процесса и рейтинговой системы комплексной оценки знаний.

Имея доступ к региональной информационной системе, муниципальные органы управления образованием и муниципальные методические службы планируют и контролируют профессиональное и личностное развитие каждого педагогического работника муниципального образования.

Участники регионального сетевого взаимодействия по повышению квалификации (муниципальные образовательные учреждения повышения квалификации, региональные вузы и центры) на основе анализа имеющихся в информационной системе данных осуществляют стратегическое и тактическое планирование по повышению квалификации работников образования Московской области и реализации задач модернизации образования в Российской Федерации.

Таким образом, основным направлением модернизации системы дополнительного профессионального образования в Московской области стала реализация персонифицированной модели повышения квалификации, обеспечивающая индивидуальную траекторию профессионального роста и личностного развития каждого педагога и руководителя образовательного учреждения через индивидуальную целостную образовательную программу.

На сегодняшний день Московская область обладает значительным методическим потенциалом в лице учителей-победителей приоритетного национального проекта «Образование», конкурсов регионального уровня, который насчитывает более 1500 тысяч талантливых педагогов – носителей инновационного опыта. Для проведения практико-ориентированных курсов (вариативных модулей) привлекаются наиболее опытные и творческие учителя – победители приоритетного национального проекта «Образование», экспериментаторы, а также коллективы инновационных образовательных учреждений.

Муниципальные методические службы с целью поддержки и координации инновационных процессов объединяют учителей-победителей приоритетного национального проекта «Образование» в ассоциации, которые организуют работу по диссеминации инновационного опыта на муниципальном и зональном уровнях. Активно работают такие творческие профессиональные объединения в городских округах Коломне, Серпухове, Серпуховском муниципальном районе.

В течение последних трех лет в Подмосковье используются новые интерактивные формы непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих работников. По инициативе министра образования Л.Н. Антоновой (решение коллегии от 26.03.2010) проводится постоянно действующий проблемный семинар по теме «Педагоги Подмосковья - национальной образовательной инициативе «Наша новая школа». По шести направлениям для четырех категорий работников в региональной сети повышения квалификации состоялось свыше 120 региональных тематических семинаров для 4646 педагогических и руководящих работников.

В работе 14 зональных тематических семинаров в рамках регионального проблемно-тематического семинара "Совершенствование деятельности классного руководителя" по проблемам семейного воспитания, формирования нравственных ценностей, правового воспитания

обучающихся, профилактики жестокости обучающихся приняли участие 1433 педагога.

Опыт исследовательской деятельности педагоги приобретают в 132 кафедральных базовых учреждениях системы дополнительного профессионального образования.

Для получения неформального и информального образования, что связано с профессиональным развитием, педагоги используют возможности системы единого информационно-коммуникативного сопровождения работников образования Подмосковья. Идет работа по созданию постоянной информационно-коммуникативной среды профессионального развития и общения педагогов

С сентября 2011 года действует форум <http://pnpromo.narod2.ru>. За это время сайт посетили 12868 человек. Педагоги имеют возможность просматривать информацию о проведенных инновационными школами мероприятиях, знакомиться с ежемесячными планами диссеминации передового опыта. На форуме учителя оставляют разработки уроков по разным предметам, классных мероприятий.

На основе опыта регионального взаимодействия в работе с творческими учителями и воспитателями спроектирована модель региональной инновационной инфраструктуры (РИНИИ), которая апробируется с 2012 года и предназначена для научно-методического сопровождения приоритетных направлений модернизации образования через региональные инновационные и стажировочные площадки, организацию сетевого взаимодействия образовательных учреждений, имеющих инновационный опыт.

Особую роль в повышении квалификации работников образования играют региональные стажировочные площадки. Образовательные учреждения, получая этот статус, становятся открытыми для всех педагогов Подмосковья. Стажировка, которую в разных формах проходят педагогические работники других учреждений, предусматривает изучение

лучшего педагогического опыта региональной стажировочной площадки, обретение педагогическими работниками новых компетенций.

Региональные стажировочные площадки представлены тремя видами:

– региональные стажировочные площадки повышения квалификации (РСП ПК) - объединения общеобразовательных учреждений, имеющих инновационный опыт по одному или нескольким приоритетным направлениям развития образования и высокие показатели в оценке достижений, качества воспитания и социализации обучающихся и учреждений, реализующих программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в том числе в форме проблемно-тематических обучающих семинаров;

– региональные стажировочные площадки профессионального развития (РСП ПР) - объединения муниципальных методических служб и общеобразовательных учреждений, имеющих инновационный опыт по одному или нескольким приоритетным направлениям развития образования и высокие показатели в оценке достижений, качества воспитания и социализации обучающихся. Эти коллективы организуют конференции, тематические семинары, педагогические чтения, а также проводят дни открытых дверей;

– региональные стажировочные площадки диссеминации инновационных практик (РСП ДИП) - общеобразовательные учреждения, имеющие инновационный опыт по одному или нескольким приоритетным направлениям развития образования и высокие показатели в оценке достижений, качества воспитания и социализации обучающихся. Основными формами работы таких площадок являются открытые уроки, круглые столы, мастер-классы, педагогическая практика специалистов.

Педагогические и руководящие работники Московской области могут осуществлять повышение квалификации и профессиональное развитие по приоритетным направлениям модернизации образования в любой из

предложенных форм, обеспечивающих формальное, информальное и неформальное направления непрерывного профессионального образования.

Дистанционное сопровождение повышения квалификации слушателей (на примере работы кафедры воспитательных систем)

С целью поставить воспитание («вскармливание», «духовное питание») подмосковных школьников на высокий профессиональный уровень, а также, учитывая, что воспитание как первостепенный приоритет в образовании, должно стать органичной составляющей педагогической деятельности, интегрированной в общий процесс обучения и развития, в январе 2010 г. в Педагогической академии создана кафедра воспитательных систем.

Ведущей идеей её деятельности является опережающее обучение слушателей посредством разработки и реализации программ повышения квалификации, учитывающих повышение профессиональной компетентности и готовности специалистов к управлению развитием воспитательных систем, духовно-нравственному воспитанию детей, успешному социальному лифтингу подростков и молодежи.

Воплощение данных идей на практике затруднено тем, что на территории Московской области, составляющей более 46 тыс. км², функционирует свыше 1600 общеобразовательных школ. С учётом этого обстоятельства, активно участвуя в развитии единого регионального образовательного пространства, подразумевающего обеспечение возможности получения нострифицированного образования в любой точке Московской области, при обучении слушателей в заочной форме апробированы *дистанционные образовательные технологии*.

Они предполагают такую организацию учебного процесса, при которой слушатель удалён от педагога, но имеет доступ или к учебным средствам, в том числе на электронных носителях, или к образовательным ресурсам, включая образовательные массивы сети Интернет. Слушатель

самостоятельно изучает отдельные темы учебного плана, выполняет задания, дистанционно получает консультации, а также может общаться с педагогом посредством Интернет.

К учебным средствам отнесены собственно программа вариативного модуля повышения квалификации, учебное пособие и хрестоматия учебных, нормативных и практических материалов, методические рекомендации и указания по работе с ними.

В 72-часовом (два зачётных кредита) курсе повышения квалификации «Управление инновационной деятельностью образовательного учреждения в системе воспитания» рассматриваются как проблемы управления инновационной деятельностью образовательного учреждения в системе воспитания, так и вопросы использования современных воспитательных технологий, обновления функций педагогического управления. Главный акцент при этом делается на управление развитием воспитательной системы образовательного учреждения.

Ведущая цель курса состоит в обеспечении понимания основ современных научных теорий и инновационной практики управления воспитательным процессом в образовательном учреждении, необходимых для реализации задач эффективной социализации личности школьника.

При разработке программы курса в системе дополнительного профессионального образования была учтена необходимость решения следующих задач:

- развитие профессиональной компетентности руководителей образовательных учреждений в области воспитания;
- формирование представлений о воспитательной системе школы как составной части социокультурного пространства, об особенностях управленческой деятельности на разных этапах развития воспитательной системы;

- формирование методологической культуры руководителей как основы развития компетентности в области проектирования управленческой деятельности;

- развитие инновационно-творческих процессов в системе воспитания.

На очной установочной конференции предусматривается:

- проведение тренинга «Знакомство»;

- ознакомление с целями и задачами, содержанием, технологией и сроками освоения программы;

- выдача раздаточного материала на бумажном и электронном носителях.

Помимо содержания программы курса и методических рекомендаций к его изучению, слушатель получает через сайт программы доступ к следующим подготовленным файлам:

1. Воспитательная система школы и управление ее развитием.

2. Управление развитием системы школьного самоуправления.

3. Понятие качества воспитания. Педагогический мониторинг в управлении качеством воспитательного процесса.

4. Рефлексивные технологии воспитания в современной школе.

Файлы содержат исчерпывающую информацию, вполне достаточную для выполнения учебно-тематического плана в полном объёме.

Слушатель приступает к занятиям в любое удобное для него время, самостоятельно и рационально распределяя свои силы и время.

Проверка качества знаний осуществляется в процессе выполнения участниками программы контрольной работы и практических заданий (управленческие модели, проекты, методические разработки и т. д.) и итогового контроля в форме практико-значимого курсового проекта.

Выполненные задания отправляются на сайт программы и оцениваются преподавателем по балльно-рейтинговой системе. Оценка выполненных заданий предусматривает установленную для всех участников

региональной сети повышения квалификации единую балльную шкалу и максимальное количество баллов, которые слушатель может получить за академические успехи в процессе освоения модулей в соответствии с установленным объёмом кредита. Максимальное количество баллов складывается из совокупности баллов за все виды деятельности, предусмотренные программой курса, а также дополнительные баллы за высокое качество итогового практико-значимого проекта, а также муниципальных методических служб на основании высокой оценки результата внедрения итогового проекта в практику.

В процессе обучения слушатель может получать консультации преподавателя, оценку своей работы через электронную почту, вести обсуждение на новостном форуме и иметь возможность он-лайн общения с педагогом по запросу.

В результате изучения данного курса участник программы должен:

- знать основы современных научных теорий и инновационной практики управления воспитательным процессом в образовательном учреждении;
- уметь организовывать эффективный воспитательный процесс в соответствии с нормативно-правовой базой, разрабатывать локальную правовую документацию в соответствии с принципами государственной политики в области образования и воспитания;
- владеть современными технологиями воспитания и методикой оценки качества воспитательной деятельности образовательного учреждения.

По завершении курса на очной итоговой конференции предусматривается:

- презентация и защита итогового практико-значимого проекта;
- подведение итогов и групповая рефлексия курсового обучения;
- выдача документов об окончании курса повышения квалификации.

Проводимые курсы повышения квалификации руководителей образовательных учреждений в заочной форме обучения с применением дистанционных технологий позволяют решать одну из проблем системы

образования в современном обществе - обеспечить каждому слушателю свободный и открытый доступ к дополнительному профессиональному образованию на протяжении всей его жизни, с учетом его интересов, способностей и потребностей.

Дистанционные технологии обучения становятся все более популярными. Они позволяют пройти курс подготовки по какой-либо дисциплине практически без отрыва от производства. Заниматься таким образом можно в любом месте и в любое время, образовательные ресурсы (учебные материалы) всегда доступны. Интерактивность обучения позволяет обучающемуся обмениваться информацией с преподавателем, а для проведения консультаций нет необходимости лично встречаться. Во время учебы доступны все самые актуальные данные. Таким образом, дистанционные технологии позволяют использовать практически все преимущества, которые дает повышение квалификации учителей в Московской области.

Модернизация системы повышения квалификации и профессионального развития педагогов Раменского муниципального района

Цель модернизации системы повышения квалификации – подготовить педагогов и руководителей к переходу на стандарты нового поколения: освоение нового содержания образования, новых методик и технологий, новых подходов к оценочной деятельности. Для этого в Раменском районе создана современная система повышения квалификации педагогических кадров. Заблаговременно проведена модернизация методической службы, где созданы современные условия для непрерывного повышения квалификации педагогических кадров. Получена лицензия на образовательную деятельность, создаются авторские программы, изменились подходы к формам и содержанию курсовой подготовки.

Для удовлетворения профессиональных потребностей педагогов района была создана разноуровневая система повышения квалификации,

которая отвечает современным требованиям и является доступной для каждого педагога.

Педагогические работники Раменского муниципального района в 2011-2012 учебном году (2 сем. 2011 г. и 1 сем. 2012 г.) повышали квалификацию:

- в учреждениях, входящих в состав региональной сети повышения квалификации (ГОУ Педагогическая Академия, МГОУ, АСОУ, МГОСГИ, МОУ МЦ «Раменский дом учителя», МИЖ и др.) и реализующих сертифицированные программы повышения квалификации;

- в учреждениях, не входящих в состав региональной сети, но имеющих лицензию на образовательную деятельность (АПКиППРО, ФИРО и др.);

- в МОУ МЦ «Раменский дом учителя» и образовательных учреждениях района, участвуя в постоянно действующем семинаре в рамках муниципальной накопительной системы.

В рамках региональной сети повышения квалификации обучение педагогических работников проводилось по персонифицированной модели повышения квалификации и строго по электронной заявке. Работа с муниципальной информационной системой повышения квалификации, которая содержит информацию о 124 учреждениях (в том числе дошкольных, учреждениях дополнительного образования, центре диагностики и консультирования «Диалог»), 2764 сотрудниках (3321 с учётом совмещений должностей), постоянно совершенствуется. Во 2 семестре 2011 года педагогическими работниками Раменского района было подано на курсы повышения квалификации 719 заявок и получено 227 вызовов. В 1 семестре 2012 года подано 721 заявка, получено 565 вызовов. Увеличение количества вызванных на курсы слушателей произошло за счет расширившегося перечня сертифицированных программ МОУ МЦ «Раменский дом учителя» (особенно для педагогических работников дошкольных учреждений).

В МОУ МЦ «Раменский дом учителя» разработаны 26 авторских программ повышения квалификации. Программы рецензированы, сертифицированы и засчитаны как зачетные единицы по кредитно-модульной системе повышения квалификации. У педагогических работников Раменского района есть возможность выбора программ и создания индивидуальной траектории повышения квалификации.

Педагогическими работниками Раменского муниципального района используются новые формы повышения квалификации - вебинары на региональном и всероссийском уровне. Изменились подходы МОУ МЦ «Раменский дом учителя» к проведению семинаров – широко используется инновационный потенциал лучших школ, лучших учителей – лидеров в образовании, победителей ПНПО, конкурса Педагог года. Большое значение в повышении квалификации имеют практические семинары на базе пилотных образовательных учреждений по введению ФГОС.

Постоянно действующий семинар (ПДС) – новая форма профессионального развития педагогов на муниципальном уровне (24 часа), с единой тематикой для всех категорий педагогических работников. Цель ПДС – формирование профессиональной компетенции педагогических работников в рамках ФГОС нового поколения. Постоянно действующий семинар направлен на освоение содержания стандарта, программно-методического обеспечения стандартов, на изучение новых методик, технологий и новой оценочной деятельности учителя. Профессиональное развитие осуществляется также через ознакомление педагогических работников с работой учителей - победителей ПНПО, которые представляют свой инновационный опыт по обновлению содержания образования, созданию электронных дидактических ресурсов, внедрению современных педагогических технологий, разработке новых форм и технологий воспитательной деятельности. Опыт учителей-победителей ежегодно транслируется в ходе открытых мероприятий, на конференциях, совещаниях руководителей школ.

Инновационный опыт педагогов Раменского муниципального района обобщен и представлен на сайтах «Раменский учитель» и на сайте МОУ МЦ «Раменский дом учителя», а также педагоги имеют возможность представить свой опыт на страницах научно-методического журнала Комитета по образованию и Методического центра «Современное образование» (в печать вышли 6 номеров журнала).

Повышению профессионального мастерства способствуют педагогические конференции, форумы, ассамблеи, выставки. За 2011-2012 учебный год 3194 руководителей ОУ, методистов и педагогических работников приняли участие в 22 подобных мероприятиях районного, регионального, всероссийского и международного уровней

МОУ МЦ «Раменский дом учителя» становится многофункциональным центром: организует обучение слушателей по собственным сертифицированным программам повышения квалификации, работает с заявками и вызовами педагогических работников, направляя их для обучения в учреждения региональной сети повышения квалификации. В 2011-2012 учебном году 1987 педагогических работников Раменского района повысили свою квалификацию в разных образовательных учреждениях.

Приоритетный национальный проект «Образование», «Концепция модернизации российского образования на период до 2015 года» и «Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы» обозначили основные приоритетные направления и комплекс мер по изменению образовательной политики на всех уровнях управления образованием.

Обновление муниципальной системы образования Раменского района Московской области стало возможно только при условии модернизации собственно педагогической деятельности, изменения подходов к повышению квалификации специалистов образовательных учреждений, использования интерактивных форм профессионального развития педагогов.

Очевидная необходимость системных инновационных изменений поставила принципиально новые цели и задачи перед субъектами управления школьного и муниципального уровней, у них возникли новые функции, качественное исполнение которых потребовало их дополнительной подготовки.

Руководители образовательных учреждений испытывали затруднения в организации и научно–методическом сопровождении инновационной деятельности в общеобразовательном учреждении; в подготовке педагогов к освоению и внедрению передового опыта в образовательную практику.

У работников управления образованием муниципального уровня также возникли организационные трудности, связанные с необходимостью управления процессами развития, протекающими в ряде образовательных учреждений района:

- разработкой содержания и процедур проведения экспертной оценки результатов инновационной деятельности муниципальных образовательных учреждений, в том числе муниципальных экспериментальных площадок;

- разработкой форм, методов и средств изучения, обобщения и освоения позитивных результатов инновационной деятельности образовательных учреждений и механизмов их трансляции в традиционные образовательные учреждения района, работающие в режиме функционирования;

- выявлением и оптимизацией условий эффективного использования наиболее актуальных для развития муниципальной системы образования продуктов инновационной деятельности образовательных учреждений;

- разработкой и внедрением дополнительных элементов инфраструктуры образовательных учреждений, осуществляющих инновационную деятельность.

Для преодоления указанных затруднений в муниципальной системе образования Раменского района Московской области был осуществлён запуск инновационных сетей как совокупностей образовательных учреждений, осуществляющих освоение инноваций, транслируемых ресурсной школой-лабораторией и/или ресурсной экспериментальной площадкой.

В ходе эксперимента по созданию и запуску инновационных сетей была сформулирована идея об устройстве экспериментальной системы развития муниципальной системы образования. Ядром этой системы являются ресурсные центры - *экспериментальные площадки*, осуществляющие деятельность по конкретным направлениям. К одной или нескольким экспериментальным площадкам примыкают образовательные учреждения, осваивающие их позитивный опыт и работающих в тесном взаимодействии по вопросам апробирования и внедрения инноваций.

Формой экспериментальной площадки была выбрана школа – лаборатория, вокруг которой объединяются учителя и руководители образовательных учреждений, заинтересованные в изучении и освоении готового к использованию инновационного продукта, т.е. апробированного, технологично описанного результата экспериментальной работы школы – лаборатории.

В состав инновационной сети включаются образовательные учреждения, педагогические коллективы которых заинтересованы в освоении образцов новой педагогической деятельности, новых программ, учебников и новых методик, предложенных коллективами школ-лабораторий. В итоге образуется инновационно - коммуникативная сеть, которая обеспечивает взаимодействие педагогов, в которой разрабатываются и организуются специальные мероприятия, позволяющие выявлять уровень развития учащихся в конкретной предметной или общегуманитарной области. Одно и то же учреждение может входить в структуру нескольких инновационно-коммуникативных сетей, последовательно обновляя разные направления

своей деятельности. Именно инновационные сети могут определять важнейшие направления устойчивого самоподдерживающегося развития практики образования. В организационную структуру инновационных сетей в качестве консультантов могут быть включены видные учёные в данной области знаний, университеты, научно-исследовательские институты. Кроме того, для правильной организации деятельности инновационной сети в её составе обязательно должен быть создан небольшой (локальный) методический центр, работающий в интересах всей сети (планирующий мероприятия, разрабатывающий методики, подготавливающий оформление результатов, полученных на экспериментальной площадке в виде рукописей учебников и т. д.).

В целях осуществления научно-методической поддержки этого эксперимента при районном методическом центре была создана Лаборатория инновационной деятельности, руководителем которой стала к.п.н., профессор ФИРО Сергеева Т.А. При её непосредственном участии был разработан и апробирован пакет нормативных документов, регламентирующих запуск и функционирование школ-лабораторий и инновационных сетей.

На базе восьми районных экспериментальных площадок, завершивших эксперимент и получивших значимые для развития муниципальной системы образования результаты и статус «Школа-лаборатория», были открыты и успешно функционируют инновационные сети, объединившие вокруг себя более 1200 педагогов и руководителей образовательных учреждений Раменского района.

На данный момент механизм «запуска» школ-лабораторий представляет собой следующую совокупность шагов-этапов:

первый шаг – это презентация школы-лаборатории на августовском совещании, информирование руководителей образовательных учреждений об имеющихся или планируемых инновационных продуктах;

второй шаг – накопление и систематизация заявок от муниципальных образовательных учреждений на получение инновационного продукта;

третий шаг – планирование обучающих семинаров и подготовка документов на открытие школ-лабораторий;

четвёртый шаг – обучение содержанию и принципам инновационной деятельности представителей образовательных учреждений, направивших заявки, на базе школы-лаборатории, в соответствии с предварительно разработанными планами и программами;

пятый шаг – зачётная работа по итогам учебы, которая оформляется в виде проекта;

шестой шаг – рефлексия, подведение итогов работы;

седьмой шаг – мониторинг внедрения инновационного продукта: наблюдение за результатами работы инновационных систем и методическая поддержка педагогов, внедряющих в свою профессиональную деятельность знания, полученные в процессе учебы в школе – лаборатории. Эту работу осуществляют руководители школ-лабораторий и методисты районного методического центра.

Масштаб экспериментальной работы по управлению инновационной деятельностью муниципальных образовательных учреждений расширился до зонального уровня. Сегодня школы-победители работают в режиме Ресурсных центров по распространению и внедрению инновационного опыта лучших учителей и классных руководителей в практику образовательных учреждений Раменского и соседних с ним муниципальных районов. Методический центр Раменского района выступает организатором и координатором работы Раменского, Воскресенского, Люберецкого, Шатурского районов; городов Жуковский, Котельники, Лыткарино, Дзержинский, Рошаль, Бронницы – т.е. юго-восточной зоны Подмосковья. Школы-лаборатории Раменского района транслируют свой инновационный опыт в рамках зонального взаимодействия.

Деятельность районных школ-лабораторий способствует развитию одного из перспективных направлений работы муниципальной методической службы, а именно: переходу деятельности методических объединений от предметных к проблемным.

За последние годы многим педагогам района удалось освоить: новое содержание образования:

- практический алгоритм введения предпрофильной подготовки и профильного обучения старшеклассников, подготовки выпускников общеобразовательных школ к итоговой аттестации в форме ЕГЭ,
- современные педагогические технологии, обеспечивающие более успешное овладение обучающимися ключевыми компетентностями,
- методы диагностики и оценки качества образовательного процесса.

Руководители школ подготовили Программы развития образовательных учреждений, Публичные отчеты, провели работу по созданию Управляющих Советов в своих образовательных учреждениях, начали работу по созданию сайтов и размещению материалов, отражающих результаты инновационной деятельности в Интернете.

Финансирование модели инновационных сетей осуществляется по трёхканальной схеме, позволяющей аккумулировать средства и направлять их на развитие педагогических коллективов и повышение квалификации работников образования Раменского района.

I канал – это *муниципальный бюджет*. Руководители инновационных учреждений, имеющих статус Школы-лаборатории, имеют надбавку стимулирующего характера от 20 до 50% . Педагоги за активное участие в опытно-экспериментальной работе и инновационной деятельности - от 15% до 30%.

Труд педагогов-новаторов, которые проводят районные практические семинары по плану школы–лаборатории, оплачивается согласно смете расходов по трудовому соглашению из средств,

предусмотренных муниципальным бюджетом на повышение квалификации педагогов.

II канал – это региональный бюджет. Участие образовательных учреждений в Целевых областных Программах развития образования позволило получить средства, на которые было приобретено современное оборудование и оплачен труд участников проекта. 100% школ-лабораторий являются победителями различных конкурсов и программ, имеют гранты муниципального, областного и федерального уровня.

III канал – это самостоятельная финансовая деятельность школ-лабораторий. Образовательные учреждения в соответствии со своими уставами могут проводить обучающие семинары для представителей других регионов, педагогов и управленцев, если есть такой заказ. Эта услуга платная.

Обучение педагогов на базе школ-лабораторий осуществлялась в интерактивных формах через:

– *создание постоянных групп слушателей, которые работали по предложенным темам.* Так занимались учителя физики, биологии на базе Раменской гимназии, вожатые и заместители директоров по воспитательной работе на базе Прогимназии №48, учителя начальных классов на базе Удельнинской гимназии, воспитатели - на базе ДОУ №60, учителя начальной школы, русского языка и литературы, физики, истории на базе гимназии №2, учителя русского языка на базе Удельнинской СОШ №34, учителя начальных классов, информатики на базе Быковской СОШ №15;

– *проведение практических семинаров для руководителей образовательных учреждений с целью включения их в инновационные сети путём ознакомления с проблемой и способами её решения, овладения новой терминологией, разъяснения, каков ожидается результат от участия в проекте и какова их роль в этой работе;*

– *проведение индивидуальных консультаций для педагогов, внедряющих инновации в практику своих образовательных учреждений.* На этом этапе с

учителем работают методисты районного Методического центра, которые могут оказать квалифицированную помощь в освоении инноваций с учётом особенностей каждого образовательного учреждения.

С помощью анкетирования и наблюдения за профессиональной деятельностью педагогов выявляются трудности в освоении инновационного продукта, вносятся коррективы, отрабатываются методики, совершенствуется полученный материал и адаптируется для данного образовательного учреждения.

Работа инновационных сетей в Раменском районе наглядно продемонстрировала их практическую значимость и перспективность. Более 2000 педагогов района повысили свою квалификацию и применяют полученные знания в практической деятельности. Повышение качества профессиональной педагогической деятельности обеспечивается работой по выявлению, систематизации и передаче опыта педагогами-практиками, многие из которых работают в сходных условиях и хорошо понимают затруднения своих коллег.

Новые формы повышения квалификации и профессионального развития педагогов в Чеховском муниципальном районе

Традиционные формы повышения квалификации и профессионального развития, такие, как курсы различной продолжительности, тематические лекции, семинары, мастер-классы, безусловно, способствуют совершенствованию профессиональных умений учителя. Но сегодня, как никогда, возрастает значение рефлексивных умений в педагогической деятельности. Для каждого учителя крайне важно уметь представить свой опыт, свои профессиональные достижения, находки и разработки коллегам, убедиться в верной направленности собственного развития, важно услышать одобрение, сомнения или конструктивные замечания коллег.

В Чеховском районе в основу работы по профессиональному развитию педагогов положены интерактивные формы обучения:

- Педагогическая ассамблея, в которой принимают участие педагоги Южного Подмосковья;
- зональная научно-практическая конференция педагогов Южного Подмосковья «Педагогическое проектирование и исследовательская деятельность как условие развития муниципального образовательного пространства» (в конференции приняли участие свыше 220 представителей педагогической общественности, издан сборник с материалами мероприятия);
- мастер-классы и открытые уроки в рамках международных, всероссийских и региональных мероприятий;
- фестивали педагогических идей.

Новой формой организации работы по повышению квалификации и профессиональному развитию педагогов является методический автобус.

В 2011-2012 учебном году методический автобус «выезжал» в Любучанскую СОШ и в гимназию №2.

В «методическом автобусе» в МБОУ Любучанская СОШ, который проходил под девизом «Не для школы - для жизни учимся», принимали участие 12 педагогов.

ФИО учителя	Тема занятия
Голиевская Марина Петровна	Разделительный мягкий и твердый знак
Александрова Анна Евгеньевна	Грамматическое и лексической е слова
Булдина Екатерина Евгеньевна а Алла Викторовна Булычева Светлана Васильевна	Дети в обороне Москвы
Токарева Елена Анатольевна	Двигатель внутреннего сгорания

Раевская Ирина Владимировна	Резюме
Щелакова Татьяна Юрьевна	Путь к успеху
Халдеева Наталия Павловна	Тестоластика
Жданкина Елена Михайловна	Искусство составления презентации
Кударис Наталия Андреевна	Как подружить детей с рифмой?
Буравлева Валентина Михайловна	Открытое заседание английского клуба

На остановках методического автобуса проводились различные мероприятия: открытые уроки, внеурочные занятия (заседание английского клуба, музейное занятие), мастер-классы. Учитель математики и физики Токарева Е.А. провела интегрированное занятие, объединившее предметные области физики и истории. Целевой аудиторией проведенных мероприятий стали все категории педагогов, 3 занятия имели метапредметный характер. Для проведения акции были отобраны наиболее востребованные для педагогической аудитории мероприятия (учителя английского языка- 50%, русского языка и литературы- 31%, искусство, начальные классы и технологии – по 6%).

Позиция педагога в инновационных процессах

Необходимость в инновационной направленности педагогической деятельности в современных условиях развития общества, культуры и образования определяется рядом обстоятельств:

- обновлением системы образования, методологии и технологии организации учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях различного типа;
- усилением гуманитаризации содержания образования;
- непрерывным изменением объема учебных дисциплин;
- введением новых учебных предметов, которые требуют постоянного поиска новых организационных форм и технологий обучения;

- изменением характера отношения учителей к самому факту освоения и применения педагогических новшеств;
- вхождением общеобразовательных учебных заведений в рыночные отношения;
- созданием новых типов учебных заведений, в том числе и негосударственных.

Рассматривая инновационный процесс в образовании в трех основных аспектах: социально-экономическом, психолого-педагогическом и организационно-управленческом, мы вместе с А.В.Хуторским считаем, что наличие именно этих аспектов создаёт условия, в которых протекает инновационный процесс, причем они могут как способствовать, так и препятствовать ему². Кроме того, имеет место единство трех составляющих инновационного процесса: создания, освоения и применения новшеств.

Именно такой трехкомпонентный инновационный процесс и является чаще всего объектом изучения в *педагогической инноватике* — учении о создании педагогических новшеств, их оценке и освоении, использовании и применении на практике педагогическим сообществом.

Инновационный процесс представляет собой совокупность процедур и средств, с помощью которых педагогическое открытие или идея превращается в социальное, в том числе образовательное, нововведение. Его особенность состоит в цикличности выражающейся в определённой последовательности этапов, которые проходит нововведение: возникновение, быстрый рост в борьбе с оппонентами, зрелость, освоение, распространение, насыщение, рутинизация, кризис, финиш (А.В.Хуторской).

Инновационные процессы следует отличать от локального эксперимента или внедрения отдельных новшеств. Например, введение дополнительного элективного курса в школу еще не делает ее инновационной. *Инновационной* называется деятельность, которая обеспечивает превращение идей в нововведение, а также формирует систему

управления этим процессом, т.е. комплекс принимаемых мер по обеспечению инновационного процесса на том или ином уровне системы образования, а также сам процесс. Она характеризуется системностью, интегральностью, целостностью.

К *основным функциям инновационной деятельности* относятся изменения компонентов педагогического процесса: смысла, целей, содержания образования, форм, методов, технологий, средств обучения, системы управления и т.п.

Позиции педагогов по отношению к нововведениям весьма различны: одни склонны к их принятию, другие более консервативны.

Известный психолог Карл Роджерс разработал следующую классификацию субъектов инновационной деятельности:

1) *новаторы* (2,5% от численности коллектива) характеризуются некоторым авантюрным духом, всегда открыты новому, интенсивно общаются с локальными группами;

2) *ранние реализаторы* (13,5%), следуют за новаторами, однако более интегрированы в свое местное объединение, оказывая влияние, часто оказываются лидерами мнений;

3) *предварительное большинство* (34%) в роли лидеров выступают редко, осваивают новшества вслед за «ранними реализаторами», для принятия решения им требуется значительно больше времени, чем лидирующим группам;

4) *позднее большинство* или «*средние реализаторы*» (34%), относясь к новшествам с изрядной долей скепсиса, приступают к их освоению иногда под давлением социальной среды, иногда в результате оценки собственных потребностей, но только при условии, когда коллектив явно и однозначно высказывается в их пользу;

5) *колеблющиеся* (16%) ориентируются на традиционные ценности, решение об освоении новшества принимают с большим трудом, что, по сути, делает их тормозом в распространении инноваций.

Если учитель руководствуется только внешне заданными нормами и правилами, его инновационные способности гаснут. Стандартизация поведения и внутреннего мира педагога сопровождается тем, что в его деятельности все большее место занимают инструктивные предписания, а в сознании накапливается все больше готовых образцов педагогической деятельности, превращающиеся в динамические стереотипы. Такой учитель достаточно легко адаптируется к педагогическому сообществу, но при этом его креативность заметно снижается.

Мало создать педагогические новшества, какими бы привлекательными и проработанными они ни были, но освоить их без надлежащей организации инновационных процессов, т.е. без понимания того, как эти новшества внедрять, осваивать и сопровождать, невозможно. Способность педагогического коллектива и отдельного педагога к инновационной деятельности можно сформировать, если руководитель образовательного учреждения будет регулярно погружать их в проведение системного анализа достоинств и недостатков своей деятельности на основе показателей уровней воспитанности и обученности учащихся. При этом решающими факторами, влияющими на профессиональный рост и мастерство учителя, выступают

- его самостоятельные усилия по освоению достижений психолого-педагогической науки, передового опыта;
- совершенствование оценочной деятельности педагога и руководителей образовательного учреждения;
- позитивная мотивация творческого педагогического труда со стороны руководства образовательного учреждения;
- свободный, неформальный характер творческого взаимодействия мастеров педагогического труда и молодых педагогов.

Простое накопление опыта не обеспечивает более продуктивную или успешную профессиональную деятельность. Можно хорошо знать теорию, но не следовать ей, можно видеть свои педагогические ошибки, но не

стремиться их исправить. Взаимодействие субъектов педагогической деятельности со своим опытом должно быть специальным образом организовано, чтобы стать источником развития продуктивности действий.

То же можно сказать и о традиционном словосочетании «обмен опытом», которое является не вполне корректным, если вспомнить К.Д.Ушинского, который отмечал, что педагогический опыт не может быть заимствован напрямую, заимствована может быть «идея, выведенная из опыта». Профессиональный опыт рождается в ходе переживания ситуаций педагогической деятельности. По мнению А.А.Бодалева, адекватное восприятие чужого опыта во многом обуславливает его возможность становиться источником дальнейшего профессионального роста³; А.А.Ухтомский расценивал восприятие как регулятор поведения и деятельности, действие которого обусловлено комплексом доминанты, своего рода «органом поведения», а в работах Б.Г.Ананьева восприятие рассматривается как сложный процесс формирования и функционирования интегрального образа действительности.

Варианты восприятия обусловлены различием исходных установок педагога по отношению к цели взаимодействия с опытом:

оценочный (восприятие с установкой на оценку успешности/неуспешности опыта);

исследовательский (восприятие с установкой на изучение механизмов результативности и продуктивности);

имитационный (восприятие с установкой на последующее воспроизведение механизмов продуктивности);

креативный (восприятие с установкой на усовершенствование опыта).

В связи с этим разным будет и *предмет восприятия* в структуре опыта, а также *характер этого восприятия* (целостный, фрагментарный, стихийный, направленный, бесстрастный, тенденциозный). Для того чтобы более точно направить свое восприятие опыта, необходимо уяснить, что в его

структуре может быть интересным для развития собственной системы профессиональной деятельности. В качестве соответствующих единиц восприятия могут оказаться отдельные действия или операции, стиль или стереотипы деятельности, последовательность методов и т. д.

На основе полученной информации специалист может занять по отношению к опыту ту или иную позицию:

– принять его к сведению как данность, отказавшись от ситуативной, эмоциональной или какой-либо другой оценочной реакции (зафиксировать наличие подобного опыта);

– оценить его с точки зрения определенной системы критериев и показателей успешности;

– проникнуть в структуру и механизмы профессиональных действий, чтобы понять секрет их продуктивности (непродуктивности);

– начать поиск аргументов, отрицающих профессиональную значимость опыта, дискредитирующих его носителей, и т. д.

Когда накопленный опыт воспринят, осознан и получил оценку, возникает вопрос: какую стратегию дальнейшей работы с ним целесообразнее избрать? Обычно при ощущении полноты (избытка) позитивного опыта у субъекта возникает желание поделиться им с другими, и перед ним встает практическая задача организации обобщения и передачи опыта.

Педагогу-профессионалу важно научиться работать с любым, даже негативным, опытом, приобретая умение анализировать результаты деятельности и адекватно соотносить себя с ними. С точки зрения И. А. Колесниковой, «продуктивно изучение и обобщение причин негативного опыта (профессионального неуспеха), рефлексия по поводу которого также содержит эвристический потенциал (негативная эвристика)»⁴.

Особым образом характеризуется ситуация, когда инициатором инновации выступает руководитель школы. В этом случае ему необходимо

предусмотреть следующие возможные варианты реакций на его инновационные действия:

фаза отрицания — подчиненный в состоянии оцепенения, шока, растерянности. Здесь еще происходит ориентация на прошлое. На первой фазе зачастую отрицательную роль играет недостаточная информированность педагогического коллектива о характере нововведения, поэтому целесообразно, игнорируя проявление недовольства, ориентировать подчиненных на будущее, давая им время для адаптации;

фаза сопротивления — возможно проявление подчиненными раздражения, возникновение у них депрессии, связанной с ощущением неизбежности перемен. Руководителю необходимо поддерживать колеблющихся. Но порой целесообразным может быть и резкое столкновение мнений;

фаза исследования — подчиненный, согласившись с неизбежностью перемен, начинает ориентироваться в новых формах деятельности. Руководителю необходимо следить за процессом, поддерживать его динамику, из обилия идей выделить приоритеты;

фаза вовлеченности — возникновение творческих групп. На данном этапе необходимо совместно с подчиненными разрабатывать долгосрочные цели, сосредоточившись на создании новых символов и ритуалов.

Стремительно изменяющиеся условия жизнедеятельности требуют от современного учителя и руководителя *инновационного поведения*, т.е. активизации педагогической деятельности и систематического внесения в нее элементов новизны и творчества. Инновационное поведение создает условия для максимального развития индивидуальности педагога. Для того чтобы стать инноватором, полезно осознать необходимость перемен, настроить себя позитивно и избавиться от психологических барьеров и «комплексов», мешающих реализации инновационной деятельности.

Основная проблема управления преобразованиями заключается в возникновении феномена сопротивления им. В качестве аргументов против

введения новшеств часто приводят суждения, построенные как набор вариаций на тему «Да, но...»:

«это у нас уже есть». Как правило, в качестве примера приводится сходное нововведение. В данном случае задача оппонента — доказать обманчивость сходства и значимость различий;

«это у нас не получится». В подтверждение данного тезиса обычно приводятся объективные, на взгляд говорящего, условия, делающие введение конкретного новшества невозможным;

«это не решает главных проблем». Такое утверждение делается как бы с радикальных позиций. Новшество в этом случае получает образ непродуманного, неисчерпывающего, временного полурешения проблемы, а инноватор — черты недостаточно грамотного проводника инновационных идей;

«это требует доработки». Безусловно, каждое новшество, каждый проект нуждается в той или иной доработке. Слабые места можно выявить практически в любом нововведении. Здесь важно понять позицию критикующего, ратующего за развал дела или искренне желающего помочь инноваторам;

«здесь не все равноценно». Если отсечь некоторые детали у новшества, то ощутимого запланированного эффекта уже не предвидится;

«есть и другие предложения». В этом случае, возможно, подразумевается альтернатива данному новшеству, но вовсе не с целью предложить лучшее решение, а лишь для того, чтобы вообще отвлечь внимание от применения новшеств.

Перечисленные стереотипы подходят для описания закономерностей почти любых педагогических нововведений. Любой педагог-инноватор, как правило, встречался с некоторыми, или со всеми вышеприведенным аргументами. Зная мотивы и логику оппонентов, инноватору целесообразно заранее подбирать контраргументы на подобные суждения, а также делать

упреждающие шаги, чтобы нейтрализовать возможные воздействия на инновационный процесс со стороны его противников.

Кроме того, возможны и иные реакции окружения, вынуждающие человека прекратить инновационную деятельность. Они выражаются высказываниями типа: «инициатива наказуема», «не высовывайся», «тебе больше всех надо?», «вперед батьки не лезь», «на наш век хватит», «это ещё надо согласовать» и т. п. Для того чтобы выяснить, что именно скрывается за тем или иным высказыванием, предложением его руководителей, коллег, подчиненных, потребуется серьезная рефлексивная работа⁵.

В общей структуре творческой деятельности можно выделить ряд основных подсистем, которые намечают этапы процесса развития творчества учителя и помогают в организации профессионального самовоспитания в этом направлении:

- процесс развития творческой деятельности;
- личностные качества творчески работающего учителя;
- внешние признаки проявления творческой деятельности;
- среда и условия, при которых возможно развитие творческих инициатив;
- диагностика развития творческой индивидуальности учителя.

Основными компонентами процесса развития творческой деятельности учителя являются: а) постановка задачи поэтапного развития творческого отношения к усвоению профессиональных знаний; б) наличие принципиальной схемы разрешения данного замысла, в которой четко разграничены роль и самостоятельная деятельность учителя в развитии индивидуальных творческих возможностей.

Возможные следующие модели творческой педагогической личности:

педагог-лидер — способен выдвинуть яркую, оригинальную педагогическую идею и повести за собой весь педагогический коллектив;

педагог-генератор педагогических идей — создает новые педагогические гипотезы, рожденные собственным опытом, и немедленно проверяет их в практике обучения и воспитания;

педагог-энтузиаст — увлечен своей практической деятельностью, захвачен своим поиском и увлекает им ребят;

педагог-исследователь — постоянно изучает, анализирует факты педагогической деятельности. Неоднократно проверяет себя, создает свои модели решения проблем.

В условиях инновационного образовательного учреждения идет активный процесс личностного самоопределения каждого участника образовательного процесса (и обучающихся, и педагогов), что весьма заметно может отразиться на характере взаимоотношений людей. Учитель, классный руководитель, директор школы и сама школа могут выступать и уже выступают в качестве авторов, разработчиков, исследователей, пользователей и пропагандистов инновационных процессов, участвуя в различного рода конкурсах, проводимых в рамках реализации национального проекта «Образование».

В реальной практике характер инновационных процессов определяется содержанием предполагаемых результатов, степенью сложности и новизны внедряемых предложений, а также степенью готовности учителей-практиков к инновационной деятельности.

При управлении инновационными процессами в школе с учетом прогноза конечных результатов основная часть этих действий обсуждается коллегиально. Самые крупные мероприятия программной инновационной деятельности разрабатываются групповым методом.

В конкретной программе определяют исходную позицию деятельности каждого члена коллектива (или звена школы), прогнозируют окончательный результат деятельности, определяют время для достижения намеченной цели, обеспечивают улучшение существующих условий.

Педагог эвристической ориентации, как справедливо считает А.В.Хуторской, обладает следующими качествами:

– осознает смысл и цели педагогической деятельности, связывает их с творческой самореализацией природных возможностей детей; имеет собственную педагогическую позицию, которую соотносит с позицией других педагогов и образовательного учреждения в целом; умеет формулировать и творчески решать собственно педагогические и функционально педагогические задачи;

– умеет составить целостную образовательную (воспитательную) программу, учитывающую реальных детей, требования государственных образовательных стандартов, новые государственно-общественные подходы к воспитанию, общешкольные установки, свои педагогические ориентиры; соотносит окружающую быстро изменяющуюся реальность с собственной деятельностью, корректируя образовательный (воспитательный) процесс по мере необходимости;

– обладает способностями видеть индивидуальные способности воспитанников и выстраивать педагогически целесообразное взаимодействие с ними с учетом индивидуальных особенностей каждого; способен организовать рождение детских творческих замыслов и помогать детям в их реализации и в конечном счете в творческом развитии их личности;

– владеет формами и методами эвристической деятельности: использует личный опыт и мотивы воспитанников, помогает им поставить цель, обеспечивает их выбором видов деятельности, учит соотносить свою цель с результатом, применяет доступные детям формы рефлексии и самооценки;

– способен изменять направление поиска в соответствии с изменяющейся реальностью; умеет увидеть детские открытия и иные формы культурного самовыражения воспитанников, помогает их развитию; владеет различными формами организации индивидуальной творческой работы и ее защиты;

– умеет подготовить качественную характеристику образовательных изменений воспитанника, оценить многообразную палитру развития его личностных качеств;

– способен к личностному творческому росту, рефлексивной деятельности, осознанию собственных изменений⁶.

Для эвристической деятельности педагога (учителя) характерны, как пишет А. В. Хуторской, следующие признаки:

1) осуществляется учителем на основе его личностного образовательного потенциала, индивидуальных способностей, мотивов и целей;

2) приводит к созданию нового для учителя образовательного продукта, соответствующего типу осуществляемой деятельности;

3) вызывает субъективные трудности и проблемы в деятельности учителя, обусловленные недостаточным владением методами, средствами и другими условиями, необходимыми для ее осуществления.

Таким образом, *эвристическая позиция работника образования* понимается как творческая природа его педагогической деятельности, выражающаяся в индивидуально-творческом развитии педагога и детей, в сочетании приемов алгоритмизации и творчества, в способности педагога к импровизации, к усвоению чужого опыта путем творческого осмысления, переработки и органического включения его в собственную практику⁷.

Изучение практики работы отечественных педагогов-новаторов конца 1980-х — начала 1990-х гг. прошлого века показало, что в применяемых ими системах и технологиях явственно просматривается эвристический компонент, хотя подходы были весьма различными. Проанализировав их деятельность, А. В. Хуторской выделяет семь таких подходов:

ремесленный — учащиеся в своей деятельности опираются на знания и опыт учителя;

ускоренный — творческое решение педагогом преимущественно задачи на ускорение образовательных процессов, а не на творческую самореализацию детей;

углубленно-смысловой — интенсивное продвижение в глубь изучаемого предмета с помощью репетиторов, учителей-тьюторов. К данной категории учителей можно отнести и сторонников проблемного обучения, строящих обучение через отыскание и решение научных проблем изучаемого предмета;

методологический — перевод деятельности школьников с традиционной на метапредметную;

лично-гуманистический — движение идет не «с предметом к детям», а «с детьми к предмету» (Ш. А. Амонашвили, Е. Н. Ильин);

коммуникационный — через внешнюю мотивировку деятельность детей приобретает творческий характер (И. П. Иванов, С. Н. Лысенкова);

философский — творчество детей имеет ярко выраженную внутреннюю мировоззренческую направленность, а результаты обучения рассматриваются и оцениваются с позиции личностного самосозидания ученика⁸.

Подводя итог рассмотрению позиции педагога в инновационных процессах, еще раз подчеркнем, что только тот педагог, в чьей деятельности соотношение между воспроизводящими и творческими элементами активно изменяется в пользу последних, в состоянии эффективно воспитывать творческую, самостоятельную и ответственную личность.

Компетентностный подход к профессиональному развитию педагогов кафедральных базовых дошкольных образовательных учреждений

Развитие современного общества предъявляет новые требования к дошкольным образовательным учреждениям, к организации в них воспитательно-образовательного процесса, выбору и обоснованию

содержания основных и парциальных учебных программ, подбору и обучению педагогических кадров. Сегодня детскому саду нужен педагог, способный строить работу с детьми на основе прогрессивных технологий и новых программ. Он должен быть творцом педагогического процесса, обладать гибким мышлением, умело использовать инновации. На дошкольное образовательное учреждение в современных условиях развития нашего общества возлагаются очень ответственные социальные задачи – обучать, воспитывать и готовить к жизни то поколение людей, труд и талант, инициатива и творчество которых будут определять социально-экономический, научно-технический и нравственный прогресс российского общества в будущем.

Компетентностно-ориентированное образование на современном этапе является приоритетной задачей дошкольных образовательных учреждений. Оно направлено на формирование ключевых компетентностей у детей дошкольного возраста и должно осуществляться внутри и на основе активной деятельности. Только в деятельности у детей формируются самостоятельность, активность мышления, творческое отношение к окружающей действительности, а это базисные составляющие ключевых компетентностей, которые в более полной мере будут сформированы в процессе школьного обучения.

Актуален вопрос о том, каким образом можно обеспечить рост профессионализма самого педагога в процессе его педагогической деятельности?

Профессиональная деятельность является важнейшей стороной жизнедеятельности человека, которая обеспечивает полную самореализацию личности, актуализацию всех ее возможностей. Профессиональное совершенствование педагога предполагает интеграцию и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых и личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений. При этом педагог открыт новому опыту, знанию, получает удовлетворение от своего труда. Именно

поэтому актуальным в деле профессиональной подготовки воспитателей дошкольного образовательного учреждения является компетентностный подход и интерактивные формы профессионального развития.

Дошкольные учреждения № 21, 31,44 г.о. Серпухова стали кафедральными базовыми образовательными учреждениями (КБОУ) по теме «Становление и развитие профессионального мастерства педагогов дошкольных образовательных учреждений в условиях реализации Федеральных государственных требований».

Для системы дошкольного образования установлены Федеральные государственные требования к структуре программы дошкольного образования и условиям ее реализации. Работа образовательного учреждения в режиме кафедрального базового позволила создать организационно-методические условия, в которых воспитатели при поддержке научного руководителя выработали индивидуальные подходы к каждому ребенку, проверили их эффективность, создали и апробировали серию познавательно-адаптационных игр, через которые осуществляется сохранение и развитие самой природы ребенка.

При этом педагоги освоили новые подходы к определению достижений детей дошкольного возраста: по итогам освоения программ у ребенка должна быть сформирована совокупность личностных качеств, в том числе обеспечивающих психологическую готовность ребенка к школе.

Опытно-экспериментальная работа в КБОУ позволила воспитателям принять участие в исследовании педагогических процессов, актуализировать собственную готовность к аналитической деятельности, осознать затруднения и достижения, интересы и потребности, обобщить опыт работы, выбрать эффективные формы повышения квалификации, определить актуальные темы самообразования, максимально использовать свой педагогический потенциал в образовательном процессе.

Организация деятельности кафедрального образовательного учреждения по повышению квалификации и профессиональному развитию педагогов (на примере лицея «Серпухов»)

На учащегося и учителя в современной школе неизбежно ложится большая интеллектуальная и эмоциональная нагрузка, связанная с интенсификацией обучения, что неминуемо ведет к переутомлению. Поэтому тема здоровьесбережения участников образовательного пространства выходит на первое место по своей актуальности в наши дни.

Кафедра человековедения и физической культуры на базе лицея «Серпухов» проводит работу по внедрению здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательный процесс. Лицей «Серпухов», являясь по своему статусу кафедральным базовым образовательным учреждением, работает над темой «Здоровьесберегающие технологии как фактор формирования здорового образа жизни учащихся начальной школы».

Кроме директора учебного заведения и завучей в экспериментальной работе принимают участие четыре педагога начальной школы, врач, школьный психолог, преподаватель ЛФК, преподаватель музопластики, преподаватель театротерапии.

На протяжении ряда лет ежемесячно проводится обучение участников эксперимента по программе, разработанной кафедрой человековедения и физической культуры. К моменту начала эксперимента большинство из его участников прошли обучение на базовых курсах кафедры: «Технологии самосбережения здоровья и жизненного оптимизма» (72 уч. часа) и «Технологии здоровьесбережения школьников в процессе учебной деятельности» (72 уч. часа).

На начало эксперимента в лицее, с учетом рекомендаций кафедры, уже была создана здоровьесберегающая среда, которая помогает соблюдать сбалансированный режим труда и отдыха, и включает в себя такие элементы, как динамические паузы (например, занятия по *театротерапии*).

Эксперимент помог внедрить методы здоровьесбережения непосредственно в учебный процесс начальной школы.

Под понятием «здоровьесберегающие технологии» подразумевают интеграцию всех направлений работы школы по сохранению, формированию, развитию и укреплению здоровья школьников. Сюда же входят конкретные рекомендации по экологии, физиологии и психологии процессов обучения и воспитания, ортобиоза (разумного образа жизни), где акцент ставится на единстве трех его составляющих: физического, психического и духовно-нравственного здоровья (И.И. Мечников).

Физическое здоровье – это естественное состояние организма, обусловленное нормальным функционированием всех его органов и систем.

Психическое здоровье – это такое состояние психической сферы человека, которое обеспечивает адекватную регуляцию его поведения и обусловлено потребностями биологического и социального характера.

Духовно-нравственное здоровье характеризуется наличием у человека таких моральных принципов, которые являются основой социальной жизни человека: сознательного отношения к труду, осознанной учебе, гражданской ответственности и правового самосознания, а также личностной самоактуализации.

Единство физического, психического и духовно-нравственного здоровья предполагает их взаимопроникновение и взаимозависимость. На практике это означает, что, позитивно воздействуя на один из видов здоровья, например, психическое здоровье, можно улучшить физическое и духовно-нравственное и наоборот.

Развитию этих идей способствует описание результатов профессионального развития педагогов в рамках опытно-экспериментальной деятельности. Исследовательским коллективом лицея «Серпухов» создано методическое пособие в двух частях «Технология здоровьесбережения младших школьников».

В рамках стажировочной площадки лицей подготовил

дополнительную профессиональную образовательную программу повышения квалификации педагогических и руководящих работников под общим названием «Здоровьесберегающие технологии в процессе учебной деятельности» (72 ч.). Программа реализуется четырьмя основными участниками исследовательской деятельности:

Горшковым Виктором Владимировичем – директором лицея «Серпухов»,

Русовой Надеждой Анатольевной – заместителем директора по учебно-воспитательной работе,

Рыжкиной Яной Юрьевной - заместителем директора по учебно-воспитательной работе,

Полуниной Натальей Владимировной – педагогом - психологом лицея.

Использование инновационного опыта учителей-победителей приоритетного национального проекта «Образование» в организации работы по повышению квалификации и профессионального развития педагогов.

Японская мудрость гласит: «Плохой хозяин растит сорняк, хороший выращивает рис, умный культивирует почву, дальновидный воспитывает работников». На современном этапе развития образования роль такого «умного» и «дальновидного хозяина» отводится методической службе, способной создать условия для повышения уровня подготовленности педагога к решению актуальных профессиональных задач и его активной адаптации к новой модели деятельности.

Очевидно, что одним из необходимых и самых трудоемких направлений работы методических служб является выявление, изучение, обобщение, описание и распространение педагогического опыта.

В Московской области в настоящее время действует региональная модель диссеминации педагогического опыта, основанная на сетевом

взаимодействии всех структур образования, сложившаяся за годы реализации приоритетного национального проекта «Образование» и национальной образовательной инициативы «Наша новая школа».

Муниципальные методические службы особое внимание уделяют организации, координации, информационному сопровождению процесса распространения педагогических достижений лучших учителей и образовательных учреждений, необходимых для развития педагогической практики в современных условиях.

Этому способствует составление детальных планов распространения лучшего педагогического опыта, и формирование на их основе сводного регионального плана мероприятий по эффективной диссеминации инновационного опыта учителей-победителей ПНПО Подмоскovie.

Самыми распространенными формами тиражирования инновационного опыта лучших учителей, представленными в планах муниципальных методических служб, остаются открытые уроки и внеклассные мероприятия, мастер-классы, педагогические гостиные; семинары-практикумы, консультации; научно-практические конференции, методические недели, педагогические ассамблеи; выступления на заседаниях РМО, ШМО, педагогических советах, перед родительской общественностью; публикации статей с изложением основных идей опыта в сборниках, журналах, СМИ и др.

В истекшем году в общеобразовательных учреждениях и муниципальных образованиях 64 территорий области было проведено 2401 мероприятие по диссеминации инновационного опыта, в которых приняли участие 1024 учителя-победителя конкурсов ПНПО 2006 – 2011 годов.

Отличительными особенностями обновления деятельности муниципальных методических служб по диссеминации инновационного опыта является совершенствование форм и методов представления и трансляции опыта для педагогической общественности по приоритетным направлениям развития образования.

Так, Воскресенский научно-методический центр вместе с творческой группой педагогов района под руководством победителя ПНПО 2006 года Смывиной Елены Юрьевны, учителя химии МОУ СОШ № 4 в течение учебного года проводит открытую муниципальную химико-биологическую игру «Эрудикон» для учащихся 8-9 классов общеобразовательных учреждений. Цель игры – не только пропаганда научных знаний, стимулирование исследовательской, творческой активности школьников в рамках Всероссийской программы «Одаренные дети», но и действенная практическая форма распространения опыта учителя по работе с одаренными детьми.

В Шатурском муниципальном районе проводится Фестиваль педагогического мастерства «Слагаемые профессиональной компетентности педагога». Учителя-победители ПНПО разных лет делятся секретами педагогического мастерства с молодыми коллегами. На фестивале педагоги-мастера демонстрируют молодым не только современные методы и приемы, направленные на совершенствование образовательного процесса, но и личностные качества необходимые учителю. Круглый стол для участников фестиваля был посвящен обсуждению актуальных вопросов самообразования и профессионального роста педагога.

Ассоциация учителей-победителей ПНПО г.о. Серпухова широко использует для диссеминации инновационного опыта возможности Интернета: виртуальный клуб творческих учителей, конкурс мультимедийных инсталляций, вебинары, интернет-форумы, интернет-видеоканал, сетевые конференции с непосредственным общением в режиме онлайн и оффлайн. В деятельности городского форума активно участвуют коллеги из южного Подмосковья – Чехова, Пущино, Ленинского, Раменского районов.

Положительные примеры по диссеминации инновационного педагогического опыта свидетельствуют о том, что его распространение

занимает ведущее место в работе методических структур Московской области по организации профессионального развития педагогов.

При этом существует необходимость знать, какие формы диссеминации инновационного опыта следует развивать для повышения профессионального уровня педагогов в условиях перехода к системным изменениям в образовании? Что думают об этом сами учителя?

В августе-сентябре 2012 года с этими вопросами обратились к учителям – активным участникам форума интернет-портала «Сайт учителей-победителей ПНПО Московской области» (каждый мог дать 3 ответа из предложенных форм работы).

По мнению 71,3% респондентов самой действенной формой профессионального развития учителя на современном этапе являются проблемные семинары-практикумы, которые ведут носители актуального опыта. На второе место они ставят – научно-практические конференции с непосредственным представлением своего опыта – 45,6% и опубликование разработок уроков и мероприятий (44,1%). По мнению респондентов, это необходимо сейчас педагогу для переосмысления своей практической деятельности. На третьем месте стоят индивидуальные консультации и конференции в сети – соответственно 38,2% - 37,5%. Выбрали неофициальное профессиональное общение - 27,2% опрошенных. Самым эффективным способом продвижения инновационного опыта является «обучение действием», то есть использование таких форм работы с педагогическими кадрами, которые позволяют заимствовать опыт в непосредственном контакте с мастером.

В настоящее время в региональной сети повышения квалификации педагогических кадров используется 17 сертифицированных программ четырнадцати педагогов-победителей - ПНПО из 10 территорий (Дмитровского, Шаховского, Чеховского, Красногорского, Рузского муниципальных районов, и городских округов Химки, Коломна, Электрогорск, Орехово-Зуево). Они реализуются в муниципальных

образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, имеющих лицензии на образовательную деятельность. Задача муниципальных методических служб сделать их востребованными в своих и близлежащих муниципальных образованиях. Для этого требуется своевременное информирование педагогов.

Организация онлайн и офлайн конференций как средство профессионального общения и профессионального развития педагогов.

*Есть люди, которые с компьютером на «ты»,
есть те, которые на «Вы»,
а есть те, которые на «О, Господи!».*

Александр Кравченко

Неоспоримым фактом является то, что Интернет сегодня - это самый колоссальный источник информации, который знало человечество. Но такие его возможности, как оперативность, быстрота и доступность связи между пользователями на дальних и близких расстояниях, позволяют использовать Интернет как инструмент не только познания, но и профессионального общения. Использование информационных технологий открывает в этом смысле большие возможности - это обновление информационной роли учителя, ставшего квалифицированным пользователем Сети, выражающееся в его готовности транслировать свои знания и опыт новыми средствами, с появлением которых значительно расширяются возможности решения дидактических, организационных и методических проблем.

Причинами обращения к Интернету как инструменту общения могут быть, как минимум, две:

1. Недостаточная интенсивность общения в непосредственных безаппаратных контактах. В подобных случаях пользователи быстро теряют интерес к интернет-общению, если появляются возможности для

удовлетворения соответствующих потребностей в реальной жизни. (Когда людям не хватает реального общения, они обращаются к общению в социальных и профессиональных сетях. Но как только дефицит общения проходит, они перестают общаться в интернете.)

2. Возможность более полной реализации качеств личности через проигрывание социальных, профессиональных и иных ролей, более интенсивного переживания эмоций, по тем или иным причинам фрустрированных в реальной жизни. Подобная возможность обусловлена такими особенностями общения посредством Сети, как анонимность, нежесткой нормативностью, своеобразием процесса восприятия человека человеком в момент интернет-общения (общение может быть, когда люди друг друга не видят, что происходит чаще, а могут видеть – тогда это экранное общение). Желанием переживания тех или иных эмоций объясняется, вероятно, и стремление к эмоциональному наполнению текста.

Сегодня по сути дела возникла новая форма языкового взаимодействия – электронно-письменная разговорная речь. Хотя языковое общение осуществляется в Интернете в основном в письменной форме, в условиях интерактивной сетевой коммуникации стала возможной её озвучание, и темп такого речевого общения почти сравнялся с устной речью в безаппаратной форме.

Интернет-общение как принципиально новый вид межличностной коммуникация, естественно, имеет свои плюсы: практически безграничный информационный массив с возможностью быстрого поиска; возможность самообразования: нахождения соответствующую своему уровню подготовки информацию; возможность самореализации (возможность опубликования своих разработок и принятия их другим профессиональным сообществом, например другого города); возможность сравнения, анализа; возможность диалога, обсуждения в основе большинства представленных информационных массивов; возможность «вхождения» в тему на разную «глубину», с разной скоростью и степенью детализации, что является

«прообразом» дифференцированного обучения (каждый определяет для себя темп изучения и глубину познания); способ расширения зоны индивидуальной активности, самовыражения; возможность широкой географической самопрезентации; знакомство с разными мнениями; возможность моделирования; возможность многократности повторения; возможность пользоваться (пользуются тем, что скачали, например презентация или тест); наглядное и эмоциональное восприятие представляемой информации (сайты достаточно красочны и структурированы).

Многочисленные сайты педагогов, педагогических сообществ говорят о всё возрастающей потребности педагогов в сетевом профессиональном общении.

Но все ли так благополучно? Что скрывается за красивым дизайном сайтовых страниц?

В 2012 году было проведено исследование по теме «Активность педагогов в сетевом взаимодействии», причём, в качестве объекта исследования был выбран интернет-форум педагогических работников города Серпухова «Пеликан». Апробировав данную модель представления лучшего педагогического опыта в Сети, коллеги-серпуховичи предложили педагогам из близлежащих территорий поучаствовать в зональных онлайн-конференциях.

I зональная онлайн-конференция "ФГОС. Новые технологии в образовательном процессе" проходила с 23.09.11 по 30.10.11. (37 полных суток).

Участие образовательных учреждений по уровням образования распределилось следующим образом:

- дошкольные учреждения - 71 чел.,
- общеобразовательные школы - 95 чел.,
- учреждения среднего профессионального образования - 1 чел.,
- спортивная школа олимпийского резерва - 1 чел.

География участников конференции: Чехов, Троицк, Видное, Серпуховский район, Протвино, Раменское, Серпухов.

Тема	Количество статей	Количество просмотров на 18.04.2012	Коэффициент
Особенности отдельного приема (технологии).	27	1104	40,89
Частно-предметные методики	15	389	25,93
Родительское собрание. Вопросы родителей.	17	1462	86,00
Информационные технологии в образовании.	22	1369	62,23
Группа продленного дня. Школа полного дня. Дополнительное образование	12	883	73,58
Дошкольное развитие.	52	4753	91,40
Особенности работы методической службы	5	511	102,20
Здоровьесберегающие технологии в образовании.	13	6215	478,08
Менеджмент в образовании.	2	184	92,00
Из опыта работы по новым УМК	6	604	100,67
Воспитательная работа: системы, мероприятия	43	986	22,93
ИТОГО	220	19392	88,15

II зональная конференция «*Инновации в системе образования*» 25.03.12 по 15.04.12. (20 полных суток в сети) прошла в оффлайн-режиме.

Оффлайн-конференция – наиболее удачная, на наш взгляд, система профессионального общения, в рамках которой размещение и чтение материалов коллег осуществляется в удобное для каждого участника время. Количество участников по сравнению с I зональной конференцией увеличилось на 84 человек - это при сокращении эфира на 17 полных суток! В данном случае мотивом к публикации на форуме своих разработок (требование конференции) послужило зачтение данного вида деятельности к плановой аттестации педагогических работников. Но количество просмотров преобладает с очень большим коэффициентом.

Направление	Количество статей	Количество просмотров на 18.04.2012	Коэффициент
Дошкольное образование	160	2416	15,1
Дополнительное образование	11	247	22,45
Общее образование	73	1154	15,81
Итого	244	3817	15,64

Потребность в коллективном обсуждении профессиональных проблем никогда не угасала. Учителя ждут и готовятся к подобным конференциям.

В конференции онлайн «Инновации в системе образования» приняли участие 254 человека – в качестве участника (размещение материалов) и 3817 в качестве гостей (без размещения материалов).

Статистика по принадлежности к учреждениям:

- педагоги дошкольных учреждений (явно ощутим недостаток профессионального общения) – 161;
- педагогических работников школ - 84;
- педагогов дополнительного образования - 6;
- педагога учреждений для детей-сирот - 2;
- педагог СПО - 1 .

География конференции: г.о. Серпухов, Ленинский муниципальный район, Чеховский муниципальный район, Орехово-Зуевский муниципальный район, г.о. Протвино.

Педагоги могли выбрать тематику своего представления опыта самостоятельно. Основные вопросы, обсуждаемые на конференции: введение ФГОС и ФГТ, организация досуговой деятельности, патриотическое воспитание, внедрение новых педагогических технологий; дистанционное образование детей-инвалидов; информатизация и компьютеризация образования; организация работы с родителями; психологическое просвещение родителей; речевое развитие дошкольников. Также, были представлены практические разработки уроков, занятий в дошкольных учреждениях и в учреждениях дополнительного образования.

В настоящее время начата работа Форума педагогов-участников Приоритетного национального проекта «Образование», на котором в качестве модераторов выступят учителя-победители ПНПО, а в качестве участников все заинтересованные в повышении своего профессионального роста педагоги.

Какие образовательные эффекты планируется достичь в результате развития созданного сетевого интернет-ресурса?

1. Рефлексивное осознание собственного педагогического или управленческого опыта и определение его роли и места в целостной системе образования регионального образования.

2. Выявление дефицитов образовательной деятельности (недостаток знания педагогических технологий, умений применять их на практике, недостаток фактических знаний по вновь вводимым предметам, например, ОРКСЭ, недостаток психологических знаний возрастной психологии для работы с родителями и др.), позволяющих сформулировать проблемы, вызвать к жизни творческую инициативу, определить направления развития.

3. Формирование коопераций педагогических работников – носителей инициатив, приводящих к созданию сетевых проектов.

4. Повышение мотивации педагогических работников к поиску путей решения проблем в интересах не только отдельного учреждения, но и всей Московской области.

Данный ресурс позволит выявить проблемы, позволит высказать свою точку зрения внедрения инноваций всем желающим. Появятся новые возможности для установления профессиональных контактов, а также приобретения нового опыта работы в сетевом взаимодействии.

Адрес в сети <http://pnpromo.3nx.ru> . Будем рады новым знакомствам!

Федеральные документы, определяющие развитие образования

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р)

2. Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации (одобрены на заседании Правительства Российской Федерации 9 декабря 2004 г.)
3. Концепция федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, утверждена 7 февраля 2011 г. № 163-р;
4. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утверждена Президентом Российской Федерации Д.Медведевым 04 февраля 2010 г. Пр-271
5. Стандарт начального образования, утвержден Приказом Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009 года № 373, зарегистрирован Минюстом РФ 22 декабря 2009 года № 15785. с изменениями (утверждены приказом Минобрнауки России от 26 ноября 2010 г. № 1241, зарегистрированы в Минюсте России 4 февраля 2011 г.)
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р)
7. Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации (одобрены на заседании Правительства Российской Федерации 9 декабря 2004 г.)
8. Концепция федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, утверждена 7 февраля 2011 г. № 163-р;
9. Стандарт общего образования, утвержден Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 года за № 1897, зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2011 года регистрационный номер 19644
10. Письмо Министерства образования и науки РФ от 19 апреля 2011 года № 03 – 255 «О введении федерального государственного образовательного стандарта общего образования»

11. Стандарт среднего (полного) общего образования, утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 мая 2012 г. N 413 г.
12. Федеральные требования к образовательным учреждениям в части минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений (утверждены Приказом Минобрнауки России от 4 октября 2010 г. N 986)
13. Федеральный закон Российской Федерации от 28 февраля 2012 г. N 11-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об образовании" в части применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий»
14. О применении дистанционных образовательных технологий в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования: Письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки Минобрнауки России от 10 июня 2004 г. № 01-1/05-01 // Вестник образования.-2004. - №16. - С.11-13.
15. Об использовании дистанционных образовательных технологий: Приказ Минобрнауки РФ от 6 мая 2005 г. № 137 // ОвД.-2005.- №27. - С.31-34.
16. Об использовании методики применения дистанционных образовательных технологий (дистанционного обучения) в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования РФ: Приказ Минобрнауки РФ от 18 декабря 2002г. №4452 // Вестник образования. - 2003. - №9. - С.32-40.

Документы, определяющие развитие образования Московской области

1. Приказ министра образования Правительства Московской области от 19.03.2012 №993 «О реализации Комплекса мер по модернизации общего образования Московской области в 2012 году»

2. Постановление Правительства Московской области от 10.02.2012 №156/5 «Об утверждении Комплекса мер по модернизации общего образования Московской области в 2012 году»
3. Приказ министра образования Правительства Московской области от 20.12.2011 №3802 «О реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в Московской области в 2012 году
4. Приказ министра образования Правительства Московской области от 19.03.2012 №993 «О реализации Комплекса мер по модернизации общего образования Московской области в 2012 году»
5. Постановление Правительства Московской области от 10.02.2012 №156/5 «Об утверждении Комплекса мер по модернизации общего образования Московской области в 2012 году»
6. Приказ министра образования Правительства Московской области от 20.12.2011 №3802 «О реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в Московской области в 2012 году
7. Долгосрочные целевые программы Московской области (действуют в 2012-2013 уч. г.)
8. Долгосрочная целевая программа Московской области «Развитие образования в Московской области на 2009-2012 годы» (постановление Правительства Московской области от 25.12.2008 № 1185/50);
9. Долгосрочная целевая программа Московской области «Совершенствование организации питания обучающихся муниципальных общеобразовательных учреждений в Московской области на период 2012-2014 годов» (постановление Правительства Московской области от 31.08.2011 № 922/35);
10. Долгосрочная целевая программа Московской области «Патриотическое воспитание и подготовка молодежи к военной службе на 2012-2015 годы» (постановление Правительства Московской области от 31.08.2011 № 924/35)

Использованная литература

1. Ангеловски К. Учителя и инновации: пер. с макед. — М., 1991.
2. Гринвальд О.Г. статья в научно-методическом сборнике Компетентностно-ориентированный подход в образовании детей дошкольного возраста: сборник науч.-метод. работ / под ред. О.В. Дыбиной [и др.]. — Тольятти: ТГУ 2008. - 156 с.
3. Зеер Э, Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования// Высшее образование в России. — 2005. - №4.
4. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) // Высшее образование сегодня. — 2006. - №4
Шишов С.Е., Агапов И.Г. Компетентностный подход к образованию: прихоть или необходимость // Стандарты и мониторинг в образовании. 2002. № 2.
5. Колесникова И.А., Титова Е.В. Педагогическая праксеология: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. — М., 2005.
6. Мижериков В.А. Педагогический опыт: сущность, содержание, разновидности // Вестник образования России. — 2008. — № 6.
7. Нечаев М.П. Дополнительная профессиональная образовательная программа «Управление инновационной деятельностью образовательного учреждения в системе воспитания». Методические рекомендации к изучению курса. - М.: ГОУ Педагогическая академия, 2010. — 48 с.
8. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: Учебное пособие / Е.С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. Е. Петров; под ред. Е.С. Полат. - М.: Издательский центр «Академия», 2005. — 272 с.
9. Педагогика: учебник для студ. высш. учеб. заведений/ П.И.Пидкасистый, В.И.Беляев, В.А.Мижериков, Т.А.Юзефовичус; под

- ред. П.И.Пидкасистого. – М.: Издательский центр «Академия», 2010, С. 291-301, (Гриф Минобрнауки РФ).
- 10.Словарь-справочник по педагогике /авт.-сост. В.А.Мижериков; под общ. ред. П.И.Пидкасистого. — М., 2004.
 - 11.Хуторской А. В. Научно-практические предпосылки дистанционной педагогики / А. В. Хуторской // Открытое образование. - 2001. - №2. - С.30-35.
 - 12.Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика: науч. изд. — М., 2005.
 - 13.Хуторской А.В. Эвристическое обучение: Теория, методология, практика. — М., 1998.
 - 14.Юсуфбекова Н.Р. Общие основы педагогической инноватики: опыт разработки теории инновационных процессов в образовании. — М., 1991.