

Совещание работников образования города Снежинска (25-26 августа 2009года)

Регламент работы августовского совещания

- Дата проведения: 25-26 августа 2009 года.
- Место проведения: МОУ «Средняя общеобразовательная школа №125 с углубленным изучением математики».
- Состав участников:
- руководители образовательных учреждений;
 - заместители руководителей образовательных учреждений;
 - старшие воспитатели МДОУ;
 - руководители ГМО, ШМО;
 - председатели профсоюзных организаций образовательных учреждений;
 - председатели родительских комитетов образовательных учреждений.

Время	Содержание деятельности	Ответственный
25 августа 2009 Пленарное заседание «Актуальные задачи современного образования и пути их решения в муниципальной образовательной политике»		
9.30-10.00	Регистрация участников совещания Выдача раздаточного материала	Е.В.Тюткина, старший инспектор школ Управления образования Н.Л.Радионова, старший инспектор школ Управления образования Н.П.Крючкова, старший инспектор школ Управления образования С.В.Баймашова, старший инспектор школ Управления образования
10.00-10.05	Детское художественное приветствие участников совещания	О.А.Степанова, начальник отдела воспитания и дополнительного образования Управления образования В.П.Овсянникова, директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа №125 с углубленным изучением математики»
10.05-10.10	Открытие совещания. Приветствие участников совещания	М.Е.Железнов, глава города Снежинска Б.М.Беккер, начальник Управления образования

10.10.-10.30	«О реализации основных принципов образовательной политики в г.Снежинске»	М.Е.Железнов, глава города Снежинска
10.30-11.15	«О состоянии и актуальных проблемах образования в современных социально-экономических условиях г.Снежинска»	Б.М.Беккер, начальник Управления образования
11.15-11.25	«Нормативно-правовое обеспечение образовательной политики, поддержки семьи и защиты детства»	В.Б.Абакулов, председатель Собрания депутатов
11.25- 11.35	«Новая система оплаты труда: первые результаты и проблемы»	Л.Д.Кулаева, заведующая МДОУ «Центр развития ребенка-детский сад №30»
11.35-11.45	«Коллективный договор как основное условие социальной защиты работников образования»	Э.А.Косарев, председатель Снежинской городской организации российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности
11.45-11.55	Церемония награждения победителей и призеров городского конкурса «Летняя оздоровительная компания»	Л.А.Шмелева, начальник отдела дошкольного образования Управления образования
11.55-12.00	Подведение итогов совещания	Б.М.Беккер, начальник Управления образования
	26 августа 2009 года Работа секций	
10.00-10.30	«Формирование профессиональной компетентности педагога в муниципальной образовательной системе»	Л.Н.Патракеева
10.30-11.30	Секция директоров МОУ и их заместителей <u>Круглый стол</u> «Профессионализм педагога: современное осмысление и стратегия развития» Кабинет №207	Н.В.Лазуренко Т.М.Рогожина
10.30-10.40	Внутришкольная методическая служба как условие саморазвития учителя»	Л.В.Карасева
10.40-10.50	Профессиональный конкурс «Учитель года» – эффективная форма повышения профессионализма педагогов	В.П.Овсянникова
10.50-11.00	Конкурс как мотивационная среда профессионального и личностного развития педагога	И.В.Миловидова
11.00-11.10	Внедрение инноваций как средство повышения профессиональных качеств личности педагога дополнительного образования	М.В.Потемина

11.10-11.20	Принятие рекомендаций	Н.В.Лазуренко Т.М.Рогожина
11.20-12.00	Организационные вопросы	Н.В.Лазуренко
10.30-12.00	Секция заместителей директоров и руководителей ГМО и ШМО «Пути формирования профессиональных умений педагога» Актовый зал МОУ №125	В.В.Зайцев Л.Н.Патракеева
10.30-10.45	Школьное методическое объединение - эффективная форма реализации профессиональных потребностей в образовательном учреждении	Т.Е.Григорьевская О.А.Зиновьева Л.А.Балуева
10.45-11.00	Опыт работы творческой группы по развитию компетенции учителя в области информационно-коммуникационных технологий	И.Л.Смирнова Е.В.Михайлова В.А.Рац
11.00- 11.15	Сотрудничество с британскими издательствами - эффективное средство повышения профессиональной компетентности учителя английского языка	А.Н.Южанина Е.М.Алексеева
11.15-11.30	Овладение современными образовательными технологиями в ходе использования возможностей предметной лаборатории по работе с одаренными детьми.	Н.И.Легаев Е.А.Куршева
11.30-11-45	Профессиональная компетенция учителя – важное условие изучения инновационного и интегрированного курса «Краеведение» по формированию позитивного ценностного отношения учащихся к современному обществу	Л.Ф.Токарь В.П.Демкина О.Е.Волкова О.Л.Николаева
11.45-12.00	Библиотека МОУ – методическая площадка повышения информационной культуры педагога	Н.А.Зырянова
12.00-12.10	Принятие рекомендаций	Л.Н.Патракеева
10.30-12.00	Секция руководителей ГМО и старших воспитателей Круглый стол «Пути формирования профессиональных умений педагога» Актовый зал ММЦ (ул.Свердлова, 34)	Л.Н.Патракеева Е.В.Собко
10.30-10.40	Роль ГМО в повышении профессиональной компетентности педагога	Н.В.Кузьмина МДОУ №5 С.В.Егорова МДОУ №26
10.40-10.50	Городские трехступенчатые семинары – способ представления опыта работы и повышения профессиональной компетентности педагога	О.В.Колмакова МДОУ №29 Е.В.Пасынкова МДОУ №24

10.50-11.00	Конкурс как мотивационная среда профессионального и личностного развития педагогов	А.А.Кондратенко МДОУ №26
11.00-11.10	Научно-методическая деятельность в экспериментальной работе МДОУ	И.Н.Миронова МДОУ №14 Е.Р.Южанинова МДОУ №25
11.10-11.20	Формы повышения квалификации как разнообразный вид развития профессиональной компетентности педагогов	И.А.Иванушкина МДОУ №6. Е.Н.Кожевникова МДОУ №31
11.20-11.30	Принятие рекомендаций	Е.В.Собко
10.30-12.00	Секция заведующих МДОУ, заместителей заведующих МДОУ по УВР	А.Н.Мухитдинов Л.А.Шмелева
10.30-10.50	Анализ исполнения областной целевой программы «Развитие дошкольного образования в Челябинской области»	А.Н.Мухитдинов
10.50-11.10	Освоение проектной культуры как условие повышения профессиональной компетентности педагогов	Л.А.Шмелева
11.10-11.30	Модернизация педагогического процесса МДОУ средствами планирования	С.В.Баймашова
11.30-11.40	Поддержка дошкольного образования в рамках национального проекта «Образование»	О.А.Кабатова
11.40-11.50	Принятие рекомендаций	А.Н.Мухитдинов

Пленарное заседание «Актуальные задачи современного образования и пути их решения в муниципальной образовательной политике»



**М.Е.Железнов,
глава города Снежинска**

О реализации основных принципов образовательной политики в г.Снежинске

Уважаемые педагоги!

Уважаемые руководители образовательных учреждений!

Уважаемые гости!

Августовские совещания работников образования, как правило, проходят в канун Дня Знаний, были и есть, и, очевидно, будут всегда. И как может быть иначе. Это одна из лучших педагогических традиций, сложившихся у нас за многие годы, которую нужно не только сохранить, но и сделать более эффективной и полезной для образовательного сообщества.

В преддверии нового учебного года на таких совещаниях определяются главные направления деятельности в системе образования, обобщаются итоги прошедшего года и прогнозируются цели и задачи наступающего учебного года. Августовский педсовет – это ещё и большой педагогический старт для новых идей, для их последующей реализации.

В 2009 год мы вошли с некоторым опасением. Главной задачей является – развитие экономики города и повышение качества жизни горожан.

На мой взгляд, основная задача решается. И хотя наступивший финансово-экономический кризис несколько портит общие результаты, всё же динамика развития Снежинска очевидна.

Кратко, штрихами, доложу вам, что у нас получается.

Обеспечиваем бесперебойное теплоснабжение, водоснабжение, водоотведение и газоснабжение города.

Контролируем своевременность выплаты заработной платы предприятиями, учреждениями и организациями города.

Сохраняем имеющиеся и стремимся создать новые рабочие места. Снежинск должен приложить максимум усилий для того, чтобы занять достойное место в реализации проекта строительства Южно-Уральской АЭС. Участие в этом мега-проекте крайне важно для нас, поскольку позволит обеспечить работой городской строительный сектор, завод ЖБИ, создать

ряд новых производств в Снежинске, задействовать потенциал СГФТА и профессионального лицея №120 в части подготовки инженерных специалистов и квалифицированных рабочих.

Содержим и проводим капитальные ремонты объектов внешнего благоустройства. Это ремонт дорог и тротуаров, устройство пешеходных дорожек, ремонты муниципальных зданий. Приоритетной задачей является включение Снежинского городского округа в региональную адресную программу «Капитальный ремонт жилых домов».

Тенденцию развития строительства объектов на территории Снежинского городского округа можно охарактеризовать так. В части индивидуального жилищного строительства – в 2008 году введено в эксплуатацию 25 домов, в текущем году уже введено 26 домов. В части многоквартирного жилищного строительства – в 2008 году сдано в эксплуатацию 240 квартир, в том числе муниципальные объекты: – 20-ти квартирный 2-ух этажный жилой дом в посёлке Сокол и многоквартирное жилое здание на улице Победы.

На очереди здание библиотеки и родильного дома. Завершаем сдачу школы № 135.

Введён в эксплуатацию спортивно-оздоровительный комплекс «Айсберг». И уже этим летом дети, отдыхающие в загородных и городских лагерях, оценили возможность и летом заниматься зимними видами спорта.

В течение трёх последних лет, после ввода в эксплуатацию котельной в здании 420, в городе сложилась ситуация, что при наличии мощностей на источники тепловой энергии, имеется её дефицит в жилой зоне города. Для его покрытия форсируем строительство тепломагистрали и напорноподкачивающей станции.

Строим линию электропередачи от ГПП-6 для электроснабжения посёлков Ближний Береговой, а также санатория «Сунгуль».

Аттракционы в парке работают, принося детям восторг и радость. Городские массовые праздники проводим на стадионе «Комсомолец», где удобно участвовать в празднествах детям, молодёжи и нашим уважаемым ветеранам. Но реконструкция парка в целом продолжается.

Укрепляем материально-техническую базу для занятий физкультурой и спортом.

Удалось стабилизировать состояние уличной преступности, имеющей тенденцию к росту на протяжении 6 лет. Отчасти этому способствовало введение городской системы видеонаблюдения.

Это далеко не весь перечень сделанного. Главная цель всех планов и задач – это формирование имиджа нашего Снежинска как перспективного, развивающегося и благоприятного для жизни, работы города, в котором хочется жить.

В следующем году будем широко отмечать 65-ую годовщину Победы нашего народа в Великой Отечественной войне, чествовать ветеранов войны вместе с вами.

2010 год будет Годом учителя.

Об этом заявил Президент России Дмитрий МЕДВЕДЕВ в своем ежегодном Послании, адресованном Федеральному Собранию РФ.

В Послании Президента РФ значительное место было отведено системе образования, что свидетельствует о его искреннем интересе к тому, какую роль образование играет в развитии общества и не менее искренней заинтересованности в том, чтобы развивать образование, **существенно поднимая статус учителя.**

Какие бы идеальные законы и стратегии ни принимались на основе Конституции, реализация заложенного в них смысла зависит от конкретных людей. Их интеллектуальная энергия, творческая сила — это главное богатство нации и основной ресурс прогрессивного развития.

Решающую роль в формировании нового поколения профессиональных кадров для различных отраслей народного хозяйства должно сыграть возрождение российской образовательной системы. Её прежние успехи были признаны во всем мире. Сегодня, несмотря на некоторые позитивные сдвиги, положение дел в образовании оставляет желать лучшего. И это становится самой серьезной угрозой нашей конкурентоспособности.

Кроме того, система образования в прямом смысле слова образует личность, формирует сам образ жизни российского народа. Передает новым поколениям ценности нации.

Стратегия развития российского образования в целом скоро будет утверждена правительством. Её реализация продолжится в рамках национального проекта и с опорой на действующее законодательство. Сегодня же основной акцент президент сделал на школьном образовании.

Оно представляет собой один из определяющих и самых длительных этапов жизни каждого человека. Является решающим как для индивидуального успеха, так и для долгосрочного развития всей страны.

Совсем недавно вместе с профессиональным сообществом обсуждались базовые параметры модернизации школы. Её главным результатом должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. На основе этих предложений будет подготовлена Национальная образовательная стратегия — инициатива «Наша новая школа».

Уже в школе дети должны получить возможность раскрыть свои способности, подготовиться к жизни в высокотехнологичном конкурентном мире. Этой задаче должно соответствовать обновленное содержание образования.

Снежинское образование как составная и неотъемлемая часть областной и российской образовательных систем не может остаться в стороне от тех изменений в организационной, финансовой и содержательной сферах, которые происходят в ней.

Наш город гордится замечательными традициями образования.

Это подтверждается итогами опроса горожан о качестве образования:

- ✓ 84 % довольны общим образованием;
- ✓ 78 % - дошкольным.

В городе сложилась работоспособная система дошкольного, общего и дополнительного образования. Качество образования высокое. Свидетельство этому – результат ЕГЭ, **средний бал 61,3, в области - 52** Гранты Президента и Губернатора, призёры олимпиад и т.д.

В 2007-2009 годы наиболее важными задачами были следующие:

- ✓ развитие инновационной деятельности образовательных учреждений;
- ✓ финансово-экономическая и материально-техническая поддержка системы образования;
- ✓ социальная поддержка работников образовательной системы;
- ✓ создание условий для увеличения охвата детей системой дошкольного образования;
- ✓ повышение качества общего образования.

Для их решения ежегодно в городском бюджете росла доля финансовых средств на систему образования. Так, относительно 2007 года, в 2008 году данные расходы увеличились на 19.8 % или на 137.8 млн. рублей, относительно 2008 года в 2009 году расходы на образование выросли на 3 % или на 24.5 млн. рублей.

Несмотря на кризис, удельный вес расходов на образование в общей сумме расходов бюджета на 2009 год сохранен на уровне 2008 года.

Основные задачи, которые были решены в 2007-2009 годах

В сфере общего образования.

Обеспечено выполнение всех мероприятий муниципальной целевой программы реализации национального проекта «Образование». На финансирование Программы были направлены средства местного бюджета в объеме более 23 млн. рублей.

Мы вместе с областью создали муниципальный методический центр и методическую службу в рамках программы «Информатизация системы образования».

Созданы условия для предпрофильного и профильного обучения учащихся через внедрение в учебные планы школ элективных курсов, что способствует качеству подготовки учащихся к освоению образовательных программ.

Разработаны мероприятия по воспитательно-профилактической работе, а также мероприятия по здоровьесбережению учащихся.

В сфере дошкольного образования.

Охвачено дошкольным образованием 99% детей.

Снижена заболеваемость воспитанников МДОУ на 4%.

Организованы экспериментальные площадки по инновационной деятельности МДОУ на базе МДОУ № 2, 13, 30, 14, 25, 26.

Проводится комплексная спартакиада «Крепыш».

В сфере дополнительного образования.

Традиционно стабильно организуется летний отдых детей на базе ДООЦ (Детского оздоровительного образовательного учреждения) «Орленок». Этим летом в 4 смены отдохнули 1204 школьников (прошлым летом – 998 человек).

Организовано системное привлечение детей, особенно из группы риска, к занятиям в учреждениях дополнительного образования.

Активно развивается олимпиадное движение, поддержка талантливой и способной молодежи.

В сфере социальной поддержки участников образовательного процесса.

Выделено в аренду 10 квартир работникам образовательных учреждений. На сегодня в аренде Управления образования 13 квартир. Предоставлены социальные выплаты в рамках Национального проекта «Доступное и комфортное жильё гражданам России» для улучшения жилищных условий 13 семьям. Предоставлены комнаты в общежитии 4-ём молодым семьям.

Установлены льготы по оплате содержания детей в детских садах. Область и город компенсирует родителям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, оплату за содержание детей в дошкольных учреждениях. Тем самым, оказана материальная поддержка на сумму 2,2 млн. руб., в том числе из городского бюджета 800 тыс. руб.

В сфере финансово-экономической деятельности.

Разработаны документы для экспериментальной апробации НСОТ (новой системы оплаты труда). Как пример: МДОУ № 30.

Разработаны документы для экспериментальной апробации нового типа – автономного учреждения. Как пример: МДОУ №2 и МДОУ № 13.

Завершены - реструктуризация сети образовательных учреждений, комплектование классов с нормативной наполняемостью и оптимизация штатной численности образовательных учреждений.

В сфере материально-технической обеспеченности образовательных учреждений.

Реализована программа «Пожарная безопасность образовательного учреждения». Все школы и дошкольные учреждения имеют системы оповещения.

Введена в эксплуатацию первая очередь школы № 135 на 33 класса, рассчитанная на 990 учащихся; планируем ввести спортивный зал.

Завершается капитальный ремонт здания Дворца творчества детей и молодежи.

Проведены санитарные и текущие ремонты образовательных учреждений на сумму более 13 млн. руб.

Определяющим в развитии системы образования в 2009-2011 годах будет следующее:

- ✓ Значительные финансовые ресурсы будут направлены на мероприятия:
 - Поддержка дошкольного, общего и дополнительного образования.
 - Проведение оздоровительной кампании.
 - Капитальный ремонт МДОУ № 21.
 - Проектирование, реконструкция здания под детский сад в ж/п № 2.
 - Окончание капитального ремонта актового зала ДТДМ (дворца творчества детей и молодежи).

- Окончание строительства 2-й очереди новой школы №135.
 - Проектирование детского сада в микрорайоне №19.
 - Капитальный ремонт стадионов некоторых школ.
 - Капитальный ремонт 13 корпуса ДООЦ «Орленок».
 - Капитальный ремонт системы теплоснабжения ДООЦ «Орленок». Газификация котельной.
- ✓ Среди мер организационного характера, которые сработают на эффективное функционирование образования, в наших планах в 2009-2011г.г. следующее:
- Превращение МУК (межшкольного учебного комбината) в ресурсный центр.
 - Перевод части учреждений дошкольного и дополнительного образования в автономные учреждения.
 - Оптимизация штатной численности образовательных учреждений.

Одновременно с реализацией стандарта общего образования должна быть выстроена разветвленная система поиска и поддержки талантливых детей, а также их сопровождения в течение всего периода становления личности.

В целях социальной поддержки одарённых детей и талантливой молодёжи, создания условий для развития потенциальных способностей детей в нашем городе учреждаются специальные стипендии: стипендия города Снежинска, стипендия «Старт в науку», стипендия имени Анатолия Александровича Малеева за математические заслуги (кстати, два года подряд стипендиатом был ученик 127 гимназии Брагин Владимир). Он же в этом году - золотой призёр открытой Всекитайской олимпиады по математике и Международной олимпиады по математике в Германии. Управление образованием учреждает свои стипендии победителям предметных олимпиад. Направляются представления на Премию Президента (в этом году подготовлены представления на 4-ёх школьников).

Городская система дополнительного образования входит также в систему поиска и поддержки талантливых детей. Назначена Премия Губернатора учащейся Дворца творчества детей и молодёжи им. В. М. Комарова Невенчиковой Насте (педагог Корягина Наталья Владимировна).

Все творческие проекты, в которых принимали участие учащиеся музыкальной школы, получают достойное признание. По итогам зонального детского конкурса «Звонкие капели» Гран-При получил Киселёв Ярослав.

Воспитанники городских спортивных школ становятся победителями и призёрами в спортивных соревнованиях, Спартакиадах.

Школа должна давать детям достаточный веер технического, научного и гуманитарно-эстетического развития. Поэтому в нашем городе ребенку предлагается широкий спектр культурно-образовательного пространства.

Важнейшей составляющей формирования духовного и интеллектуального развития личности выступает система дополнительного образования детей. В городе работает 7 учреждений дополнительного образования детей по различным направлениям и профилям.

Ребенок может выбрать любое направление для самореализации. Ему в этом помогают родители, учителя, руководители кружков. Интерес ребенка определяет содержание каждого направления. А уже через интерес к художественному творчеству, слову, музыке, спорту, физике и математике нетрудно разбудить желание учиться. Да, для кого-то математика, музыка, ИЗО, информатика могут потом стать и профессией, а могут и не стать. А культура, воспитание, полученные здесь, останутся с человеком навсегда, кем бы он ни стал в своей взрослой жизни. Ключевая роль в школе принадлежит учителю. Возникает необходимость разработать систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школах лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации. Это задача Управлению образования. И я жду соответствующих предложений.

Президент России поддержал предложение образовательного сообщества об объявлении 2010 года в России Годом учителя. И подчеркнул — «мы сделаем всё, чтобы учитель стал

уважаемой фигурой в обществе. Но и сами педагоги должны внимательно относиться к ученикам, уважительно относиться к ним. Должны помогать им становиться самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми».

Сам облик школ, как по форме, так и по содержанию, должен значительно измениться. Мы получим реальную отдачу, если учиться в школе будет и увлекательно, и интересно. Если она станет центром не только обязательного образования, но и самоподготовки, занятий творчеством и спортом. Такая миссия предстоит школе 135.

Именно в школьный период формируется и здоровье человека на всю последующую жизнь. Да, многое, конечно, зависит от условий жизни в семье, от родителей. Но бесконечно «кивать» только в их сторону нельзя. Дети проводят в школе значительную часть дня, и заниматься их здоровьем должны, в том числе и педагоги. Нужно уйти от усредненного подхода в этом вопросе. К каждому ученику должен быть применен индивидуальный подход, минимизирующий риски для здоровья в процессе обучения. Тем более, что к перегруженным программам обучения у общества тоже много вопросов.

В этом направлении надеюсь на плодотворное сотрудничество управления образования, спорта и ЦМСЧ № 15

Старт Году Учителя даст Президент - вероятнее всего, в Петербурге. Это будет всероссийское мероприятие, организованное по принципу видеоконференции. Сейчас собираются предложения, готовятся рекомендации к его проведению.

Без внимания, надеюсь, не останутся и зарплата учителя и старение педагогических коллективов - эти темы идут рука об руку.

Отсутствие молодого пополнения, впрочем, не единственная тревожная кадровая тенденция. Очень мало среди педагогов мужчин. А ведь в наших школах становится все больше детей из неполных семей, которые просто не имеют перед глазами мужской модели поведения, не ощущают мужского влияния... Старые, заслуженные кадры тоже не должны быть обойдены вниманием. О том, как использовать нерастроченный потенциал педагогов-ветеранов НАДО ТАКЖЕ ДУМАТЬ.

Своё выступление хочу закончить словами благодарности городскому учительству. Спасибо вам, дорогие учителя, за ваш бесценный труд в образовании и воспитании наших детей.

Успехов вам, дорогие учителя, плодотворной работы, здоровья и благополучия вашим семьям.



**Б.М.Беккер,
начальник Управления образования**

О состоянии и актуальных проблемах образования в современных социально-экономических условиях г.Снежинска

Уважаемые коллеги!

По доброй традиции накануне нового учебного года мы собрались с Вами на свой августовский педагогический совет, для того, чтобы обсудить итоги прошедшего года и сформулировать задачи на будущее.

Прошедший 2008-2009 учебный год был ознаменован несколькими важными событиями в социально-экономической жизни общества и знаменательными решениями в сфере образования. К ним, безусловно, можно отнести следующие:

- ✓ финансово-экономический кризис, сложное формирование и исполнение бюджета;
- ✓ выдвижение президентской инициативы «Наша новая школа»;
- ✓ объявление президентом 2009 – Годом молодежи, 2010 – Годом учителя;
- ✓ переход в штатный режим итоговой аттестации выпускников в форме ЕГЭ.

Все эти события и решения сказались на деятельности образовательных учреждений и их педагогических коллективов.

Так, финансово-экономические проблемы в Челябинской области практически «заморозили» выполнение областной программы национального проекта «Образование». В Снежинске реализация проекта продолжилась, хотя объем средств был значительно сокращен. *(Приложение, слайд 2.)*

Поэтому сегодня перед образовательными учреждениями стоит задача активного использования приобретенного оборудования, реализация различных методик с использованием информационных технологий

За все годы на реализацию Программы из местного бюджета было выделено 23484,6 тыс. руб. *(Приложение, слайд 3.)*

В рамках Программы в 2009 году предусмотрено восемь подпрограмм с финансированием из местного бюджета и сегодня реализованы все мероприятия сетевого плана.

По подпрограмме «Обновление МТБ учреждений» приобретены: технологическое оборудование для школы № 121, оборудование для актового зала школы № 126, учебная и художественная литература для школ №№ 117, 122, 126.

По подпрограмме «ИСО» приобретена компьютерная техника для ММЦ, проведена оплата Интернет-трафика для образовательных учреждений; проведено обучение ИКТ-компетентности 4 групп педагогических работников.

По подпрограмме «Совершенствование форм воспитания» проведен конкурс «Самый классный классный».

По подпрограмме «Государственная поддержка образовательных учреждений» проведен конкурс «Школа года».

По подпрограмме «Государственная поддержка дошкольного образования» проведены три конкурса «Детский сад года», «Инновации дошкольного образования», «Летняя оздоровительная кампания в детском саду».

По подпрограмме «Поддержка лучших педагогов» организовано участие в областном конкурсе «Учитель года» Окороковой Риммы Вячеславовны, подготовлены, направлены в конкурсную комиссию и получены гранты Президента тремя учителями: Поль А.В., Волкова О.Е. (127) Иванова Т.М. (125).

По подпрограмме «Поддержка талантливой молодежи». Установлены стипендии «Старт в науку», города Снежинска и «Созвездие». Проведены все олимпиады, спартакиады, конкурсы и фестивали; организовано участие школьников в областных и российских олимпиадах и конференциях, проведены торжественный выпускной бал и олимпиада РФЯЦ ВНИИТФ – МИФИ и многое другое.

Трое учащихся гимназии – Деков Саша, Рыков Андрей, Бессонов Петр стали призерами российской олимпиады, а гимназист Володя Брагин после победы на России завоевал золотую медаль в Германии на 50 международной математической олимпиаде, с чем мы поздравляем его, семью, школу и педагога – Ващинкину К.Г.

В феврале 2009 года прошел городской педагогический форум: «Национальный проект «Образование»: от модернизации к современной модели образования», на котором подробно были рассмотрены итоги трех лет реализации Программы. Материалы форума имеются в каждом образовательном учреждении и раскрывают финансовую, организационную, содержательную и образовательную сферы национального проекта в полном объеме. Отмечу лишь, что за четыре года реализации ПНПО город получил финансовую и материальную поддержку из региона и федерации в объеме 27,2 млн.руб. и 12 млн.руб.

Эффективность реализации Программы оценивается через выполнения индикативных показателей. По большинству из них ситуация в Снежинске в целом лучше чем в области. К таким показателям относятся:

- ✓ количество педагогических работников образовательных учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию;
- ✓ количество педагогических работников образовательных учреждений, освоивших ИКТ;
- ✓ количество участников областных олимпиад;
- ✓ число учащихся на 1 компьютер.

Однако, есть два очень значимых показателя по которому мы значительно отстаем от области. Это:

- ✓ количество уроков, пропущенных по болезни одним учащимся в год- 54,9 (37,0);
- ✓ количество педагогических работников до 30 лет -10,2% (16,0%).

Несомненно, всем нам предстоит большая совместная работа по выправлению ситуации по данным показателям с родителями, медицинскими работниками, педагогами и детьми для сокращения пропуска уроков по болезни и с руководителями образовательных учреждений, социумом, властью для привлечения молодых.

Среди причин низкой явки выпускников педвузов в наши ОУ можно выделить следующие:

- ✓ в школах нет вакансий в связи с естественным сокращением числа учащихся;

- ✓ зарплата молодого учителя очень мала;
- ✓ отсутствие жилья (хотя в Снежинске специально выделяют квартиры для молодых);
- ✓ содержание педагогического образования не успевает за быстрыми изменениями реальной школьной действительности.

Сегодня для каждого руководителя задача поиска и привлечения молодых педагогов должна стать личной задачей.

Итоги прошедшего учебного года характеризуются снижением ряда показателей:

- ✓ число учащихся в школах города;
- ✓ количество класс-комплектов и классов ККО;
- ✓ качественная успеваемость и количество отличников;
- ✓ процент обучающихся во II смену;
- ✓ количество учащихся, оставленных на второй год и количество медалистов.

Подробные результаты деятельности школ приведены в аналитическом отчете Управления образования и раздаточном материале. Отмечу лишь, что качественная успеваемость лишь в двух школах превышает 50% уровень - в МОУ №125, 127– 51,6% и 72,9% соответственно. Особенно низкой она оказалась у МОУ СОШ № 119 – 12,2 %.

Итоговая аттестация выпускников 9-х классов не отличалась от прошлогодней. В новой форме ЕРЭ были сданы два обязательных экзамена - по русскому языку и математике, а также еще по семи предметам. *(Приложение, слайд 4.)*

Интересен выбор учащихся 9-х классов предметов для экзамена. *(Приложение, слайд 5.)*

По-прежнему очень популярны для выбора такие предметы, как технология, ОБЖ, обществознание, физическая культура, МХК, иностранный язык. Не пользуются популярностью география, химия, биология, история, физика.

Итоговая аттестация выпускников 11-х классов значительно отличалась от прошлых лет. Во-первых, она проводилась только в форме ЕГЭ. Во-вторых, все выпускники сдавали два обязательных экзамена – русский язык и математику. В-третьих, можно было выбрать любое количество предметов для сдачи в форме ЕГЭ – от 0 до 9. В-четвертых, было отменено сочинение, как обязательный экзамен. В-пятых, не проводилось оценочное шкалирование результатов ЕГЭ и перевод баллов в привычную оценку. В-шестых, результаты ЕГЭ ни по одному предмету не повлияли на отметку в аттестате. В-седьмых, при одной неудовлетворительной попытке по обязательным предметам выпускник имел право пересдать экзамен в июне месяце. В-восьмых, все учащиеся школы №133 приняли участие в ЕГЭ.

Интересна картина распределения количественного выбора выпускников. *(Приложение, слайд 6.)*

Кроме двух обязательных средний показатель количества выбранных предметов составил 1,37 (вместо 3 в прошлом году). Особенности этого года значительно повлияли на картину выбора предметов выпускниками 11-х классов. *(Приложение, слайд 7.)*

Лидерами выбора стали обществознание, физика, иностранный язык, информатика. Совсем мало учащихся выбрали географию и литературу.

Средний балл по результатам ЕГЭ в городе Снежинске выше, чем в области и России по большинству предметов. *(Приложение, слайд 8.)*

Снежинские результаты уступают областным по географии, химии, информатике, а по литературе еще и российским. Хотя количество сдающих эти предметы незначительно и показатели не являются достоверными, преподавателям этих дисциплин есть над чем поработать.

По математике в этом году показаны наихудшие по среднему баллу результаты за все годы проведения ЕГЭ. Традиционно лучшими среди школ по результатам ЕГЭ становятся МОУ №127, 125, и 121. *(Приложение, слайд 9.)*

В общеобластном рейтинге 127 и 125 школы занимают 4 и 6 позиции.

Среди муниципальных образований Снежинск восьмой раз подряд стал лучшим. Однако совсем немного нам уступил Озерск – всего 1,15 балла, Трехгорный – 3,78 балла. Наши выпускники показали лучшие результаты по обоим обязательным предметам – математике и русскому языку, а также по физике и английскому языку и были третьими по обществузнанию.

Десять выпускников на ЕГЭ набрали 95 и более баллов, а двое из них Борщевская Надежда и Мельникова Анна набрали 100 баллов по математике.

Особо хочется сказать о школе №133, выпускники которой впервые сдавали экзамены в форме ЕГЭ в полном составе. Среди нескольких десятков аналогичных вечерних школ она заняла первое место в областном рейтинге с 47,1 баллами. Поздравляю!

Завершая разговор об итоговой аттестации, отмечу, что по результатам анкетирования выпускников города полностью одобряют введение обязательного экзамена по русскому языку - 70,3% (не одобряют 17,6%), 83,7% одобряют возможность выбора неограниченного количества предметов, еще 77,9% удовлетворены подготовкой в школе по обязательным предметам (не удовлетворено 5,4%). Таким образом, в целом происшедшие перемены в рамках итоговой аттестации оцениваются выпускниками положительно. Итоги поступления в вузы наших выпускников мы подведем попозже. Надеюсь, что большинству из них удалось реализовать свои замыслы. *(Приложение, слайд 10.)*

Несомненно, что основой в деятельности школ на перспективу будет реализация президентской инициативы «Наша новая школа». Мы должны с вами обеспечить:

- ✓ безопасное пребывание детей в школах во всех его компонентах;
- ✓ укрепление и сохранение здоровья обучающихся (физического, психического, нравственного);
- ✓ создание условий для действительно индивидуального подхода к обучению детей;
- ✓ высокую роль и статус учителя в образовательной системе;
- ✓ экономическую эффективность бюджетных вложений в сферу образования.

Какие, на наш взгляд, должны быть реализованы в ближайшей перспективе (3-5 лет) мероприятия по данным направлениям.

Безопасность образовательных учреждений (антитеррористическая, противопожарная, санитарно-гигиеническая):

- ✓ ограждение территорий образовательных учреждений;
- ✓ наличие тревожных кнопок;
- ✓ создание системы видеонаблюдения;
- ✓ создание пропускного режима в образовательных учреждениях;
- ✓ оснащение системой АПС и оповещения;
- ✓ отделка путей эвакуации в соответствии с требованиями;
- ✓ оснащение электрозамками дверей эвакуации;
- ✓ лицензирование мед. кабинетов, ремонт пищеблоков;
- ✓ воссоздание душевых и санузлов в спортивных залах и школах
- ✓ разработка паспорта пожарной безопасности.

Укрепление и сохранение здоровья обучающихся

- ✓ создание условий для 100% охвата горячим питанием детей;
- ✓ строгое соблюдение базисного учебного плана по предельно-допустимой нагрузке;
- ✓ создание условий для занятия каждого учащегося физической культурой в школе, на секции, в спортшколе, развитие спартакиадного движения;
- ✓ апробация в экспериментальном режиме 5-ти дневной учебной недели (опыт других районов);
- ✓ сохранение 40-минутного урока;
- ✓ разработка мер системы профилактики по предупреждениям употребления ПАВ;

- ✓ создание условий для летнего отдыха детей, а также возможности круглогодичного оздоровления на базе «Орленка».

Создание условий для индивидуального подхода к обучению:

- ✓ реализация идеи по созданию школ разных ступеней (начальной и старшей) при строительстве новых школ;
- ✓ реализация профильного обучения на старшей ступени в большинстве школ города;
- ✓ превращение МУК в ресурсный центр по предмету «Технология»;
- ✓ организация сетевого взаимодействия образовательных учреждений, в том числе с использованием предметных лабораторий;
- ✓ внедрение безотметочного обучения на разных ступенях по разным предметам;
- ✓ расширение возможности получения образования через экстернат, семейное образование и др.

Высокая роль и статус учителя в образовательной системе:

- ✓ переход на НСОТ с существенным увеличением стимулирующих выплат педагогическим работникам;
- ✓ финансовая и моральная мотивация привлечения молодых учителей;
- ✓ принятие колдоговоров в образовательных учреждениях, как инструмента действительного партнерства педагогов и администрации учреждений;
- ✓ целенаправленная и активная работа со СМИ по популяризации передовых учителей, их презентация в социуме;
- ✓ повышение квалификации, профессионализма и, как следствие, авторитета педагога разными формами и методами.

Эффективность финансовых вложений.

- ✓ отработка эксперимента по автономным учреждениям;
- ✓ разработка нормативов финансирования ФОТ ОУ;
- ✓ разработка ведомственной целевой программы «Образование»;
- ✓ оптимизация штатной численности ОУ;
- ✓ расширение конкурсных процедур при выборе подрядчика.

Несомненно, реализация большинства предложенных проблем требует финансовых затрат. Но, если мы говорим о новом качестве нашей школы, о ее развитии нам необходимо предусматривать на это соответствующие ресурсы.

Отдельно остановлюсь и дам свои пояснения по нескольким задачам.

1. Разработка паспорта пожарной безопасности.
2. Создание условий для занятия физкультурой.
3. 5-ти дневная учебная неделя.
4. Профильное обучение на старшей ступени.
5. Ведомственная целевая программа.

Говоря о развитии школы нельзя не сказать о системе дошкольного образования, которая служит первой ступенью в образовании человека. Сегодня без развития системы дошкольного образования, расширения, перечня услуг и повышения его качества невозможно в целом развитие системы образования. С целью изучения образовательных потребностей воспитанников МДОУ Управлением образования было проведено анкетирование более 2500 родителей. Оно показало, что среди образовательных потребностей наибольшей популярностью (52-56%) пользуются обучение грамоте, чтению, обучение правильному произношению, подготовка к школе, обучение математики, развитие изобразительности. Среди развивающих потребностей родители выделяют развитие логического мышления, интеллектуальных способностей,

подготовку руки ребенка к письму, а среди коррекционных потребностей – занятие педагога-психолога и коррекцию нарушений речевого развития.

Сегодня в 22 МДОУ города (№21 закрыт на капитальный ремонт) в 170 группах воспитываются более 2500 детей от 0 до 7 лет. При охвате дошкольным образованием 99,0% на 100 мест в ДОУ содержатся 110 детей и, несомненно, задачей на перспективу является окончание ремонта детского сада № 21, реконструкция детского сада в поселке и строительство нового в микрорайоне № 19. Важность этих задач понимают и глава города и Собрание депутатов.

Из 170 групп – 63 группы компенсирующего вида, 29 – оздоровительного вида, в которых воспитывается 1190 детей. Еще в 16 группах кратковременного пребывания находятся 253 ребенка. За счет средств местного и областного бюджетов содержатся 45 групп социальной помощи. Уровень дифференциации дошкольного образования 75% - самый высокий в области.

В условиях модернизации дошкольного образования и реализации национального проекта «Образование» продолжают оставаться актуальными задачи:

- ✓ повышения профессионально-педагогической квалификации кадров;
- ✓ организация методической работы.

В 2008-2009 учебном году курсовую подготовку в Челябинске прошли 26 человек. В обучающих методических семинарах в городах Снежинске, Озерске, Новоуральске, Челябинске и Екатеринбурге повысили квалификацию 241 сотрудник МДОУ. В городских трехдневных семинарах с участием профессора Коломейченко приняли участие 64 педагога детских садов. Еще 169 педагогических и руководящих работников обучаются в вузах (заочно, вечерне и т.д.).

В прошедшем учебном году в 7 МДОУ прошли трехступенчатые методические семинары и 324 педагога получили возможность повысить свою квалификацию. Работали 16 секций городских методических объединений, продолжили работу «Школа молодого воспитателя» и «Школа молодого руководителя МДОУ». Передовой опыт методической работы учреждений обобщен и представлен в четырех сборниках:

- ✓ «Физическое развитие и здоровьесбережение детей дошкольного возраста»;
- ✓ «Воспитание и развитие детей раннего возраста»;
- ✓ «Художественно-эстетическое развитие дошкольников»;
- ✓ «Психологическое сопровождение образовательного процесса».

В рамках реализации национального проекта «Образование» в прошедший учебный год прошли четыре муниципальных конкурса. В конкурсе «Педагог года в дошкольном образовании» победила воспитатель МДОУ № 26 Кондратенко Алла Анатольевна, второе место заняла Гузанова Дарья Юрьевна, педагог-психолог МДОУ № 13, а третье место Тетюцких Татьяна Сергеевна, инструктор по плаванию МДОУ ЦРР-ДС №30.

А сегодня мы наградим победителей конкурса «Летняя оздоровительная кампания в детском саду».

Кроме этого воспитатель МДОУ № 15 Карамышева Ольга Борисовна заняла второе место в областном конкурсе «Воспитатель года».

В целом кадровую ситуацию в системе дошкольного образования характеризуют следующие показатели:

- ✓ всего занятых в системе дошкольного образования 1222 (вместе с совместителями);
- ✓ имеют высшее педагогическое образование – 173 человека;
- ✓ имеют высшую квалификационную категорию – 64 человека.

Возрастной состав педагогических и руководящих кадров представлен на слайде. (Приложение, слайд 11.)

Сегодня, несмотря на принимаемые меры по привлечению в МДОУ города работников

не хватает. Особенно младших воспитателей и воспитателей и в первую очередь в общеразвивающих садах Выплаты по 1000 и 500 рублей, льготы по оплате за садик, иногда выделяемое жилье, и даже экономический кризис с высвобождением людей не решает этой проблемы. Требования родителей и общества к организации дошкольного образования в городе высокие, и далеко не все эти требования могут соответствовать.

Профессионально подготовленный состав педагогических работников МДОУ позволяет решать задачи развития, воспитания и обучения детей с особыми нуждами. Особое внимание уделяется интеграции детей раннего возраста. В первую очередь детей-инвалидов. Сегодня в двух интегрированных группах МДОУ №№ 14, 5 созданы специальные условия воспитания и обучения. Организовано также, с согласия родителей воспитание детей-инвалидов на дому. Организована выплата ежемесячной компенсации затрат родителям, самостоятельно обучающих детей-инвалидов на дому.

Доступность системы дошкольного образования обеспечивают, в том числе и с помощью финансовых ресурсов местного, областного и федерального бюджетов. Из 1945 семей получающих федеральную компенсацию 1245 – 20%, 591 – 50%, 109 – 70%. (Приложение, слайд 12.)

Региональная компенсация предоставлена 219 семьям, из них 179 – 100% компенсация. Муниципальную льготу получает 601 семья в соответствии с положением, утвержденным собранием депутатов.

С учетом роста рождаемости в 2008-2009 годах, необходимостью более раннего выхода на работу в связи с финансовыми сложностями в семье, Управление образования было вынуждено пойти на перевод первых классов всех в школ города из детских садов в школы. Также запланировано на будущее большее открытие общеразвивающих групп с 1 года до 3 лет. Сегодня проблема предоставления места в детском саду выросла в ранг первоочередной и находится на постоянном контроле администрации города и управления образования. Ребенок, обеспеченный местом в детском саду – это решение социально-экономических проблем семьи и целенаправленное воспитание, развитие и здоровьесбережение маленького гражданина. Через 5-6 лет он вырастет, пойдет в школу окрепший, обученный и подготовленный к жизни. И, чтобы в дальнейшем развитие ребенка шло в соответствии с ожиданиями общества, создана и работает целая система педагогических, профилактических и организационных мер. К ним можно отнести следующие:

- ✓ реализация целевой городской программы «Оздоровления, отдыха и занятости детей в каникулярное время»;
- ✓ деятельность педагогических служб в рамках профилактики;
- ✓ развитая сеть учреждений дополнительного образования в городе;
- ✓ созданные воспитательные системы ОУ.

В рамках летней оздоровительной кампании 2009 года отдохнули и потрудились более 4300 детей. Среди наиболее значимых событий можно выделить следующие:

- ✓ ОСОЛ «Патриот» совместно с кадетами(135);
- ✓ туристический лагерь «Соколенок»(17);
- ✓ четыре смены «Орленка»(более 1000 детей);
- ✓ дневные лагеря школ и УДОД
- ✓ лагерь для особых детей «Ромашка»;
- ✓ молодежные бригады школ 121,125,128.

Тема 2008-2009 учебного года была определена так: «Адрес детства – Россия, Снежинск» В его рамках прошли фестиваль школьных хореографических коллективов «Веселый башмачок», фестиваль хоровых коллективов «Как прекрасен этот мир», спартакиада «Любимому городу-наши рекорды». Впервые в финале областного конкурса «Самый классный классный» приняла участие педагог школы №126 Пименова Светлана Михайловна.

С целью поиска новых форм ученического самоуправления реализована образовательная программа «Школа гражданственности» под руководством председателя общественной молодежной палаты ЗСО Гусевой. О.А.

Знаменательным событием стало открытие городского музея ветеранского движения в школе №122 совместно Советом ветеранов и ДТДМ. Наряду с массовыми общегородскими мероприятиями в школьных планах воспитательной работы находят отражения декады и комплексы, посвященные календарным праздникам. Это день Матери, день Победы, день защитников отечества, день Знаний, день Семьи, «Мудрость, Доброта, Забота», «Доблесть, Мужество, Отвага» и др.

Проблемы профилактики правонарушений и преступлений несовершеннолетних, факты систематических пропусков учебных занятий постоянно обсуждаются на совещаниях разного уровня. Тем не менее, в 1-ом полугодии 2009 года произошел двукратный рост правонарушений среди школьников, в основном за употребление спиртосодержащих напитков. Несомненно, свою положительную лепту внес институт школьных инспекторов. Считаю, что в следующем учебном году задачей ОУ станет совместная деятельность педколлективов, родителей, ИДН по профилактике правонарушений.

В условиях реализации концепции современной модели образования, ориентированной на решение задач инновационного развития экономики возрастает роль методического сопровождения функционирования ОУ. В настоящее время инновационная деятельность в городе реализуется на муниципальном и региональном уровнях:

- ✓ Экспериментальные, апробационные областные площадки 125,126,2,13,30.
- ✓ Экспериментальные городские площадки 14,25,26,121.

В прошлом учебном году проведено 16 семинаров и ознакомление с работой школ Снежинска и других территорий области. Проведено 6 обучающих семинаров. Это:

- ✓ Электронная модель образовательной программы.
- ✓ Организация инновационной и экспериментальной деятельности.
- ✓ Как помочь ребенку стать успешным.
- ✓ Информационное поле современной библиотеки.
- ✓ Профилактика зависимости в образовательной среде.
- ✓ Работа с родителями: диагностика и консультирование.

Начата работа по созданию сетевого взаимодействия педагогов города – победителей конкурса ПНПО. Внедрены наиболее эффективные формы работы ГМО и , в частности, проведены выездные семинары по наиболее актуальным проблемам образования в Екатеринбурге и Челябинске. Организованы научно-практические и методические конференции : «Методика преподавания предметов естественно-научного цикла с использованием инновационных технологий» на базе СГФТА, «Продвижение детского чтения средствами новых информационных технологий» в Озерске, «Реализация концепции краеведческого образования» с учеными из Челябинска.

Одной из ключевых задач в реализации ПНПО стал проект ИСО. Основным направлением деятельности в решении задач в рамках этого проекта были и должны остаться следующие:

- ✓ Развитие единого информационно-образовательного пространства в городе.
- ✓ Активизация участия в ЛЕГО-конструировании, дистанционном обучении.
- ✓ Содействие внедрению ЦОР в практику работы ОУ.

К концу 2008-2009 уч.года подавляющее большинство педагогов школ прошли курсы по обучению ИКТ. Однако, по данным мониторинга далеко не все применяют ИК-технологии. (Приложение, слайд 13.)

Я думаю не надо давать каких-то комментариев к данной диаграмме. Руководители школ должны наметить пути решения поставленной задачи. Затраченные значительные финансовые ресурсы на приобретение техники и обучение должны давать соответствующую отдачу.

Нам предстоит дальнейшее совершенствование механизмов финансирования образовательных учреждений и новой системы оплаты труда, обеспечивающих зависимость заработной платы учителей, их квалификации и качества работы.

Мы не первый год говорим о наполняемости классов, соотношении педагогического и непедagogического персонала, количестве учеников, приходящегося на одного учителя. Мы нацеливали на это руководителей. В 2009 году эти требования ужесточились, они стали критериями оценки деятельности глав муниципалитетов в области образования.

В 2008 году по методике МОиН Челябинской области неэффективные расходы обусловленные излишней численностью персонала по Снежинску составили 10,8 млн.руб., а из-за низкой наполняемости в том числе и коррекционных школ 15,8 млн.руб. Это лучше чем в Озерске и Трехгорном, но не должно нас успокаивать.

В Бюджетном послании Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2010-2012 годах говорится о том, что при принятии решений о финансировании должен быть ясно определен ожидаемый эффект и установлены индикаторы, позволяющие отслеживать его достижения. Рекомендуется провести:

- ✓ модернизацию сети оказания услуг гражданам за счет бюджетных средств;
- ✓ сократить участие государства в тех сферах, где в необходимых объемах и качественно услуги могут предоставляться рыночными частными институтами;
- ✓ нацеленность на максимальную отдачу и эффективное использование ресурсов, на доступ к качественным услугам для возможно большего числа граждан;
- ✓ расходы на неэффективные организации должны быть исключены.

Эти положения Послания в первую очередь должны знать руководители образовательных учреждений.

Мы фактически переходим к финансированию образовательных учреждений на основе муниципальных заданий, которые представляют собой механизм бюджетирования, ориентированного на результат. И основную роль в этом процессе будет играть разработка ВЦП «Образование» и финансирование учреждений через стимулирующий фонд по результатам ее реализации.

В целом прошедший 2008 год был достаточно успешным по финансово-экономическим показателям. *(Приложение, слайд 14.)*

Доля ФОТ увеличилась на 2,3%. Анализ расходов на различные сферы деятельности показывает, что продолжает расти доля расходов на дошкольное образование. *(Приложение, слайд 15.)*

В прошедшем финансовом году возросли расходы бюджетов всех уровней, хотя доля местного бюджета уменьшилась. *(Приложение, слайд 16.)*

В рамках непростой финансовой ситуации 2009-2010 годов нам предстоит сократить долю софинансирования на ФОТ в общеобразовательных школах, оптимизировать штатную численность во всех ОУ и научиться жить в жестких финансовых ограничениях.

Среди основных задач системы образования на 2009-2010 учебный год можно выделить следующие:

- ✓ Организация образовательного процесса в объединенной школе №126.
- ✓ Проведение областного семинара с презентацией лабораторий школ №125,127.
- ✓ Проведение комплекса мероприятий в рамках юбилея Победы.
- ✓ Подготовка и проведения года Учителя.
- ✓ Окончание капитального ремонта МДОУ №21 и строительства новой школы.
- ✓ Подведение итогов эксперимента по НСОТ.
- ✓ Подведение итогов эксперимента по АУ.
- ✓ Разработка ВЦП «Образование».
- ✓ Разработка и внедрение нормативов финансирования ФОТ ОУ.

Прошедшие годы, позволили создать системные результаты, в укреплении материально-технической базы образования, подготовки кадров, повышения их квалификации, упорядочивание и формирование новых учебно-дидактических комплексов, внедрения современных образовательных технологий и дают возможность дальнейшего, уверенного, продуктивного развития системы образования города Снежинска на ближайшие годы.

С наступающим вас праздником 1 сентября. Благополучия и процветания. Спасибо за внимание.

Электронное Приложение 1. Компьютерная презентация к докладу.

Электронное Приложение 2. Аналитический отчет.

Презентация к докладу

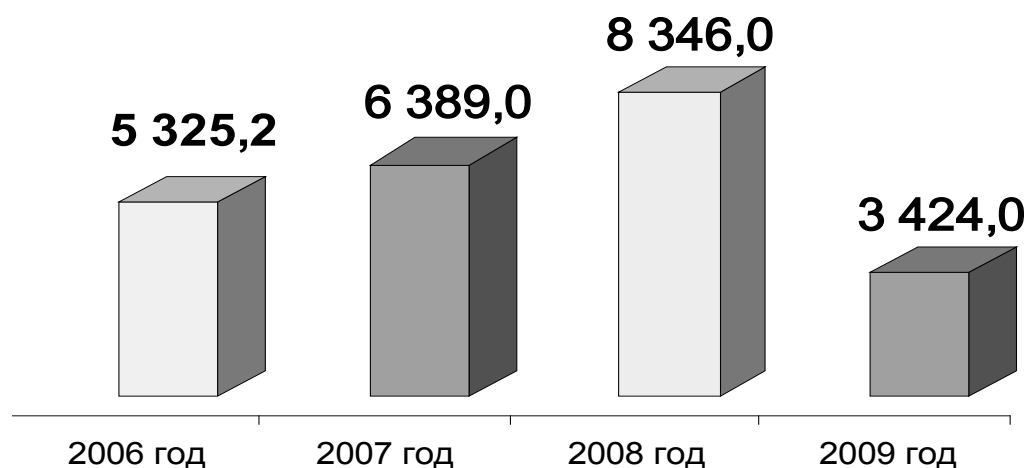
Слайд 1

**О состоянии и актуальных
проблемах образования в
современных социально-
экономических условиях
г.Снежинска**

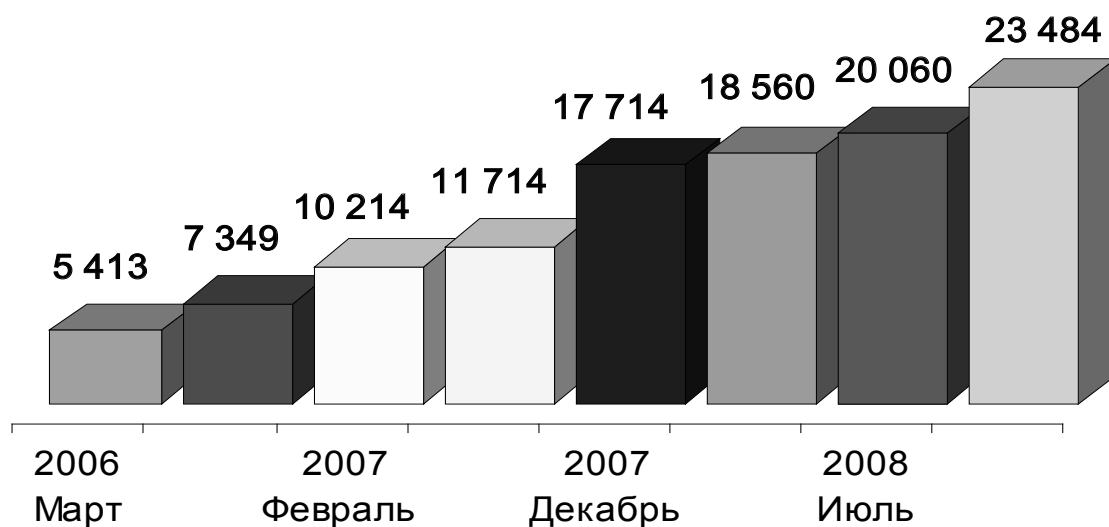
Б.М.Беккер
начальник Управления образования

Слайд 2

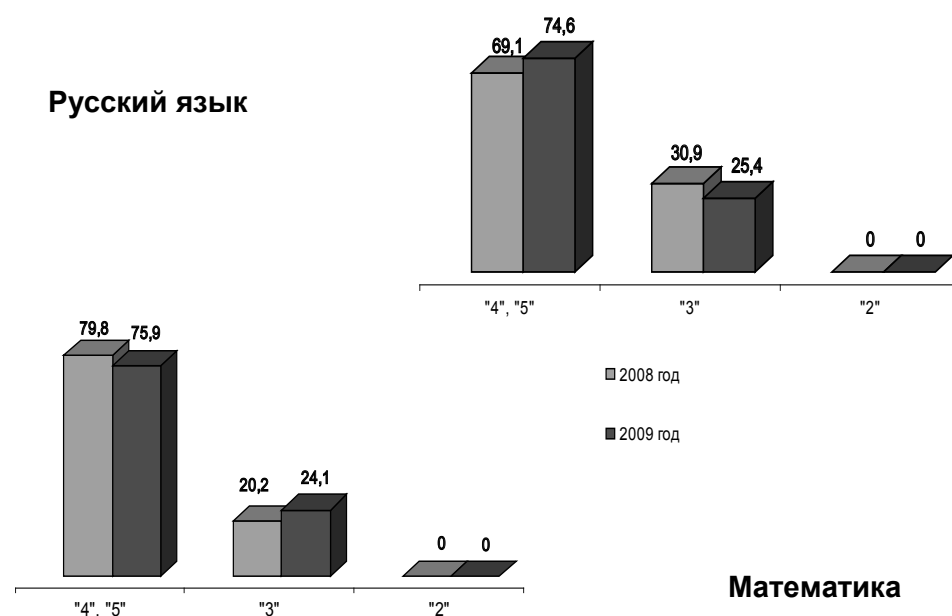
**Финансирование Программы
по годам реализации (тыс.руб)**



Общий объем финансирования Программы (тыс.руб)



Результаты обязательных экзаменов в 9 классах



Выбор предметов учащимися 9 классов

Предмет	% выбравших			
	2006	2007	2008	2009
МХК	0	0,6	17,0	17,6
Обществознание	18,9	19,8	18,0	23,5
ОИВТ	1,4	4,7	8,5	6,6
Алгебра (У)	19,1	2,7	0	0
Технология	11,2	14,5	22,9	27,8
Черчение	4,1	10,9	12,4	12,4
Физ.культура	6,5	10,7	28,0	20,8
ОБЖ	12,8	20,4	29,4	25,6
География	5,7	6,8	0,2	5,6
Ин.язык	17,7	24,0	18,5	17,6
Химия	4,8	16,9	10,2	7,9
Биология	5,5	7,7	6,6	4,7
История	1,2	0,6	3,4	3,4
Физика	10,0	10,9	6,1	4,7
Геометрия	30,1	39,3	18,7	14,9
Литература	4,1	0,3	0	0
Русский язык	20,3	9,2	0	0

Выбор учащимися 11 классов кол-ва экзаменов

Всего участников ЕГЭ	Из них сдали ЕГЭ:							
	по 2 обязательным предметам		по 3 предметам		по 4 предметам		по 5 предметам и более	
	Всего	Из них преодолели минимальный порог по 2 обязательным предметам	Всего	Из них преодолели минимальный порог по 3 предметам	Всего	Из них преодолели минимальный порог по 4 предметам	Всего	Из них преодолели минимальный порог по 5 предметам и более
288	26 (9%)	26 (100%)	144 (50%)	143 (99,3%)	101 (35%)	93 (93,1%)	17 (6%)	17 (100%)

Выбор предметов в 11-х классах

Предмет	% выбравших			
	2006	2007	2008	2009
МХК	8,7	10,1	6,5	0
Обществознание	32,9	39,7	38,3	50,7
ОИВТ	8,0	2,1	2,1	11,1
Технология	62,3	53,1	60,5	0
Физическая культура	19,8	25,9	14,8	0
ОБЖ	25,1	32,5	32,4	0
География	3,4	1,9	1,2	1,4
Ин.язык	11,4	9,9	16,3	19,4
Химия	8,2	5,9	7,7	8,0
Биология	4,1	5,3	3,9	9,7
История	6,3	8,3	7,1	9,7
Физика	26,8	18,9	14,8	23,6
Геометрия	8,0	6,9	3,9	0
Литература	0	1,3	0	3,8
Русский язык	75,6	78,1	88,4	100,0
Экономика	0	0	3,9	0

Результаты ЕГЭ г.Снежинска в сравнении с общероссийскими и с Челябинской областью

Предмет	Средний тестовый балл 2009г.		
	Россия	Челябинская обл.	Снежинск
Математика	42,9	46,6	54,7
Русский язык	56,4	58,2	65,2
Физика	49	52,2	59,7
Химия	54,7	58,5	64,8
Информатика	56,1	63,5	63,4
Биология	53,4	56,4	58,5
География	49,7	55	52
История	48	53,4	56,2
Англ.язык	59,4	70,4	80,7
Обществознание	56,7	59,9	63
Литература	61,8	54	53,5

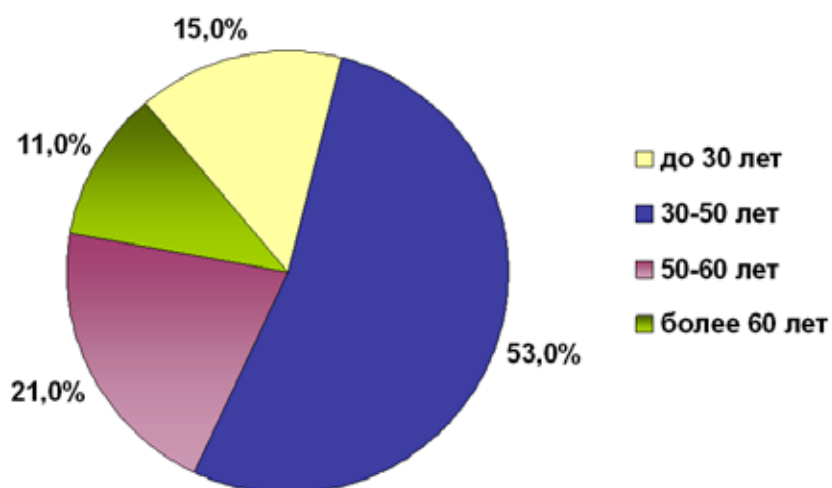
Рейтинг школ по среднему взвешенному баллу по всем предметам в 2009 году

МОУ СОШ	Кол-во выпускников	Кол-во предметов	Кол-во тестов	Средний балл
117	38	11	129	52,7
119	18	6	49	44,7
121	37	10	121	57,7
125	47	11	163	70,3
126	14	9	48	51,5
127	71	10	268	73
135	38	11	130	56,1
133	25	6	62	47,1
Итого	288	74	970	61,5

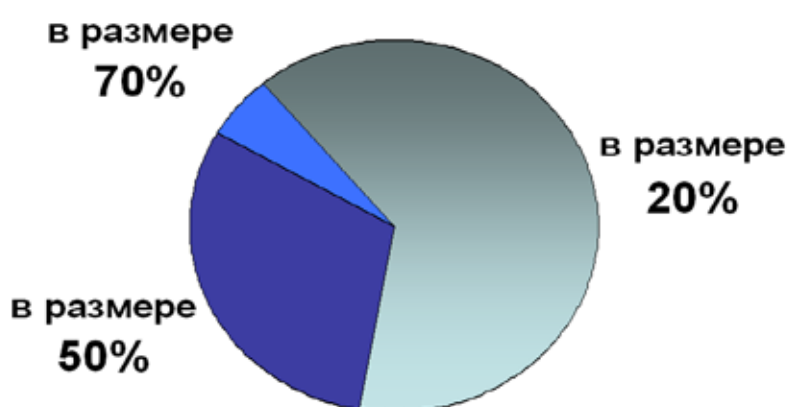
Мероприятия по направлению «Наша новая школа»

- Безопасность образовательных учреждений
- Укрепление и сохранение здоровья обучающихся
- Создание условий для индивидуального подхода к обучению
- Высокая роль и статус учителя в образовательной системе
- Эффективность финансовых вложений

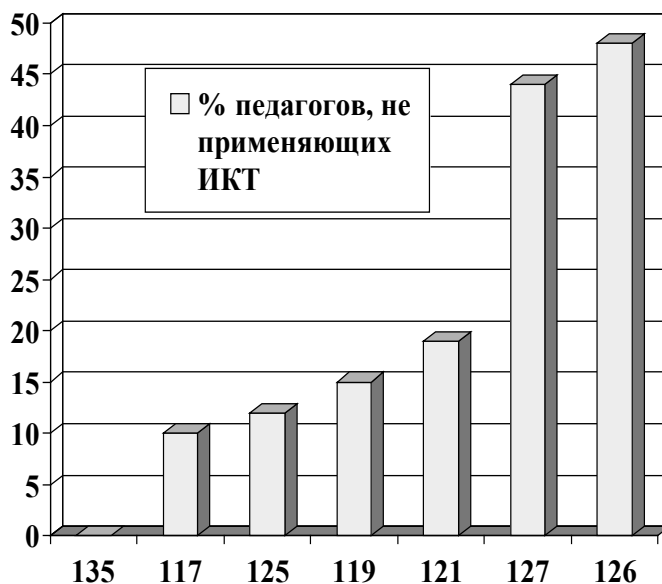
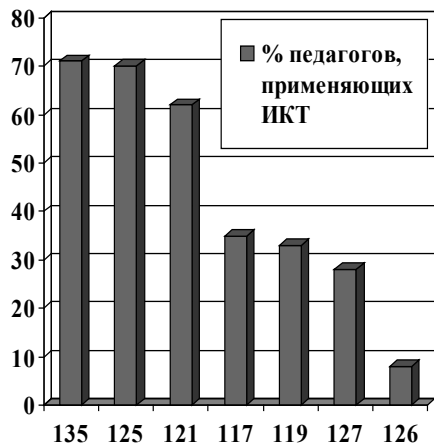
Возрастной состав педагогических и руководящих кадров МДОУ



Распределение семей, получающих федеральную компенсацию



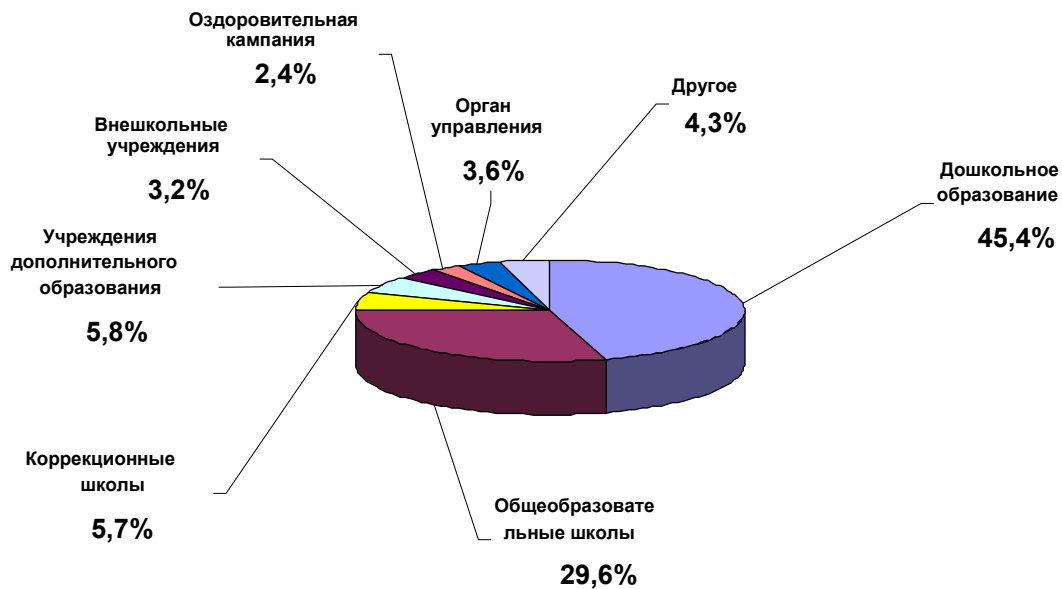
Применение ИКТ педагогами ШКОЛ



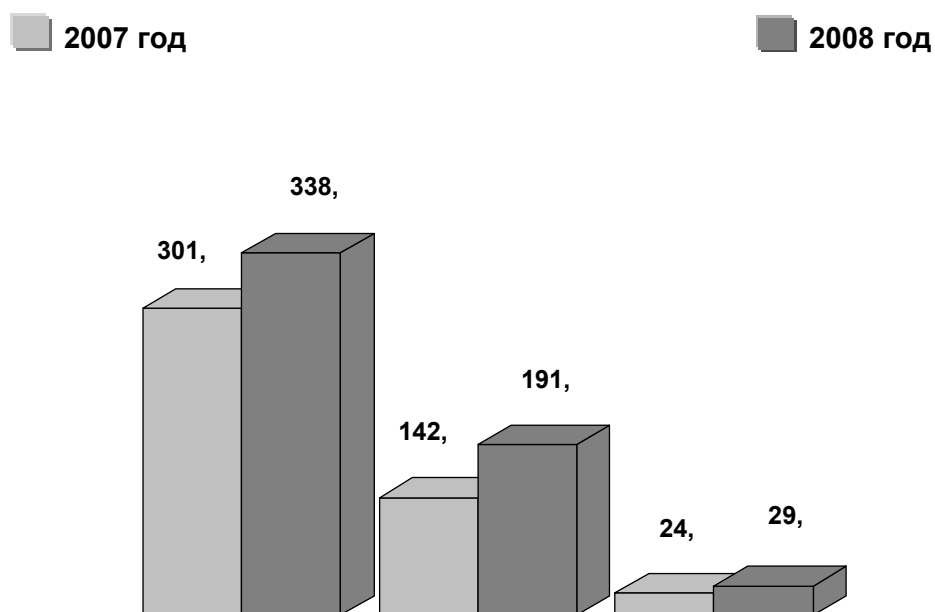
Направление расходов в 2008 году



Доля расходов



Рост расходов по бюджетам всех уровней





**Л.Д. Кулаева,
Заведующий МДОУ
«Центр развития ребёнка – детский сад
№30»**



**А.Н.Мухитдинов,
заместитель начальника
Управления образования**

Новая система оплаты труда: первые результаты и проблемы

Уважаемый Михаил Евгеньевич, Вадим Борисович, Борис Михайлович, коллеги! Начиная с 2007 года, в ряде регионов России, проводилась апробация новой системы оплаты труда. За основу бралась модельная методика, разработанная федеральным министерством. Однако субъектам Российской Федерации давалось право самим принимать решение по использованию различных схем введения НСОТ. *(Электронное приложение. Слайд 2.)*

Применение НСОТ для нашего региона стало возможным после выхода Постановления Правительства Челябинской области №275-П от 11.09.2008 года «О введении НСОТ работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» и *(Электронное приложение. Слайд 3.)* Постановления главы города № 1220 от 14.10.2008 «О введении НСОТ в муниципальных учреждениях г. Снежинска».

При переходе на новую систему оплаты труда предполагалось, что будет увеличена заработная плата, повысится качество работы и исчезнет уравниловка в оплате труда работников. Но в связи с возникшей финансовой нестабильностью Правительством Челябинской области введение новой системы оплаты труда было отложено.

Глава города Снежинска, администрация, Собрание депутатов сочли возможным и необходимым начать реализацию апробации НСОТ. Базовым для проведения эксперимента был определен наш детский сад, так как трудовой коллектив поддержал идею реализации эксперимента. Для его проведения руководством города были изысканы и выделены дополнительные источники финансирования из городского бюджета.

(Электронное приложение. Слайд 5.) 25 декабря 2008 года приказом начальника управления образования нашему детскому саду был присвоен статус экспериментальной

площадки по апробации новой системы оплаты труда, определены авторы проекта: специалисты Управления образования, актив сотрудников, руководство МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад №30».

Целевое назначение экспериментального проекта - изучение и практическая отработка новой системы оплаты труда.

В ходе эксперимента нами были поставлены следующие задачи:

- ✓ Разработать нормативную базу (приказы, трудовые договоры, дополнительные соглашения, положения, критерии качества и другие).
- ✓ Привлечь общественность для оценки качества труда работников.
- ✓ Отработать механизм оценки качества труда.

Проект Программы рассчитан на 12 месяцев, с января по декабрь 2009 года.

На подготовительном этапе (декабрь 2008год) совместно с Управлением образования проведены:

- ✓ Анализ фонда по оплате труда за 2008 год.
- ✓ Разработка Положения по оплате труда.
- ✓ Разработка критериев оценки труда сотрудников.
- ✓ Составление и согласование штатного расписания.
- ✓ Заключение дополнительных соглашений с сотрудниками по оплате труда.
- ✓ Расчет фонда по оплате труда.

Основной этап реализации Проекта – январь – июль 2009 года. (*Электронное приложение. Слайд 6.*)

На этом этапе началось внедрение нормативных документов, отработка эффективных критериев качества работы, ежемесячное подведение итогов экспериментальной работы.

(*Электронное приложение. Слайд 7.*)

Обобщающий этап - август-декабрь 2009 года:

- ✓ Корректировка Положения об оплате труда работников МДОУ.
- ✓ Апробация новых критериев оценки труда сотрудников МДОУ.
- ✓ Распространение опыта работы среди дошкольных учреждений города.

В течение всего эксперимента Управление образования оказывало нам методическую, юридическую и иную помощь.

И так как это эксперимент областного масштаба, то неоднократно Комарова Е.С., начальник Управления дошкольного образования МОиН Челябинской области, посещала наш город с целью изучения и анализа работы по апробации НСОТ.

За два месяца до начала эксперимента приказом заведующего была создана рабочая группа для разработки нормативных документов, в которую вошли работники бухгалтерии, администрации и представители от профсоюзной организации. На основе Положения об оплате труда, предложенного Управлением образования, было разработано и утверждено Положение об оплате труда работников нашего учреждения. Каждый сотрудник был ознакомлен с «Положением...» под роспись. Разработано Положение о распределении стимулирующей части фонда заработной платы, скорректирован бланк дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором отражается вся структура НСОТ (*Электронное приложение. Слайд 8.*):

- ✓ оклад;
- ✓ повышающие коэффициенты к окладу;
- ✓ компенсационные выплаты;
- ✓ стимулирующие выплаты.

С целью развития более гибких социально-экономических подходов к оплате труда и выполнения стимулирующей функции НСОТ фонд заработной платы работников образовательного учреждения формировался из базовой и стимулирующей частей.

(*Электронное приложение. Слайд 9.*) Базовая часть предназначена для выплаты

гарантированной заработной платы, а стимулирующая – для поощрения сотрудников за эффективные результаты труда. К базовому окладу применяются повышающие коэффициенты за образование, квалификационную категорию, стаж работы для молодых специалистов, не имеющих квалификационной категории и за специфику работы образовательного учреждения.

Таким образом, при НСОТ с явным преимуществом возросла базовая часть оклада у педагогов, имеющих высшее образование и высшую категорию. Например, у воспитателя, имеющего высшее образование и высшую квалификационную категорию при одинаковом стаже работы оклад выше на 28 % воспитателя, имеющего 2-ю квалификационную категорию и среднее специальное образование. При ЕТС уровень образования во внимание, как известно, не принимался.

(Электронное приложение. Слайд 10.) Компенсационные выплаты перечислены в Приказе Минздравсоцразвития России №822 от 29.12.2007 года. Выплаты производятся работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, за работу в особых климатических условиях, за сверхурочную работу, в ночное время и другие.

(Электронное приложение. Слайд 11.) Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам. Они не являются постоянными и общими для всех работников данной должности.

Например, в дополнительном соглашении повара они фиксируются следующим образом:

- ✓ за неблагоприятные условия труда - 12% - 414 рублей;
- ✓ за расширение зоны обслуживания - 50% - 1725 рублей;
- ✓ районный коэффициент – 30% - 2078 рублей.

Размеры и условия осуществления таких выплат в нашем учреждении установлены Коллективным договором.

(Электронное приложение. Слайд 12.) Стимулирующую часть выплат мы разделили на две части. Выплаты, которые в силу своей специфики менее чем на учебный год устанавливать не имеет смысла. К ним относятся, например, за непрерывный стаж работы в одном образовательном учреждении, за наличие Почетного звания, за паспортизацию кабинетов и другие, которые образовательное учреждение имеет право устанавливать самостоятельно.

Вторая часть стимулирующих выплат - это оценка качества работы. Это самая сложная часть работы по установлению стимулирующих выплат. В ходе эксперимента возникла проблема: надо было разработать такую систему стимулирования, чтобы были установлены доплаты за качество работы, где работник отрабатывает качественно функционал, и в то же время основания для начисления доплат должны быть достижимыми. Например, следить за здоровьем детей входит в функционал педагога. Но ведь никто не лишает его зарплаты за высокую заболеваемость в группе и за невыполнение плана детодней, хотя он уже «премирован», в кавычках, своей зарплатой за отсутствие детей. А вот за низкую заболеваемость детей в группе можно поощрить воспитателя в виде доплаты за качество работы. Но если разработать такие показатели, которых никто не сможет достичь, система стимулирования будет нерабочей. Например, можно заставить ежемесячно педагогов готовить отчеты, писать конспекты, статьи в сборники и т.д., то он не захочет иметь никаких доплат и качество работы ухудшится.

Поощрение за высокие результаты и качество выполнения должны быть персонализированными. Это очень трудоемкая работа - каждому установить персональные доплаты да еще свести их в определенную систему. Для разных категорий были разработаны свои критерии определения качества работы. *(Электронное приложение. Слайд 13.)* Каждый работник при условии выполнения этих критериев, может дополнительно получить прибавку к зарплате до 60%, что составляет у педагогических работников от 3500 до 2900 рублей, у учебно-вспомогательного – от 2112 до 1920 рублей. Доплаты в ходе нашего эксперимента, устанавливались на один квартал. Все сотрудники были ознакомлены с тем, что эта доплата производится только по результатам работы. У некоторых сотрудников эта прибавка постоянно

возрастала, а у некоторых - снижалась. В ходе эксперимента критерии оценки качества работы сотрудников обрабатывались и корректировались, изменялось их количество, от некоторых пришлось отказаться. На сегодня основными критериями определения качества работы у воспитателей являются заболеваемость и пропуски дней по болезни, оценка работы педагогов общественностью (родители, бабушки и др.), отсутствие обоснованных жалоб. У специалистов – показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга, проведение дополнительных **бесплатных** услуг сверх основной программы для детей, у обслуживающего персонала – содержание помещений и территории с творческим подходом, но в соответствии с требованиями СанПиН и т.д.

(Электронное приложение. Слайд 14.) Процедура оценки сотрудника должна быть прозрачной, объективной об этом указывается в нормативных документах. К распределению фонда стимулирования должны привлекаться Советы Учреждения.

Для этого нами были созданы структурные подразделения, назначены руководители, разработаны Положения по каждому подразделению. В конце каждого квартала руководитель структурного подразделения заполняет специальную таблицу на работника по результатам его деятельности. Затем, на общественном Совете обсуждаются и утверждаются доплаты каждого работника. После этого с работником заключается дополнительное соглашение, ему выдается таблица с оценкой качества труда в процентном отношении, из которой видно - за что ему начислены доплаты.

Таким образом, работу по апробации введения НСОТ можно оценить как позитивную. Наша методика, в отличие от федеральной, лучше тем, что в оценке труда работников исчезла уравниловка. И такое важное решение правительства, как доведение до МРОТ при новых условиях оплаты труда прошло безболезненно: т.е. не произошло уравнивания зарплаты младшего обслуживающего персонала с педагогами *(Электронное приложение. Слайд 15.):*

- ✓ В целом по учреждению зарплата выросла на 38% - а это в среднем 3400 рублей.
- ✓ Педагогический персонал - 44% - на 5400 рублей.
- ✓ Административный -17% - на 3800 рублей.
- ✓ Учебно-вспомогательный персонал - 42% - на 1450 рублей.

Стимулирующие надбавки по отношению к общему ФЗП составили 27% по всем категориям работников.

Максимальная заработная плата воспитателя (в/о, в/к) равна 16000, минимальная 10000.

(Электронное приложение. Слайд 16.) Максимальная заработная плата специалиста (в/о, в/к) – 17000, минимальная (без категории и ср. спец. образование) – 8300 Максимальная заработная плата младшего воспитателя – 8000, минимальная-6300.

В итоге можно сделать вывод, что разрабатываемая и внедряемая модельная методика города Снежинска ставит в прямую зависимость повышение заработной платы от качества воспитательно-образовательного процесса. *(Электронное приложение. Слайд 17.)* Воспитатели стали более внимательно относиться к здоровью детей, к пропускам по болезни. Стали проявлять больше активности и инициативы, появился стимул к работе, в результате, повысилось качество работы и, соответственно, выросла зарплата. Но необходимо отметить, что критерии качества - это не есть что-то постоянное, они не должны быть законсервированы раз и навсегда, напротив, при достижении устойчивых результатов, необходимо менять критерии и основные показатели в работе в тех направлениях, которые еще качественно не отработаны в Учреждении.

(Электронное приложение. Слайд 18.) Внедрение НСОТ экспериментальным путем дает возможность:

- ✓ подобрать наиболее эффективные критерии оценки качества труда сотрудников;
- ✓ повышать самосознание руководителя и коллектива в эффективном использовании бюджетных средств;
- ✓ справедливо устанавливать доплаты, привлекая общественность к их

- распределению;
- ✓ экономить бюджетные средства (критерии за экономию воды, тепла, электроэнергии и др.).

На коллегии Министерства образования и науки Челябинской области 30.06.2009 года Министр, Владимир Витальевич Садырин, высоко оценив опыт города Снежинска, предложил главам городов и районов Челябинской области набраться мужества и начать эксперимент по внедрению НСОТ в школах.

С праздником, с днем Знаний, уважаемые коллеги!

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**Э.А.Косарев,
Председатель Снежинской городской
профсоюзной организации РПРАЭП**



Коллективный договор как основное условие социальной защиты работников образования

Уважаемые директора, учителя, воспитатели! Уважаемые работники, обеспечивающие образовательный и воспитательный процесс: повара, няни, медсестры и врачи!

Примите от имени Городского профкома искренние поздравления с успехами Снежинского образования и воспитания, отмеченные областным правительством.

Вопрос повышения заработной платы учителям, воспитателям, работникам учреждений дошкольного образования, увы, в этом году, видимо, решен не будет, несмотря на наши неоднократные обращения в Федерацию Профсоюзов Челябинской области.

Неустойчивость государственно-правовой системы и усиление всех и всяческих противоречий создали ту обстановку, которую все мы к месту и не к месту называем «современными сложными условиями», в которых мы живем и работаем. Это усугубляется состоянием экономики, балансирующей на грани кризиса, снижением жизненного уровня, нарастающей безработицей. В этих условиях, как никогда, наемный работник нуждается в защите его социальных и экономических интересов.

В этой связи коллективный договор становится основой защиты социально-трудовых прав работников. Не случайно губернатором Челябинской области издано постановление о проведении конкурса на «Лучший коллективный договор».

И, как ни парадоксально это звучит, на самом деле интересы профсоюзов, представляющих интересы наемных работников, и работодателей одинаковы. Если обратиться к истории, то ещё в начале прошлого века, когда в России был провозглашен принцип мировой революции, на Западе проводились исследования на тему о том, как не допустить социальных взрывов. В результате был сделан вывод, что экономика может развиваться нормально при достойном уровне оплаты труда. Если работнику платят мало за труд, то он не сможет приобретать нужные ему товары, и работодатель лишится рынка сбыта своей продукции. И когда мы будем относиться к проблеме взаимоотношений наемных работников и работодателей с этих позиций, тогда и начнем пользоваться понятием социального партнерства.

В свете этого понятия пора рассматривать профсоюз, не как некий тормоз в названных взаимоотношениях, а как организацию, которая в силу закона путем постоянного

взаимодействия призвана играть стабилизирующую роль в обществе, разрешая социальные противоречия. Кто имеет больше шансов урегулировать взаимоотношения человека наемного труда с работодателем? Только коллективный спорщик, финансово независимый от работодателя, - это Профсоюз. Мы как бы говорим работодателю: есть определенный набор условий труда. Если вы их выполняете, то ваши работники нормально трудятся, не бастуют, а при возникновении проблем обращаются в профсоюз. Если не выполняете, то мы вправе действовать так, как предписывает нам Закон. И любой здравомыслящий работодатель поймет, что ему это выгодно.

К сожалению, нами слабо ведется разъяснительная работа в этом направлении, и многие члены профсоюза считают нас распределителями неких благ. А ведь не случайно в трехстороннем соглашении, действующем на территории Снежинского городского округа, стороны признали право и обязанность профсоюза участвовать, в соответствии с представленными законодательством полномочиями, в регулировании проблем, возникающих в реализации социально-трудовых вопросов.

Почему коллективный договор нужен работникам и профсоюзам?

Прежде всего, он содержит ряд положений, касающихся основных проблем трудящихся – заработной платы, нормирования труда, времени отдыха и др., которые не могут быть реализованы иначе, как через механизм коллективного договора. Это, прежде всего, составляющие заработной платы, помимо окладной части – премии, надбавки и т.п. Или, например, регламентация дополнительных отпусков. Договаривайтесь и прописывайте в договорах. В принятом новом Трудовом кодексе РФ системе социального партнерства посвящен целый раздел, состоящий из 7 глав. Упоминания и ссылки на коллективный договор, нормы, относящиеся к коллективно-договорному регулированию, содержатся более чем в сотне статей ТК. Помимо этого, коллективный договор может устанавливать права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством. Работникам нужно понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которых может добиться профсоюз в процессе коллективных переговоров. Коллективный договор – главный инструмент реализации функции защиты прав трудящихся профсоюзами, и это единственный документ в системе социального партнерства, невыполнение обязательств которого является административным правонарушением, за которое предусмотрено наказание, налагаемое в судебном порядке.

Почему коллективный договор нужен работодателю? Помимо законодательно предусмотренной регламентации необходимых положений о премиях, предоставлении льгот, взаимоотношений с профсоюзом, без которых просто нельзя, существует и следующая причина. Люди трудятся с большей отдачей, в коллективе существует намного меньше проблем, когда работники видят, что руководство считается с их интересами, а не воспринимает их простыми «винтиками» в большом производственном механизме. В процессе работы над проектом коллективного договора у руководителя появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Имея представление об уровне притязаний своих работников, работодатель имеет возможность эффективно использовать персонал, разрешая законным путем возникающие проблемы. Заключение коллективного договора помогает наладить отношения и с профсоюзом, порой выступающим в роли буфера между работодателем и работниками. Наличие коллективного договора – признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале.

Есть попытки работодателей использовать в качестве второй стороны представителей трудового коллектива или СТК в прошлом названии. Мы понимаем, что это в противовес профсоюзу. Но возникает вопрос, как будет определен перечень полномочий этого представительного органа? Законодательного регулирования этого вопроса ни на уровне субъекта, ни на уровне Федеральном - нет. Если не нравятся конкретные люди, переизбирайте вплоть до председателя городского профкома, но «изобретать велосипед» не стоит. Да и опыт

показал несостоятельность СТК.

В новом учебном году желаю Вам послушных учеников, адекватных родителей и эффективных, добротных коллективных договоров. Давайте научимся слушать друг друга, решать проблемы за столом переговоров.

Любой член профсоюза может обращаться в городской профком за помощью или консультацией. Мы находимся по адресу ул.Ленина 33 (магазин «Солнечный - Детский Мир»).

Благодарю за внимание.

Работа по секциям

Л.Н.Патракеева,
начальник методического отдела МОУ ДПО
(ПК) «Муниципальный методический центр»



Формирование профессиональной компетентности педагога в муниципальной образовательной системе

(Электронное приложение. Слайд 1.)
Уважаемые коллеги!

Реализация планов долгосрочного развития экономики и социальной сферы Российской Федерации требует адаптировать образование к потребностям современного общества. В эпоху быстрой смены технологий необходимо создать новую систему непрерывного образования, ключевой характеристикой которой является не только передача знаний, но и формирование творческих компетенций учителя и готовности его к переобучению. В проекте «Наша новая школа» отмечается, что «Школьное образование сегодня представляет собой самый длительный этап формального обучения каждого человека и является одним из решающих факторов, как индивидуального успеха, так и долгосрочного развития всей страны. От подготовленности, целевых установок миллионов российских школьников зависит то, насколько мы можем выбрать и обеспечить инновационный путь развития страны. Именно сейчас от того, насколько современным и интеллектуальным нам удастся сделать общее образование, зависит благосостояние наших детей, внуков, всех будущих поколений... В первую очередь, главным результатом школьного образования должно стать его соответствие целям опережающего развития. Это означает, что изучать в школах необходимо не только достижения прошлого, но и те способы и технологии, которые пригодятся в будущем».

Все это требует серьезной перестройки методической работы в муниципальной образовательной системе. Методический отдел существует три года, его основной задачей является обеспечение непрерывного профессионального совершенствование педагогов и распространение их инновационного опыта. Сложилась трехуровневая система работы *(Электронное приложение. Слайд 2.):*

- ✓ ГОУ ДПО ЧИППКРО.
- ✓ Методическая служба.
- ✓ Методическая деятельность в образовательных учреждениях.

Вошли в практику традиционные формы работы с учительскими и руководящими кадрами семинары, методические объединения, открытые уроки и внеклассные мероприятия, круглые столы, консультации тренинги, курсовая подготовка, мастер-классы выпуск сборников из опыта работы и многие другие.

В первый год (2006-2007) существования отдела приоритетным направлением нашей деятельности, наряду с другими, было организация проведения серии обучающих семинаров по вопросам обновления образования в современных условиях. Перечислю некоторые из них (*Электронное приложение. Слайд 3.*):

- ✓ «Государственно-общественное управление образовательным учреждением»;
- ✓ «Планово-прогностическая деятельность в образовательном учреждении»;
- ✓ «Распространение инновационного опыта работы ОУ и победителей конкурсов ПНПО»;
- ✓ «Образовательная политика на современном этапе. Новые подходы к организации повышения квалификации педагогических работников»;
- ✓ «Методическое сопровождение конкурсов педагогического мастерства» и др.

Все они были проведены преподавателями ГОУ ДПО ЧИППКРО.

В последующие два года приоритетной стала задача выявления и распространения инновационного педагогического опыта школ и педагогов.

Главным направлением в работе по формированию системы распространения инновационного опыта является - создание и поддержание организационных условий, способствующих распространению опыта лучших школ и учителей. (*Электронное приложение. Слайд 4.*)

А это, прежде всего, подготовка руководителей и педагогов к инновационной деятельности, её информационное сопровождение, обобщение и распространение опыта работы, организация экспериментальной деятельности, выстраивание системы сетевого взаимодействия педагогов. Кратко остановлюсь на каждом направлении:

Подготовка руководителей (*Электронное приложение. Слайд 5.*) и педагогов к инновационной деятельности осуществляется через курсы повышения квалификации, в том числе модульные, оказание консультационных услуг, использование возможностей Интернет - сообществ, деятельность профессиональных объединений педагогов по 25 направлениям школьного образования, введение нового курса «Краеведение» и организация профессионального объединения учителей - краеведов, осуществление мониторинга преподавания краеведения в 6-7 классах, проведение городской конференции по краеведению с привлечением ученых Челябинска, организация конкурса методических разработок учителей-логопедов, работы творческих групп педагогов в рамках ГМО, организация обмена работы по преемственным связям учителей начальной школы и педагогов дошкольных учреждений и др.

Формирование эффективной системы распространения инновационного опыта невозможно без постоянного информирования педагогической общественности о происходящих изменениях и нововведениях. Данная система позволяла нам включать различные формы информирования, обеспечивающие открытость методической службы (*Электронное приложение. Слайды 6,7.*):

- ✓ использование возможностей Интернет-ресурсов;
- ✓ перестраивание работы школьных библиотек, ориентированных на создание школьных медиацентров;
- ✓ развитие городского образовательного портала, где размещаются новые документы и методические материалы;
- ✓ издательская деятельность ММЦ (в 2008-2009 учебном году издан сборник, представляющий опыт всех учителей - победителей конкурсов ПНПО за 2006 – 2007 годы, также опыт работы МДОУ);
- ✓ направление в образовательные учреждения методических рекомендаций по разным направлениям работы;

- ✓ проведение обучающих семинаров - практикумов (разработка программы развития МОУ, составление информационных карт участника конкурса ПНПО и др.).

В городе сложилась прямая и опосредованная модель распространения инновационного опыта работы школ и учителей (*Электронное приложение. Слайды 8,9.*):

- ✓ **школа № 117** – система воспитательной работы с учащимися;
- ✓ **школа №119** – особенности преподавания математики в классах компенсирующего обучения;
- ✓ **школа №121** – организация инновационной деятельности и формирование профессиональной компетентности учителя;
- ✓ **школа №122** – взаимодействие специалистов в осуществлении профилактической работы с учащимися;
- ✓ **школа № 125** – информатизация образования и использование в работе учителя интерактивного оборудования;
- ✓ **школа №126** – создание здоровьесберегающей среды;
- ✓ **гимназия №127** – организация работы краеведению и предметной физической лаборатории;
- ✓ **школа №128** – компетентностно-ориентированный подход в образовании обучающихся специальной (коррекционной) школы VIII вида как средство их социализации в обществе;
- ✓ **школа №135** готова поделиться своим опытом работы в этом учебном году.

Мы использовали возможность ознакомления с опытом работы коллег городов Челябинска, Екатеринбурга, Озерска по подготовке к ЕГЭ учителей информатики, краеведению, организации досуга младших школьников и др.

В настоящее время в муниципальной методической системе инновационная деятельность реализуется в форме и экспериментальной работы на региональном уровне (*Электронное приложение. Слайд 10.*):

- ✓ «Проектирование инновационной сберегающей среды как интегрального условия развития личности обучающегося и педагога» - МОУ СОШ № 126;
- ✓ «Апробация стандартов второго поколения в начальной школе» - МОУ СОШ № 125.

На муниципальном уровне (*Электронное приложение. Слайд 11.*):

- ✓ Лего-конструирование «Перворобот» – МОУ СОШ № 121;
- ✓ «Организационно-педагогическая деятельность гимназии по развитию одаренности учащихся на основе их самореализации»;
- ✓ «Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе» - МОУ СОШ № 125.

Методическим отделом начата работа по **созданию сетевого взаимодействия педагогов** города (*Электронное приложение. Слайды 12, 13.*):

- ✓ Сформирован банк данных об образовательных учреждениях, педагогах – победителях конкурсов приоритетного национального проекта «Образование».
- ✓ Обобщен опыт составления информационных карт школами и учителями, представляющими направления инновационного опыта работы.
- ✓ Обобщен опыт учителей - победителей конкурсов национального проекта в муниципальном сборнике, выпущенном в 2008 году.
- ✓ Около 20 педагогов разместили свои методические разработки на российском портале «Сеть творческих учителей» и его региональном разделе.
- ✓ Ряд разработок учителей размещены на городском образовательном портале.
- ✓ Семь учителей представили свой опыт в печатных изданиях разного уровня.

Все это позволяет педагогам не только активно включиться в инновационный преобразующий процесс обучения и воспитания, но и поделиться опытом, но и реализовать свои творческие возможности.

Конечно, предстоит решить еще много задач по развитию сетевого взаимодействия, необходимо преодолеть инерцию педагогов, не желающих размещать свой опыт для широкого обозрения...

В условиях модернизации образования приоритетом в методической работе является формирование профессиональной компетентности учителя.

Поэтому вполне обоснованно в этом учебном году мы начнем работу над городской методической темой **«Формирование профессиональной компетентности учителя как основа развития творческого потенциала обучающегося»**. Методические темы школ так или иначе созвучны с городской темой, так как проблемой формирования профессиональной компетентности педагога мы занимаемся не первый год

Проект «Новая школа» предполагает, что система образования будет перенастроена «на освоение современных компетентностей, отвечающих общемировым требованиям к человеческому капиталу, обеспечивающих консолидацию российского общества ради решения новых амбициозных задач». В свете этих требований каждому образовательному учреждению предстоит разработать программу (или план) реализации своих методических тем. Поэтому совершенно обоснован тот факт, что в 2010 году городской в рамках конкурса «Школа гола» будет проведен смотр на лучшую постановку методической работы в образовательном учреждении. Мы надеемся, все школы примут активное участие в нем.

Объявленный «Учительской газетой» в 1990 году конкурс «Учитель года» стал стимулом проведения традиционных городских конкурсов, в которых участвовали педагоги и школы города под руководством управления образования. Эти конкурсы, как ни какая другая форма работы помогают учителю формировать многие компетенции, ведь ключевым словом здесь является «способность». Способность учителя к самоанализу, умению грамотно представить свое кредо, решать профессиональные задачи на основе использования информации, коммуникации, его креативность, и многое другое. Совершенствованию этих компетенций помогает и возможность участия учителей города в областных конкурсах. Они помогают выявить и поддержать лидеров образования, а также внедрить в управленческую и педагогическую практику элементы новых управленческих механизмов и подходов.

Современное образование нацелено на построение и реализацию индивидуального образовательного маршрута, самообразование человека на различных этапах его жизненного пути. На решение этой проблемы направлена деятельность 25 городских методических объединений (слайд №). Среди руководителей ГМО 12 отличников народного просвещения и Почетных работников, двое имеют грант Президента, один - грант Губернатора Челябинской области, 16- имеют высшую аттестационную категорию. В прошедшем учебном году деятельность ГМО была направлена на освоение и активное использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий, на формирование системы распространения передового педагогического опыта, на повышение профессионального мастерства педагогов, их компетентность и уровень знаний в области нормативно-правового законодательства:

- ✓ регулярно проводились инструктивно-методические совещания с руководителями ГМО по основным направлениям развития образования в современных условиях;
- ✓ изучались важнейшие нормативно-правовые документы (методические письма, приказы, документы по итоговой аттестации, федеральный перечень учебников и др.);
- ✓ практиковались самоотчеты руководителей ГМО по организации их деятельности на решение поставленных задач;
- ✓ осуществлено анкетирование руководителей ГМО в целях изучения потребностей педагогов в решении задач профессионального методического плана;
- ✓ работали творческие группы по освоению цифровым оборудованием и цифровыми образовательными ресурсами;
- ✓ организовывались выездные семинары и семинары-практикумы по наиболее

актуальным проблемам образования и др.

Оправдала себя такая форма работы как групповые и индивидуальные консультации, они были направлены на оказание помощи педагогам в использовании информационно-коммуникационных технологий, в подготовке педагогами семинаров и открытых уроков, в технологии разработки рабочих программ учителя, в организации методической работы в образовательном учреждении. Консультативные услуги предоставлялись не только методистами отдела, но и специалистами области, по вопросам подготовки к ЕГЭ, (Е.В.Морозова), по освоению областной электронной образовательной программе (Е.А.Леонова) и др. За прошедший учебный год методистами отдела проведено 623 консультации по различным проблемам. В анкетах педагоги отмечали наибольшую ценность индивидуальных консультаций, так как они направлены на оказание помощи в решении конкретных проблем.

Совершенствованию профессиональной компетентности учителя способствовала работа по овладению им информационно-коммуникационными технологиями, и государство ставит задачу поддержки « практики использования современных информационно-образовательных технологий» (проект «Новая школа»). По результатам мониторинга 2009г. количество педагогов общеобразовательных школ, обучившихся на курсах ИКТ, составляет:

(Электронное приложение. Слайд 14.)

117	63%	126	67,5%
119	81,4%	127	75%
121	89%	135	75,3%
125	73%		

Работа по внедрению в образовательный процесс цифровых образовательных ресурсов, цифрового оборудования, обмену приобретенным опытом проводилась в разных формах: семинары, круглые столы, открытые уроки, творческие группы в ГМО, и др. Начата работа по развитию ЛЕГО - движения: второй год проводятся городские соревнования по ЛЕГО - конструированию, в прошедшем учебном году команды школ 127 и 135 участвовали в областных соревнованиях.

С целью создания информационной среды образовательного учреждения, успешного внедрения и активного использования информационно-коммуникационных технологий, Интернет-ресурсов в 2006 году в каждом общеобразовательном учреждении организованы школьные команды информатизации и разработаны программы информатизации школ. Основными направлениями деятельности школьных команд в 2008/09 уч. году были:

- ✓ развитие локальной сети ОУ;
- ✓ автоматизация системы управления ОУ;
- ✓ внедрение в образовательный процесс цифровых ресурсов и обмен опытом;
- ✓ планирование развития материальной базы ОУ;
- ✓ развитие сайта ОУ (страницы классов, педагогов, творческих объединений, СМИ);
- ✓ дистанционное образование;
- ✓ конкурсы педагогических инициатив.

Школьные библиотеки тоже являются участниками процесса информатизации образования. Они призваны активно содействовать продвижению школ на новую ступень информатизации, активному использованию цифровых образовательных ресурсов в учебном процессе. Определенная работа в этом направлении уже проделана: все заведующие школьными библиотеками прошли обучение на курсах ИКТ, модульных курсах по работе с ресурсами Интернет, изучили книгоиздательскую программу PUBLISHER. Школьные библиотеки оснащены компьютерной техникой с установленным автоматизированным рабочим местом.

Однако остается проблемой тот факт, что не все педагоги, прошедшие обучение, применяют ИКТ в образовательном процессе, немало проблем и у библиотек, хотелось бы, чтобы образовательные учреждения активнее развивали ЛЕГО - движение, тем более, что занятия ЛЕГО способствуют развитию творческих способностей учащихся. Мы должны

сделать так, чтобы для учителей стало естественной необходимостью использовать компьютер практически во всех аспектах деятельности - и как средство коммуникации, и как средство для получения информации, и как помощника в индивидуальном тренинге для детей.

В 2008/09 уч. году продолжена работа по развитию единого информационно-образовательного пространства. Значительную роль в нём занимает Городской образовательный портал. *(Электронное приложение. Слайд 15.)*

Структура портала состоит из десяти разделов: «Главная», «ПНП Образование», «ММЦ», «С 1 по 11», «Дошколёнок», «Крепыш», «Вне урока», «Книжная полка», «Контакты», «Форум». Нашей методической службе необходимо шире использовать возможности портала для представления инновационного опыта, для повышения профессиональной компетентности педагогов. Все школы города имеют web-сайты, но наиболее динамично обновляются сайты МОУ №127, 135.

Важная роль в создании единого информационно-образовательного пространства в школе принадлежит автоматизированной системе управления. Результаты мониторинга развития локальных сетей и внедрения АСУ показали, что в школах созданы технические условия для внедрения и развития АСУ, но существенные результаты в освоении АСУ в 2008/09 учебном году имеют школы №121,135. К сожалению, этот вопрос решается медленно и неэффективно, понимаем, что есть объективные причины, но сегодня успешно решать проблемы управления школой без внедрения АСУ, пожалуй, невозможно.

Решение проблемы повышения профессиональной квалификации педагогических работников возлагается на методический отдел. Для этого у нас создан банк данных о повышении квалификации, который позволяет осуществлять мониторинг прохождения курсовой подготовки всеми работниками муниципальной образовательной системы. На основании этого формируется муниципальный заказ на повышение квалификации. Полный сбор информации позволяет нам вести персональный учет профессионального роста педагога. А если посмотреть картину по повышению квалификации через курсы в целом, то она выглядит следующим образом, более пяти лет не повышали свою квалификацию:

(Электронное приложение. Слайд 16.)

117	45%	126	43%
119	25%	127	15%
121	28%	128	54%
122	51%	133	70%
125	29%	135	35%

Будучи действенной силой социально-экономического прогресса дистанционное обучение становится широко распространенным и даже обязательным элементом традиционных образовательных систем. Оно возможно при наличии Интернета, в городе все образовательные учреждения имеют подключение к нему.

На наш взгляд, школы абсолютно недостаточно используют возможности дистанционного обучения в целях повышения квалификации педагогов, тем более в условиях, когда на 2009 год не выделено финансирование на курсовую подготовку в ГОУ ДПО ЧИППКРО. Поэтому в текущем году только 11 педагогов прошли курсовую подготовку в объеме 72 часа и 35 человек по накопительной системе через модульные курсы, когда как в 2008 году повысили свой профессиональный уровень 64 педагога. Мы нашли достаточно приемлемую форму организации модульных курсов у нас в городе, которые проводят преподаватели ЧИППКРО. 33 учителя начальной школы начали работать по накопительной системе.

Эта проблема актуальна ещё и потому, что проект «Новая школа» ориентирует нас на «обучение действием». Что это такое? Это стажировка работающих учителей на базе школ, внедряющих инновационные проекты. Эту форму повышения квалификации нам нужно активно внедрять.

Важной задачей для нас является и задача, «усиления воспитательного потенциала

школы, ... профилактика безнадзорности, правонарушений, других асоциальных явлений». Муниципальная методическая служба осуществляет методическое сопровождение и в решении этой проблемы. Поэтому, кроме, постоянно действующих объединений педагогов-психологов, социальных педагогов школ в городе проводятся тренинги с педагогами и детьми, оценивается психофизиологическое состояние детей комплексом «РОФЭС – диагностика», ведется консультационная работа методистам и психологом. В грядущем учебном году мы планируем для педагогов работу школы «Психическое здоровье учащихся», которую будет вести детский психоневролог.

Я остановилась только на некоторых аспектах формирования профессиональной компетентности педагогов посредством организации деятельности муниципальной методической службы. Сегодня приходится решать очень сложные и непростые задачи мотивирования учителя на построение и реализацию индивидуального образовательного маршрута. Современная концепция непрерывного педагогического образования в России ориентирована на следующее:

- ✓ развивающиеся потребности личности, общества, государства;
- ✓ расширение пространства образования современных педагогов;
- ✓ вариативность подготовки педагогов нового поколения;
- ✓ научно-методическое обеспечение профессионально-личностного становления педагога на различных этапах его жизненного пути.

Современное образование всё чаще сталкивается с феноменом «индустриализации» внутри себя. И можно наблюдать не соцветие, а череду однообразных уроков. Не открытие мира, а складирование информации. Не предвкушение радости общения педагога и ребёнка, а обязательное пребывание в образовательном процессе в рамках утверждённых программ и стандартов.

Безусловно, для современной школы требуется не просто учитель — носитель информации, а учитель, способный свободно и активно мыслить, моделировать образовательный процесс, самостоятельно генерировать и воплощать новые идеи и технологии обучения и воспитания. Удовлетворение потребностей современного общества требует от учителя высокой культуры, сформированной системы ценностей, заинтересованности педагога в развитии творческого потенциала своих учащихся, способности к инновационной деятельности, самосовершенствованию и профессиональной активности. Существующая система методической поддержки учителей, выстроенная достаточно давно и лишь немного реформированная происходящими переменами, не всегда может поддержать все необходимые сегодня нововведения. Только устранив этот разрыв, можно ожидать продвижения качественно нового содержания обучения в практику работы массовой школы.

Исходя из сказанного выше, хотелось бы сделать следующие выводы (*Электронное приложение. Слайды 17, 18.*):

1. Необходимо выстроить методическую работу в городе на новом качественном уровне, определив самые актуальные проблемы, решение которых нам позволит решить насущные задачи.
2. Обеспечить переход к новой парадигме повышения квалификации, учитывая личностные потребности педагога,
3. Создать эффективную систему сетевого взаимодействия инновационного педагогического опыта, которая позволит учителю своевременно получать информацию о педагогических новациях.
4. Выработать формы оптимизации работы по внедрению информационных технологий в образовательный процесс.

(*Электронное приложение. Слайд 19.*)

Спасибо за внимание!

Успеха всем!

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

Секция директоров МОУ и их заместителей
Круглый стол «Профессионализм педагога: современное осмысление и стратегия развития»

Н.В.Лазуренко,
заместитель начальника Управления
образования



Профессионализм педагога: современное осмысление и стратегия развития
(вступительное слово)

Новые подходы к образованию исходят из гуманистической парадигмы, предполагающей обеспечение возможности выбора и самоопределения каждому участнику образовательного процесса, развитие субъект-субъективных взаимоотношений педагога и обучающегося. Очевидно, такое образование может осуществить только высококвалифицированный, творчески работающий, социально активный и конкурентоспособный педагог, ориентированный на гуманистические ценности.

Поэтому сегодня наибольшую актуальность приобретает проблема совершенствования профессионализма педагогических кадров. К предпосылкам развития профессионализма педагогов сегодня можно отнести следующие организационно-педагогические условия:

- ✓ разработанность идей и механизмов непрерывного образования, ориентированного на развитие профессионализма, на постоянное удовлетворение запросов педагогов, создание условий для проектирования и реализации индивидуальной образовательной траектории, позволяющих им выбрать оптимальные сроки для усвоения материала;
- ✓ создание единого научно-методического пространства как открытой среды, находясь в которой педагог может выбирать собственную траекторию развития, определять содержание, формы, варианты становления и развития своего профессионализма;
- ✓ концепция личностно-ориентированного подхода, учитывающего образовательные запросы и потребности педагогов, индивидуальный уровень их профессионализма;
- ✓ учет мотивов профессионального развития педагога, которое позволяет предлагать соответствующее содержание, корректировать его, определять степень заинтересованности в собственном развитии и по необходимости подключать механизмы стимулирования.

С этих позиций **профессионализм педагога** можно определить так: это системная

интегральная характеристика личности, представляющая совокупность педагогической компетентности, мастерства, профессионально значимых качеств и индивидуального имиджа учителя, обеспечивающая эффективность и оптимальность образовательной деятельности.

К настоящему времени сложилось несколько подходов к пониманию **профессиональной компетентности** как необходимой составляющей профессионализма. Но, так или иначе, все они сводятся к интегральной модели профессиональной компетентности.

Давайте вспомним интегральную видовую модель компетентности педагога по А.К.Марковой:

Профессиональная компетентность

С п е ц и а л ь н а я (деятельностная)	Социальная	Личностная	Индивидуальная
характеризует			
Владение деятельностью на высоком профессиональном уровне и включает наличие специальных знаний и умений их применять на практике	Владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества, принятыми в профессиональном сообществе приемами профессионального общения	Владение способами самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональной деформации, способность планировать профессиональную деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему	Владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации

Вызывает интерес иерархическая модель **педагогической компетентности** (Е.В.Коточитовой). Составляющие модель блоки представляют собой шесть видов педагогической компетентности:

- ✓ знаниевую;
- ✓ деятельностьную;
- ✓ коммуникативную;
- ✓ эмоциональную;
- ✓ личностную;
- ✓ творческую.

В этой модели каждый следующий блок опирается на предыдущий. Подчеркивается особая значимость принципа последовательности, имеющего прямое отношение к формированию компетентности педагога в процессе его обучения. Вырванный из контекста отдельный блок не обеспечит его необходимой профессиональной компетентности.

Можно выделить следующие компоненты **профессиональной компетентности** педагога:

Мотивационно-волевой	Функциональный	Коммуникативный	Рефлексивный
включает			
мотивы, цели, потребности, ценностные установки, стимулирует творческое проявление личности в профессии; предполагает наличие интереса к профессиональной деятельности	знания и способы деятельности для проектирования и реализации той или иной педагогической технологии	умения ясно и четко излагать мысли, убеждать, аргументировать, строить доказательства, анализировать, высказывать суждения, передавать эмоциональную и рациональную информацию, устанавливать межличностные связи, согласовывать свои действия с действиями коллег, выбирать оптимальный стиль общения в различных деловых ситуациях, организовывать и поддерживать диалог	умение сознательно контролировать результаты своей деятельности и уровень собственного развития, личностных достижений; сформированность таких качеств и свойств как креативность, инициативность, нацеленность на сотрудничество, сотворчество, склонность к самоанализу

Мы видим, что сегодня педагог-профессионал должен одинаково успешно исполнять информационно-образовательную, методическую, консультативную, исследовательскую, проектировочную, экспертную и социально-психологическую функции. Педагог-профессионал должен разбираться в нормативно-правовой ситуации, программно-методическом обеспечении образовательного процесса, а также проявлять инновационную культуру как высшее проявление своих общекультурных, профессиональных и личностных качеств.

Декларация пятой международной конференции «Постдипломное образование в системе непрерывного образования» гласит, что непрерывное образование педагогов, нацеленное на повышение их профессиональной компетентности, личностное развитие являются важнейшими ресурсами и непременным условием успешной реализации необходимых системных преобразований.

Хочется сказать, что за большими проблемами, которые постоянно стоят перед руководителями различных уровней, не всегда видны проблемы «малые» или те из них, значение которых преуменьшается. Решение таких проблем, как обучение, переподготовка, повышение квалификации, развитие профессионального мастерства педагога, считается само собой разумеющимся, не требующим особого внимания, затрат и забот. Именно этим проблемам не всегда уделяется достаточное внимание, и сегодня не всегда даже известные формы и методы методической работы реализуются полностью или на достаточном уровне. На заседаниях методических объединений учитель зачастую не является ведущим субъектом и не становится обучающимся, он все еще остается в роли обучаемого.

Мы только что прослушали выступление Л.Н.Патракеевой о том, что сделано методической службой за последние три года, и какие задачи необходимо решать в ближайшее время муниципальной методической службе.

Но я бы к ним добавила еще:

- ✓ выработку единой концептуальной основы, т.е. общих принципов, подходов к организации разных видов методической деятельности, выраженных в таких документах как концепция, программа развития, а также в проектах, отражающих деятельностный аспект в достижении предполагаемого нового состояния образования;
- ✓ оптимизация четкой организационной структуры муниципальной методической службы;
- ✓ выработку критериев и показателей деятельности многоуровневой методической службы, ориентированных на конечный результат;
- ✓ разработку программы мониторинга «Уровень профессионализма педагогов», которая позволила бы отслеживать результаты изменения их профессионального уровня, определять сильные и слабые стороны, наиболее распространенные затруднения и корректировать деятельность структур методической службы либо индивидуальную программу развития профессионализма самого педагога.

Методическую работу в образовательном учреждении можно рассматривать как внутреннюю форму повышения квалификации без отрыва от практической деятельности, как условие творческой активности, как школу мастерства педагогов.

Первый вопрос для обсуждения: «Внутришкольная методическая служба как условие саморазвития педагога».

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**Л.В.Карасева,
директор МОУ СОШ №117**



Деятельность внутришкольной методической службы как условие саморазвития учителя

Деятельность методической службы в школе наиболее эффективна, если она организована как целостная система и направлена на создание условий для реализации личностных функций педагога, для повышения уровня его профессионального саморазвития, готовности к инновациям.

В соответствии с «Программой развития школы...» сегодня мы строим методический процесс так, чтобы в каждой его ситуации проявились важнейшие функции личности: выбор ценностей, рефлексирование смысла своей деятельности, реализация своих способностей и задатков. Наша задача – сделать педагога активным субъектом методического процесса. Этот субъект полноправно участвует в определении целей методического процесса, в конструировании содержания, в диалоге с руководителем. Актуализируются и такие качества личности, как увлеченность, эмоциональность, отношение к воспитаннику и педагогу как к уникальной личности. Одновременно в методической деятельности усиливается направленность педагога на самореализацию, удовлетворение собственной потребности в самоутверждении, рефлексии, в выработке собственной педагогической позиции, и – в конечном итоге – в создании индивидуальной педагогической (методической и дидактической) системы.

Под саморазвитием понимается собственная активность человека в изменении себя, в раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, творчества, всего личностного потенциала. Саморазвитие является одной из фундаментальных потребностей личности, хотя пути и формы саморазвития индивидуальны и своеобразны.

Мы пришли к пониманию того, что сегодня наиболее эффективным механизмом овладения педагогом инновационной деятельностью, построенной на основе лично ориентированной развивающей концепции образования, является его постоянное личностное и профессиональное саморазвитие. Но педагог не может принять идею лично ориентированного подхода как обычную методическую инструкцию, а должен прийти к ней сам. В связи с этим в основу деятельности нашей методической службы положена актуализация способностей педагогов к осознанному и проектируемому профессионально-личностному развитию, т.е. самообогащению своей профессиональной и психолого-педагогической культуры.

Выстраивая стратегию профессионального развития педагогов в системе методической

работы, мы отвечаем на следующие вопросы:

- Каков уровень профессионализма педагога?
- Какова позиция учителя как специалиста?
- Каково профессиональное самосознание педагога?
- Какова мотивация учителя на профессиональное саморазвитие?

По результатам диагностики и проблемно ориентированного анализа методической работы и строится деятельность методической службы и определяется форма участия каждого педагога.

Личностно ориентированный подход	Диагностический подход Диагностика, самодиагностика, мониторинг	Ст р у к т у р н ы е компоненты школьной методической службы	Формы участия педагогов	Реализация личностных функций педагога, повышение уровня его профессионального саморазвития, готовности к инновациям
		Педагогический совет	<ul style="list-style-type: none"> • Доклад • Выступление • Презентация • Участие в работе группы • Подготовка решения, рекомендаций 	
		Методический совет	<ul style="list-style-type: none"> • Рассмотрение учебного плана, программ, положений • Участие в работе по диагностике, анализу деятельности МО, кафедр • Участие в разработке основных направлений методической работы • Участие в разработке учебных, методических, дидактических материалов • Участие в инновационной деятельности • Участие в аттестации сотрудников • Представление Я-концепции • Участие в разработке мероприятий по обобщению и распространению педагогического опыта сотрудников школы • Участие в педагогических и методических экспериментах по поиску и апробации новых технологий, форм и методов обучения 	

		<p>Методические объединения, кафедры</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка рабочих программ • Обучение методологии ведения опытно-поисковой и научно-исследовательской работы <ul style="list-style-type: none"> • Участие в педагогических и методических экспериментах по поиску и апробации новых технологий, форм и методов обучения • Проведение экспертизы авторских и модифицированных программ • Организация и руководство проектно-исследовательской работой учащихся, подготовка к олимпиадам, конкурсам, конференциям • Проведение открытых занятий, анализ, самоанализ • Посещение открытых уроков, анализ • Участие в разработке методических рекомендаций в помощь педагогам • Анализ учебных возможностей учащихся, результатов образовательного процесса • Диагностика, самодиагностика затруднений, успешности педагогической деятельности • Планирование и анализ педагогической деятельности • Участие в работе семинаров 	
		<p>Временные творческие группы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка к педагогическому совету (выступления, презентации, анкетирование, обработка результатов, выработка рекомендаций) • Подготовка школьных, городских семинаров • Решение конкретной проблемы (изучение, разработка практических рекомендаций) 	
		<p>Постоянные творческие группы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Работа над проблемой, актуальной для школы (в рамках реализации Программы развития) 	
<p>Социально-психологическая служба (консультации, диагностика)</p>				
<p>Школьная библиотека (Информационный центр)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Информационная поддержка педагогов • Удовлетворение информационных потребностей в области педагогических инноваций и технологий 				

Педагогический совет как коллегиальный орган самоуправления педагогических работников школы определяет стратегию, основные направления работы всего педагогического коллектива в целом и каждого педагога в отдельности. Разнообразные формы участия в работе педсовета способствуют не только профессиональному росту педагога, но и мотивируют его

на саморазвитие.

Ведущая роль в управлении методической работой как целостной системой принадлежит **методическому совету**. Он координирует работу различных служб школы и педагогов.

Методический совет является главным консультативным органом школы по всем вопросам методического обеспечения образовательного процесса, на его заседаниях рассматриваются важные вопросы, связанные с управлением образовательным процессом, вырабатываются предложения по их реализации, с которыми затем работают предметные методические объединения, временные и постоянные творческие группы педагогов, психологическая служба. Членами совета являются руководители предметных методических объединений, психолог, библиотекарь, творчески работающие учителя. Участие в работе методического совета позволяет им реализовать свои лидерские качества и стать примером для коллег в решении управленческих проблем.

В работе **методических объединений и кафедр** участвуют все педагоги. Это основная учебно-методическая структура, творческий коллектив учителей-единомышленников.

Именно в работе методических объединений уделяется большое внимание выявлению способности учителя к самоанализу и самооценке своей деятельности, поскольку от этого зависит рост его педагогического мастерства, отношение к критике в свой адрес, требовательность к своей работе, адекватная оценка реального уровня профессионального развития.

В ходе самоанализа учитель осуществляет рефлексию собственной деятельности:

- ✓ определяет особенности деятельности и личностные ориентации;
- ✓ выявляет методы, формы и средства достижения результата;
- ✓ намечает пути и перспективы развития педагогического опыта.

Мы уверены, самоанализ, являясь лучшим способом погружения учителя в ситуацию, ведет его к переходу в режим саморазвития:

- ✓ избавляет учителя от копирования и простого заимствования опыта;
- ✓ гарантирует качество обучения и воспитания школьников и собственной деятельности;
- ✓ экономит время учителя, так как способствует уменьшению объема технической работы и расширяет возможности творческой деятельности.

Сегодня наши учителя владеют анализом собственной деятельности на достаточно высоком уровне. Это результат большой предшествующей методической работы: теоретические семинары, открытые уроки с анализом урока коллегами и самоанализом самого учителя, разработка технологических карт, презентации уроков, доклады, рефераты, обобщение опыта работы, разработка индивидуальных карт профессионального развития педагога и плана самообразования.

Написание плана – важное умение любого педагога.

Индивидуальный план профессионального развития

Цель профессионального развития:

Раздел плана	Задачи Содержание деятельности	Сроки	Форма представле- ния результатов работы	Где, кем и когда заслушивался отчет
1. Изучение психолого-педагогической литературы, нормативных документов, передового педагогического опыта				
2. Разработка программно-методического обеспечения учебно-воспитательного процесса				
3. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности				
4. Участие в системе школьной методической работы				
5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне школы				
6. Руководство повышением квалификации других учителей				
7. Работа в составе органов управления школой				

Самостоятельно написать качественный индивидуальный план профессионального саморазвития в состоянии только тот педагог, который хорошо знает собственные проблемы и стремится к профессиональному совершенству.

Задача руководителя методического объединения состоит в том, чтобы планирование профессионального развития постепенно становилось для педагога не столько обязанностью, сколько внутренней потребностью, помогало ему продвигаться вперед, не останавливаясь на достигнутом.

Индивидуальный план отражает личные образовательные потребности педагога, большое место отводится самообразованию и обучению на рабочем месте, то есть учитель предстает сформировавшимся субъектом профессионального развития. Этот план составляется на основе индивидуальной карты профессионального развития педагога.

Индивидуальная карта профессионального развития педагога

Ф.И.О. учителя	Педагогическое мастерство
Категория	Готовность к инновациям
Образование	Индивидуальный стиль педагогической деятельности
Стаж работы	Разработка авторских программ, методик, технологий
Уровень профессионального развития педагога: <ul style="list-style-type: none"> • реальный • планируемый 	Методическая тема
Пути повышения уровня профессионального развития: <ul style="list-style-type: none"> • самообразование • работа в творческих группах • участие в работе школьного МО • участие в работе ГМО • участие в общешкольной методической работе • курсы повышения квалификации 	Публикации
Сроки и этапы повышения уровня профессионального развития	
Формы представления результатов	
Рекомендации руководителей методических объединений, школы	

Участие педагогов в работе временных и постоянных творческих групп способствуют росту их профессионализма и мотивируют на дальнейшее саморазвитие.

Мы провели анкетирование для выявления факторов, и препятствующих, и стимулирующих обучение, развитие и саморазвитие членов педагогического коллектива и составили их рейтинг:

1. Препятствующие факторы:

1)	Отсутствие времени	1
2)	Отсутствие обоснованной стратегии развития школы	9
3)	Отсутствие помощи	6-8
4)	Отсутствие лидеров, новаторов в школе	6-8
5)	Разногласия, конфликты в коллективе	6-8
6)	Отсутствие необходимых теоретических знаний	4
7)	Слабая информированность о нововведениях в образовании	5
8)	Отсутствие или недостаточное развитие исследовательских умений	3
9)	Отсутствие или недостаточное стимулирование	2

2. Стимулирующие факторы:

1)	Школьная методическая работа	2
2)	Обучение на курсах	4-5
3)	Пример и влияние коллег	4-5
4)	Организация труда в школе	8
5)	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования	6-7
6)	Занятия самообразованием	3
7)	Интерес к работе	1
8)	Возможность получения признания в коллективе	6-7

Таким образом, с удовлетворением можем констатировать, что любовь к нашей профессии, участие в методической работе и самообразование являются главными мотивами саморазвития учителей нашей школы.

Мотив к совершенству есть у каждого педагога. Сегодня каждому учителю необходимо быть готовым к творческой деятельности, так как это, прежде всего, залог его успешности, а значит и востребованности на рынке образовательных услуг. Целью современных систем образования является непрерывное общее и профессиональное развитие учителя. Ведь только саморазвивающийся учитель способен воспитать саморазвивающегося ученика, и только конкурентоспособный учитель способен взрастить конкурентоспособную личность.

Свое выступление хочу закончить словами известного немецкого педагога-демократа XIX века А.Дистервега:

«Как никто не может дать другому того, что не имеет сам, так и не может развивать, образовывать и воспитывать других тот, кто не является сам развитым, воспитанным и образованным. Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над собственным воспитанием».

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**В.П.Овсянникова,
директор МОУ СОШ №125**



Профессиональный конкурс «Учитель года» – эффективная форма повышения профессионализма педагогов

(Электронное приложение. Слайд 1.)

Есть профессии, не допускающие безразличного отношения к делу и работы «от звонка, до звонка». В этом списке наша профессия, профессия учителя, стоит на 1 месте. К сожалению, сегодня она не столь популярна, потому что современная прагматичная молодежь предпочитает хорошо оплачиваемую работу. И все же учителя «от бога» есть и будут. Большинство же умных, знающих, добросовестных, творческих учителей растит школа. Конечно, при непосредственном участии самого учителя, который стремится расти – расти в своем профессионализме, расти на культурном и общечеловеческом уровне.

(Электронное приложение. Слайд 2.)

Конкурсы профессионального мастерства – одна из ступенек этого роста. Они способствуют выявлению адресов эффективного педагогического опыта учителей, педагогов дополнительного образования, классных руководителей. Но что особенно значимо: конкурсы позволяют выявить инновационный опыт педагогической деятельности, а он, в свою очередь, и есть главный потенциальный ресурс развития образования. Чрезвычайно важно, чтобы этот опыт не остался без внимания, сделать его достоянием широкой аудитории, перевести из разряда потенциальных в актуальные ресурсы преобразования, в практику обучения и воспитания детей. В этом состоит главная задача и конечная цель конкурсов различного уровня.

Учителя нашей школы стали участниками конкурсов профессионального мастерства с 2003 года *(Электронное приложение. Слайд 3.):*

- ✓ 2003 г. в г.Снежинске «Учитель года городов ЗАТО»–Учаева Марина Михайловна, учитель начальных классов – III место.
- ✓ 2004 г. «Учитель года 2004», городской конкурс, Изосимова Наталья Керимовна, учитель музыки, II место.
- ✓ 2006 г. «Учитель года городов ЗАТО» Черемичин Игорь Геннадьевич, учитель русского языка и литературы, I место, г. Северск.

- ✓
- ✓ 2007 г. «Учитель года 2007», городской конкурс, Иванова Татьяна Михайловна, учитель математики – III место; областной конкурс – I место (победитель), г. Магнитогорск.
- ✓ 2008 г. «Учитель года 2008», городской конкурс, Иванова Людмила Семеновна, учитель русского языка и литературы, II место; «Учитель года городов ЗАТО» – III место, г. Новоуральск.
- ✓ 2009 г. «Учитель года 2009», городской конкурс, Огорокова Римма Вячеславовна, учитель истории и обществознания – I место; областной этап – в десятке лучших учителей (5-6 место), г. Миасс.

За эти годы накоплен серьезный опыт подготовки к конкурсам, потому что конкурс – это не просто праздник, а уж тем более не шоу, это работа и момент наивысшего напряжения всех эмоциональных человеческих сил. Чтобы пойти на конкурс, нужно решиться.

(Электронное приложение. Слайд 5.)

И это решение должно быть взвешенным и обдуманым: сам учитель должен четко представлять, с чем он идет на конкурс, какие идеи, какие мысли, какой опыт хочет представить, и что хочет получить от конкурса. Ведь цели ставятся очень серьезные, как на уровне города, так и на других, более высоких. И во всех главное слово – профессионализм, профессиональная компетентность учителя.

(Электронное приложение. Слайд 6.)

Представляя опыт работы или инновационный проект, учитель всегда передает концептуальную идею своей педагогической системы. Она формируется на протяжении нескольких лет работы в школе и включает целеполагание, проектирование, использование последовательности ряда известных дидактических и воспитательных методик, уроков, мероприятий, собственные «ноу-хау», учитывает реальные условия работы с различными категориями учеников.

(Электронное приложение. Слайд 7.)

Эта педагогическая система апробируется, внедряется в практику урока, она представляется другим учителям на ШМО, ГМО, методических неделях, семинарах, педсоветах, педчтениях, проводятся и творческие отчеты, и мастер-классы.

(Электронное приложение. Слайд 8.)

Методическая работа по заявленной теме рассчитана не на один год, а включает в себя несколько этапов. Особую роль при этом играет самообразование: педагог учится самостоятельно, используя ресурсы, которые ему предоставляет школа: ИКТ, Интернет, курсы повышения квалификации, семинары и мастер-классы. Такая подготовка необходима для самоутверждения, для диалога с другими участниками конкурса, наконец, для демонстрации творческого решения определенной познавательной и педагогической задачи, которая обязательно должна быть представлена на конкурсе.

(Электронное приложение. Слайд 9.)

Конкурс – это тот же педсовет. Он создает условия для самореализации и раскрытия творческого потенциала учителей и классных руководителей, существенно расширяет диапазон профессионального общения, обеспечивает общественное признание мастерства педагога, а это тоже очень важный момент.

(Электронное приложение. Слайд 10.)

Оценивая свой педагогический опыт, учитель сравнивает, сопоставляет его с опытом коллег. Это позволяет ему определить перспективу дальнейшего развития, получить бесценную информацию, может быть, решить или найти ответы на вопросы, которые до этого казались неразрешимыми.

(Электронное приложение. Слайд 11.)

Особое значение для профессионального роста учителя имеет мастер-класс, где оценивается не только личностный потенциал, но, прежде всего, оригинальность методов освоения определенного содержания при активной роли всех участников занятия. Позитивным результатом мастер-класса можно считать результат, выражающийся в овладении участниками новыми творческими способами решения проблемы.

(Электронное приложение. Слайд 12.)

Именно эту задачу полностью решила учитель математики Иванова Татьяна Михайловна на областном конкурсе в 2007 году, ее мастер-класс был признан лучшим.

Кадры.

(Электронное приложение. Слайд 13.)

Конкурс – это ещё проверка на прочность. Личностные компетенции учителя всегда прямо связаны с его профессиональными компетенциями. Наскоком здесь не возьмешь. Очень высокой должна быть культура, интеллект; значение имеет все *(Электронное приложение. Слайд 14.)*: одежда, походка, умение общаться, речь. Личность учителя выступает на первый план и в эссе «Моя педагогическая философия», и в публичной лекции, и в визитной карточке, и, конечно, в уроке. На профессионализм работает умение учителя сосредоточиться на предмете разговора, владение мнемотехникой, отсутствие скованности, эмпатия. И, конечно, педагогическая импровизация, умение управлять незапланированными ситуациями и вычислять «гениев» и «отстающих», чувство времени. Если это есть, то сразу создается атмосфера открытости, доброжелательности, сотворчества в общении.

Кадры.

(Электронное приложение. Слайд 15.)

Конкурс – это работа целого коллектива, потому что учитель представляет и школу, и город в целом. Профессиональный рост учителя, как реакция бумеранга, связан с ростом всего коллектива.

(Электронное приложение. Слайд 16.)

Так появляются последователи, творческие группы, продолжающие разработку авторских методик по своим направлениям, по предметам. Если опыт учителя интересен его коллегам, если он побуждает к действию, значит, все не зря. Поэтому каждый участник конкурса обязательно выступает в школе, показывая и рассказывая обо всем новом, интересном, значимом.

(Электронное приложение. Слайд 17.)

Не остаются в стороне и родители учеников, не говоря уже о самих учениках. Возрастает не только уважение к учителю, но и успеваемость в классах. И в этом тоже значение участия в конкурсах.

(Электронное приложение. Слайд 18.)

В нашей жизни есть одно особое ощущение, которое описывается ясно и просто: ощущение, что ты делаешь дело. И мы легко узнаем среди других людей тех, кто живет таким же ощущением. А любое настоящее дело может быть только живым. Для школы – эта закономерность точна особенно, так как школьная жизнь – это поле инноваций, в том смысле, что любое решение и действие принимаются всякий раз заново. Школа участвует в конкурсе постоянно. И учителю от этого только польза – есть поле для деятельности, есть почва для профессионального роста.

И морально: ты – один из лучших, ты смог, добился!

И материально: ведь конкретно повышается категория.

Поэтому. *(Электронное приложение. Слайд 19.)*

Участвовать в конкурсах надо. Как говорят наши участники:

- Получаешь море информации.
- Узнаешь об отношении к себе окружающих.
- Понимаешь, как трудно, но как важно не останавливаться, а продолжать расти.
- Повышается уровень самооценки.

– Становишься просто другим человеком.

(Электронное приложение. Слайд 20.)

Конкурс обеспечивает профессиональный рост, помогает понять, что быть учителем – значит быть человеком ответственным, знающим, увлечённым, умеющим заинтересовать и организовать, но главное – быть добрым и справедливым, честным и благородным.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**И.В.Миловидова,
директор МОУ СОШ №135**



Конкурс как мотивационная среда профессионального и личностного развития педагога

(Электронное приложение. Слайды 1, 2.)

Известный ученый, методист Лизинский В.М., основываясь на статистических данных, утверждал, что в школах *(Электронное приложение. Слайд 3.):*

- ✓ лучших учителей 2- 3 %;
- ✓ очень хороших учителей 15 - 20 %;
- ✓ хороших, нормальных, «добротных» учителей 60-65 %;
- ✓ средних учителей 10-15 %;
- ✓ профессионально непригодных учителей 3- 5 %.

Судя по тем результатам, которых добиваются наши учителя уже седьмой год подряд на ЕГЭ, на олимпиадах, конкурсах разного уровня, все «лучшие» и «очень хорошие учителя» сосредоточены в городе Снежинске.

А, как известно, «учитель – это тончайший инструмент, вмещающий в себя всю палитру человеческой деятельности, он и философ, и дирижер, и организатор, и ученый, и психолог, и артист, - нужно в работе с ним уважать его представления о деятельности, помогать ему раскрыть все достоинства и красоту звучания этого инструмента». (Лизинский)

Кто помогает учителям раскрыть все свои достоинства и таланты? Кто создает все необходимые для этого условия? Конечно, администрация школы.

Ведь количество учителей той или иной категории зависит в основном от двух факторов: способности и умения администрации подбирать и выращивать кадры и приоритетных ценностей и морально-психологического климата, сложившегося в коллективе, т.е. той мотивационной среды, которую тоже создает администрация школы.

Ведь не секрет, что количество хороших учителей постоянно увеличивается у хорошей администрации, которая умеет любить своих учителей, гордиться каждым их достижением, защищать их от разного рода негативных воздействий внешней среды, которая придерживается определенных управленческих принципов.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

(Электронное приложение. Слайд 4.)

Принцип Парето

80 % успеха школы обеспечивают 20 % учителей. Суть этого принципа заключается в том, что 20 % ресурсов, разумно собранных и направленных, позволяют обеспечить 80 % успеха.

Принцип «длинных вожжей»

Чем талантливее человек, тем длиннее должен быть «поводок», при помощи которого осуществляется управление его деятельностью. Суть этого явления в том, что степень свободы творческого человека и его способность к самостоятельной деятельности достаточно высока. Он наименее всего приспособлен работать по шаблонам, из-под палки, производя продукт вовремя, именно тот, который требуется, и в принятых формах.

Принцип главного звена

Вместо мелочной опеки необходимо определять главное направление деятельности, предоставляя возможность педагогу самому выстраивать систему деятельности. Вообще продуктивное управление строится на постоянном вычленении наиболее важных, проблем и принятии решений, позволяющих решать эти проблемы: последовательно - актуальные проблемы и параллельно - проблемы средней и дальней срочности.

Принцип делегирования

Завоевав достаточный авторитет (если удастся, ибо без этого все бессмысленно), руководителю необходимо научиться распределять деятельность, права, обязанности и ответственность среди подчиненных, учитывая при этом их интересы, способности, создавая ситуацию, при которой педагогу захотелось, и было бы профессионально важно.

Принцип опережающего стимулирования

Всякое дело следует начинать с психологически точной и выверенной поддержки исполнителей, когда руководитель заранее сообщает, почему именно этому специалисту поручена эта работа, чего именно следует добиться в ходе этой деятельности и как будет вознаграждена эта деятельность.

Принцип априорного уважения к педагогу и к ребенку

Администрация школы должна научиться и создать такие условия, при которых вертикальные (отношения руководства и учителей) и горизонтальные (отношения учителей между собой и с детьми) связи строятся на предельном уважении достоинств и особенностей личности во всех её проявлениях.

Принцип воспитания успехом

Ошибочное представление администрации приводит к тому, что в деятельности учителя прежде ищут недостатки, ошибки, проблемы вместо того, чтобы создавать обстановку и условия для успеха.

Принцип событийности

Механистически подобранные группы мероприятий, проведение которых преследует скорее «дежурно-галочные» цели, которые предназначены для отчётности, и, по большому счету, никому не нужны. Пришло время, когда всякое дело должно быть выведено из рутинных тенет, обрести характер праздничности, радостного приятия и действительного желания участвовать в них.

Принцип эстафеты

Чем больше лидеров среди детей и взрослых по разным направлениям деятельности удастся вырастить в коллективе, тем больше шансов, что эстафетная палочка интересов не

будет выпущена из рук.

Я остановилась немного подробнее на принципах, т.к. именно они являются основой той обстановки, той среды, мы говорим **мотивационной среды**, которая должна окружать педагога, должна создавать атмосферу, в которой хочется себя проявить, развиваться и достигать высоких целей.

В нынешних непростых условиях очень трудно найти и организовать разумно-оптимальные формы и методы профессионального обучения учителей. Сегодня на секции завучей заместитель директора по методической работе Григорьевская Т.Е. рассказывает о системе методической работы школы в целом. На данном слайде вы можете видеть структуру методической работы школы №135. *(Электронное приложение. Слайд 5.)*

Конкурс это одна из ступенек профессионального и личностного роста педагога, на которую поднимается педагог, пройдя через все формы организации методической работы в школе. Ведь, готовясь к конкурсу, учитель систематизирует свои наработки, волей-неволей углубляет знания в теоретических вопросах, вынужден заниматься самообразовательной деятельностью, взаимодействует с коллегами и т.д., что в конечном итоге способствует профессиональному и личностному росту педагога.

Но заставить учителя принимать участие в конкурсах без определенной мотивации невозможно.

И вот опять мы возвращаемся к мотивационной среде. В управлении **под средой понимается совокупность мотивационных условий, которые специально создаются руководителем учреждения или являются производными определенной организационной культуры коллектива**. «В нашей школе никого не заставляют, просто все сами осознают необходимость повышать свою квалификацию», если у вас в коллективе говорят или думают так, значит, создана благоприятная для профессионального развития мотивационная среда.

Для побуждения учителей к профессиональному развитию необходимо иметь **мотивационную среду как совокупность определенных условий**. Они представлены на слайде. *(Электронное приложение. Слайд 6.)*

Перечислять я их не буду. Назову только один:

- ✓ перед учителями должны быть поставлены привлекательные цели, достижение которых требует наличия новых знаний;
- ✓ учитель должен постоянно включаться в новые для себя виды деятельности, работать в новых условиях, использовать новые средства, менять круг общения;
- ✓ учитель должен иметь широкий и разнообразный круг общения;
- ✓ **в школе должна быть «конкурентная» социальная профессиональная среда, стимулирующая учителя к постоянному совершенствованию;**
- ✓ результаты профессионального развития должны являться в школе организационной ценностью;
- ✓ учитель должен быть уверен, что способен обучиться новым методам работы и адаптироваться к изменениям;
- ✓ учитель должен быть уверен в возможности получения качественной информации, необходимой для удовлетворения потребностей в его профессиональном развитии;
- ✓ школа должна оказывать учителю необходимую и востребованную им самим помощь в решении проблем профессионального развития;
- ✓ учитель в процессе контроля и оценки своей работы должен регулярно получать адекватную обратную информацию об уровне своего профессионализма;
- ✓ учитель должен быть уверен в получении внутреннего (удовлетворенность, достижение желаемых целей и др.) и внешнего (статус, признание коллег, получение значимой работы, высокого разряда, повышения зарплаты и др.) вознаграждения;
- ✓ это вознаграждение должно являться для него ценным, удовлетворять его

- потребности;
- ✓ учитель должен быть уверен, что данное вознаграждение нельзя получить без профессионального развития;
- ✓ статус педагога в коллективе должен зависеть от уровня его компетентности и образованности.

Ключевым здесь является слово «стимул». В нашей школе существует система стимулирования. В этой таблице (*Электронное приложение. Слайд 7.*) представлены стимулы, которые наиболее актуальны, для нашего педагогического коллектива. Я не буду на них останавливаться, скажу только одно: конкурсы мы рассматриваем не как результат деятельности учителя, а как один из стимулов к самосовершенствованию, профессиональному и личностному развитию педагога.

Стимулы профессионального развития учителей

Мотивы к труду работника школы	Вознаграждения, которые могут использоваться для профессионального развития
Мотив самостоятельности, реализации себя в педагогической деятельности как творческой	Открытие собственного мастер-класса для учителей школы или города. Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы (расписание). Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта. Содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы
Мотив личного развития, приобретения новой информации	Направление на стажировку или престижные курсы. Предоставление времени на методическую работу Творческий отпуск в каникулярное время. Дополнительные дни к отпуску. Оплата второго высшего образования (переподготовки) по интересующей учителя специальности.
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	Направление на различные проблемные конференции, семинары в регионе и центральных городах России для выступления и обмена опытом. Содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций и пособий в печати. Представительство от школы на ответственных мероприятиях городского, областного значения. Привлечение к руководству методическими службами школы. Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей с оплатой этой работы.
Потребность быть в коллективе	Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.
Мотив стабильности, защищенности	Гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя. Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе.

Мотив состязательности	Содействие в выдвижении на престижный российский конкурс. Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства с назначением годовой надбавки к зарплате.
------------------------	--

Участие наших учителей в конкурсах началось еще в 90-е годы. Всем нам памятен **«Фестивали педагогических идей»**. Мы их проводили в несколько этапов: сначала школьный этап, затем лучшие работы представлялись на городские фестивали педагогических идей. *(Электронное приложение. Слайд 8.)*

Затем на смену пришли конкурсы **«Учитель года»**, которые мы тоже активно проводили сначала в школе, затем лучших представителей выдвигали на городской уровень и уровень городов ЗАТО. *(Электронное приложение. Слайд 9.)*

Затем добавился конкурс **«Класс года» (Самый классный классный)**, который в несколько модифицированном виде мы проводим в школе до сих пор («Калейдоскоп полезных дел»). *(Электронное приложение. Слайд 10.)*

Прекрасные конкурсы, но публичные. Не каждый учитель может проявить себя на сцене. Это побудило нас искать другие конкурсы, на которые можно было бы выдвигать своих учителей.

Кстати выдвижение учителей на гранты президента и губернатора – тоже своеобразный конкурс, который одновременно является и стимулом, т.к. количество баллов за участие в конкурсах высокого уровня имеет большое значение. *(Электронное приложение. Слайд 11.)*

При объединении коллективов в 2007 году мы продолжили традицию

Школьных конкурсов исследовательских работ учащихся **«Шаги в науку»**. *(Электронное приложение. Слайд 12.)*

2007-2008 учебном году были представлены 23 работы 30 учащихся. Руководителями работ учеников были 11 педагогов.

2008-2009 учебном году были представлены 37 работ 43 учащихся. Руководителями работ учеников были 15 педагогов. *(Электронное приложение. Слайд 13.)*

Лучшие работы (16) были рекомендованы для участия на городском, областном, всероссийском уровне. Практически все получили какие-либо места. 1 работа стала победителем международной гуманитарно-просветительской конференции. Это стало отправной точкой для более смелых действий учителей, которые руководили научными работами учеников.

2007-2008 году 3 человека приняли участие во Всероссийских конкурсах: **Шумилова А.А.**, учитель информатики и **Емельянова Л.И.**, учитель биологии, во Всероссийском конкурсе **«Педагогические инновации»**, **Емельянова Л.И.** стала победителем этого конкурса

Зорина Н.А., педагог – психолог, заняла 3 место в 4 Всероссийской дистанционной олимпиаде психологов. Также материалы 3 учителей (Емельяновой Л.И., Рудя А.В., Шумиловой А.А.) были опубликованы в разных изданиях. *(Электронное приложение. Слайд 14.)*

В 2008-2009 -10 человек приняли участие во Всероссийских конкурсах. *(Электронное приложение. Слайд 15.)*

На **Всероссийский конкурс «Педагогические инновации»** были представлены разработки восьми наших педагогов. Все стали призерами (1 степени - 3; 2 степени - 4; 3 степени – 1):

- ✓ **Зиновьевой О.А.** «Адрес детства - школа, класс!!!» - диплом I степени;

- ✓ **Емельяновой Л.И.** «Размышление о фотосинтезе» - диплом II степени;
- ✓ **Кузьминой Л.В.** «Неповторимость художественного образа - бесценный дар творчества. Урок презентация по предмету «Мировая художественная культура» 8 класс» - диплом II степени;
- ✓ **Шумиловой А.А.** «Программирование с использованием операторов ветвления и циклов на языке TURBO PASCAL»- диплом II степени;
- ✓ **Гильгенберг Т.Н.** «Вот и мы горим желаньем Мудрецов услышать речи» - диплом III степени;
- ✓ **Зориной Н.А.** «Стрессоустойчивость выпускников» - диплом I степени
- ✓ **Карнауховой Н.Н.** «Урок русского языка в 7 классе по теме «Наречие. Обобщение и систематизация знаний» - диплом II степени;
- ✓ **Клепалова И. П.** «Система упражнений, заданий, вопросов на уроках повторения за курс начальной школы по русскому языку .5 класс» - диплом I степени.

На Всероссийском конкурсе педагогов «Образование: взгляд в будущее» Юдина Елена Николаевна, учитель начальных классов получила диплом лауреата 2 степени за статью «Я б в учителя пошёл». *(Электронное приложение. Слайд 16.)*

На Всероссийском конкурсе «Святые символы России» (г. Самара) за разработку урока «Берегите письмо» диплом лауреата получила **Карнаухова Н.Н.**, учитель русского языка.

Больше стало публикаций (11 публикаций 7 педагогов)

На сеть творческих учителей отправлены работы 4 учителей:

- ✓ **Карнауховой Н.Н.** - «Обобщение и систематизация знаний по теме - наречия»;
- ✓ **Емельяновой Л.И.** - « Развитие познавательной активности учащихся, как один из путей формирования творческой личности на уроках биологии и во внеурочной деятельности»;
- ✓ **Шумилова А.А.** - Программа элективного курса «Научно – исследовательская деятельность учащихся», «Разработка занятий курса»;
- ✓ **Зиновьева О.А.** - «Урок - презентация «Ледовое побоище».

На Всероссийском сайте ЗавучИнфо – опубликованы 2 работы:

- ✓ программа по обществознанию 9-11 классов, составленная **Абдулгафуровым В.Р.**;
- ✓ на этом же сайте представлена публикация **Зиновьевой О.А.**

На Всероссийском Фестивале методических разработок учителей «Портфолио», была представлена разработка урока «Программирование с использованием операторов ветвления и циклов на языке TURBO PASCAL» **Шумиловой А.А.**- диплом фестиваля.

На Всероссийском Конкурсе им В.И.Вернадского в Москве Емельяновой Л.И. был представлен доклад «Организация проектно-исследовательской деятельности в МОУ Средняя школа №135».

На Международной научно-практической конференции «Снежинск и наука - 2009. Современные проблемы атомной науки и техники» в секции «Социокультурные проблемы: ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ» были представлены доклады:

- ✓ **Гильгенберг Т.Н.** «Формирование положительной мотивации при обучению русскому языку»;
- ✓ **Зориной Н.А.** «Использование универсального интеллектуального теста (УИТ СПЧ) в организации проектно-исследовательской деятельности в школе»;
- ✓ **Емельяновой Л.И.** «Организация проектно-исследовательской деятельности в ОУ как средство формирования новой образовательной среды».

В новом учебном году кроме Конкурса исследовательских работ учащихся в школе спланирован Конкурс исследовательских работ учителей

Мы считаем, что только успешный учитель может воспитать успешного ученика (*Электронное приложение. Слайд 17.*), поэтому всячески поддерживаем педагогов и убеждены, что участие учителей в конкурсах разного уровня является мотивационной средой их профессионального и личностного развития. (*Электронное приложение. Слайд 18.*)

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

М.В. Потёмина,
директор МОУ ДОД Дворец творчества



Внедрение инноваций как средство повышения профессионализма и развития качеств личности педагога дополнительного образования

Инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов образовательного процесса.

Инновация - нововведение, предназначенное для разрешения актуальной проблемной ситуации. Под инновациями в образовании мы понимаем процесс совершенствования педагогических технологий, совокупности методов, приёмов и средств обучения.

Именно инновационная деятельность создает основу для создания конкурентоспособности учреждения на рынке образовательных услуг, определяет направления профессионального роста педагога, его творческого поиска, реально способствует личностному росту воспитанников.

Год назад, со сменой статуса Центра дополнительного образования на Дворец творчества, мы с коллегами, изучив аналитические материалы деятельности учреждения, столкнулись с проблемной ситуацией, когда содержание деятельности, использование форм и методов в учебно-воспитательном процессе мало соответствовало современным требованиям, социальным потребностям, а у большинства педагогов отсутствовала устойчивая мотивация к профессиональному росту.

Путём анкетного опроса мы выявили некоторые причины возникших проблем:

- ✓ отсутствие педагогического образования у большинства педагогов (61%);
- ✓ нежелание со стороны педагогов предпенсионного и пенсионного возраста перестраивать процесс обучения (29%);
- ✓ отсутствие специализированных курсов повышения квалификации для педагогов дополнительного образования;
- ✓ слабая и практически отсутствующая информационно-техническая база;
- ✓ неготовность к инновационной деятельности педагогических кадров (более 79%).

Стала очевидной необходимость принятия комплекса мер, направленных на следующее:

- ✓ восполнение пробелов в базовом педагогическом образовании;
- ✓ углубление методической подготовки и расширение общекультурного кругозора педагогов;
- ✓ совершенствование профессионально значимых навыков и умений, связанных с

вариативным образованием, коммуникативной культурой.

Но главное, на наш взгляд, нужен был толчок или мотив, позволивший бы пробудить интерес у большинства педагогов к деятельности в соответствии с современными требованиями, внутреннюю мотивацию на повышение своих профессиональных компетенций, на познание нового, интересного, творческого. Таким мотивом в нашем случае стали формы инновационной деятельности в рамках реализации подготовительного этапа «Программы развития Дворца творчества...», а именно:

- ✓ создание педагогической творческой лаборатории;
- ✓ разработка индивидуальных образовательных маршрутов для одарённых обучающихся;
- ✓ разработка и апробация алгоритма педагогической деятельности по сохранению контингента обучающихся;
- ✓ создание сайта Дворца творчества; сотрудничество с городскими СМИ в рамках реализации проекта «Паруса творчества»;
- ✓ другие.

Более подробно я остановлюсь на новой для нас форме в части повышения профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования – *творческой лаборатории педагогов*.

Во Дворце творчества детей и молодежи творческая лаборатория - это пространство, где возможно и обучение, и обмен мнениями и передовым опытом ведущих практиков в образовании, в том числе и опытных педагогов нашего учреждения. Это своего рода мероприятие, в ходе которого происходит теоретическое освещение вопроса, излагается практический опыт, обсуждаются проблемы, намечаются перспективы. Программа деятельности творческой лаборатории предусматривает деловые, ролевые, творческие игры, тренинговые методы, аукционы творческих идей, часы профессионального общения. В атмосфере творчества возникают новые идеи и замыслы по развитию того или иного направления образовательной деятельности.

В прошедшем учебном году апробация творческой лаборатории прошла в двух отделах: «Мое Отечество» и «Художественно-прикладное творчество».

Основная задача творческой лаборатории в отделе «**Мое Отечество**» – совершенствование работы педагогов по организации научно-исследовательской деятельности обучающихся. Состоялось 4 занятия, в ходе которых 6 педагогов отдела рассмотрели современные требования к научному докладу, научились эффективно осуществлять подбор темы для исследований; изучили на примерах передового опыта методы научной обработки информации; на практике апробировали методы сбора материала в полевых условиях.

В дополнение к основной тематике занятий творческой лаборатории, в соответствии с заявкой, педагоги изучили тему «Культура педагогического общения», приобрели знания для разрешения возникающих педагогических конфликтных ситуаций.

Все полученные знания педагоги применяли в своей практической деятельности. Это позволило в работе с детьми выйти на новый качественный уровень, о чем свидетельствуют высокие достижения обучающихся на научных конференциях различного уровня. В 7 мероприятиях научно-исследовательской направленности 5 юных исследователей отдела завоевали 9 дипломов и 1 грамоту, из них 7 за 1 место:

- ✓ **Диплом Гран-При** (X региональный открытый молодежный форум «Новое поколение горожан: кадровый резерв XXI века», г.Северск);
- ✓ три **Диплома 1 степени** (XI региональная научная и инженерная выставка молодых исследователей городов; Региональный интеллектуальный форум «Шаг в будущее»; V Региональный экологический конкурс имени А.Н.Белкина «Твои первые открытия», г.Озерск);
- ✓ **Диплом за 2 место** (Областной конкурс учебно-исследовательских работ юных

- геологов «Земля - наш дом», г. Челябинск);
- ✓ **Диплом 1 степени и Грамота за 1 место** (VII Региональная открытая конференция исследовательских работ «Наследие» г. Челябинск);
- ✓ **Дипломы за 1, 2 и 3 место** (IX городская открытая научная конференция молодых исследователей).

При выборе форм занятий творческой лаборатории отдела **«Художественно-прикладного творчества»** решение было принято в пользу практической направленности с использованием формы мастер-класса. Единый учебно-развивающий цикл состоял из трёх частей: мастер-классы для педагогов Дворца творчества, для учителей обслуживающего труда школ города и мастер-классы с конкретной тематикой для школьников города.

Вначале педагоги (16 человек) совместно с заведующим и методистом постигали основы проведения данной формы внутри отдела. Изучив теорию вопроса, молодые педагоги посетили открытые занятия у педагогов-наставников. Для трех педагогов состоялась творческая командировка в г. Челябинск на областной семинар по использованию формы мастер-класса. По итогам поездки педагог Юшко М.В. совместно с методистом отдела разработали методическую брошюру «Модель мастер-класса по направлению бисероплетение». В библиотеке Дворца творчества по данной тематике создана картотека материалов периодической печати. Это позволяет педагогам оперативно и в полном объёме найти нужные материалы.

Занятия творческой лаборатории с приглашением учителей обслуживающего труда школ города готовили совместно методист Дворца творчества и методист межшкольного методического центра. Изучение теоретических основ «Мастер-класс в дополнительном образовании» проходило с помощью проблемно-поискового метода. Затем участники в творческой атмосфере делились опытом работы, сопровождая свой рассказ показом экспозиционного материала, давали методические рекомендации, осваивали практическую деятельность росписи по ткани (батик). В завершение работы всем участникам был выдан специально подготовленный сборник методических материалов «Мастер-класс в дополнительном образовании: опыт проведения и методические советы».

В программу творческой лаборатории с целью изучения передового опыта по художественно-прикладному творчеству Челябинской области был включен видео-экскурс по лучшим выставкам и фестивалям, которые посетили педагоги дополнительного образования отдела «ХПТ».

Обязательным условием подведения итогов каждого занятия стало проведение рефлексии. По мнению педагогов, занятия в творческой лаборатории дают возможность получить новую информацию, помогают совместно решать задачи, позволяют раскрыть творческий потенциал, как самого педагога, так и коллектива единомышленников в целом, поскольку они получают и профессиональную, и эмоциональную поддержку.

Три мастер-класса по теме: «Праздничные сувениры» провели педагоги дополнительного образования со школьниками города, отработывая полученные дополнительные знания и опыт коллег в общении с детьми.

На основании анализа работы заведующих отделами можно сделать выводы, что работа педагогов в творческой лаборатории приводит к следующим результатам:

- ✓ способствует развитию профессионально-значимых компетенций, углублению и распространению профессиональных знаний;
- ✓ помогает совершенствовать формы и методы общения с детьми;
- ✓ способствует сплочению педагогического коллектива отдела.

Повторное анкетирование показало, что у педагогов появился интерес к внедрению инноваций (47%), они стали активнее сотрудничать, обсуждать нововведения. В отделах «Моё Отечество» и «Художественно-прикладное творчество» в новом учебном году предстоит апробировать ещё одну новую форму работы с детьми и их родителями: *клуб выходного дня «Туристская семья»* и *клуб выходного дня «Декоративная роспись»*. Для педагогов Дворца творчества мы планируем открытие ещё одной творческой лаборатории по формированию их

профессиональной компетентности в области использования компьютерных технологий.

Я привела примеры небольшого опыта работы творческих лабораторий в нашем учреждении. Но, на наш взгляд, это один из путей реального повышения профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования.

С целью развития данного направления работы в «Положение о премиальных выплатах...» дополнительно внесены критерии оценки качества работы педагогов – участие в инновационной деятельности учреждения и, в частности, участие в педагогической творческой лаборатории.

В заключение хочу обратить ваше внимание на то, что одно из главных достижений работы творческой лаборатории – это проявление активного интереса педагогов этих отделов к участию в курсах повышения квалификации, тренингах, творческих исследованиях, конкурсах. Так в состоявшемся конкурсе образовательных программ по дополнительному образованию с методическим обеспечением во Дворце творчества приняли участие 19 педагогов, из них – 10 участников из отделов «Моё Отечество» и «Художественно-прикладного творчества». Педагоги проявляют интерес к объявленному конкурсу профессионального мастерства «Педагог дополнительного образования», который, мы надеемся, станет стимулом к их дальнейшему самосовершенствованию.

В июне 2009 года были подведены итоги областного конкурса лучших учреждений дополнительного образования, внедряющих инновационные образовательные программы, в котором наше учреждение стало победителем, а значит претендентом на Грант Губернатора Челябинской области.

Внедрение инноваций – очень сложный, многогранный, трудоёмкий, но интересный процесс. Мы ещё в начале пути, и есть множество проблем, но уже сейчас очевидно, что участие педагогов нашего учреждения в инновационной деятельности совершенствует их профессиональные качества, так как они овладевают новым содержанием, новыми средствами, новыми видами деятельности.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

Рекомендации секции директоров МОУ и их заместителей

Лазуренко Н.В.: Наш Снежинский городской округ «славится» большим числом высококвалифицированных педагогических работников – 83,6% имеют высшую и первую квалификационные категории, но с другой стороны эти же кадры испытывают затруднения: дать мастер-класс, описать свой опыт работы, представить инновационный проект своей деятельности; мал процент учителей использующих проектный метод в обучении. Посещенные уроки показывают, что имеют место проблемы в формулировании целей урока, в самоанализе урока и т.д.

Вчера в докладе начальника Управления образования Б.М.Беккера прозвучала информация о наметившемся снижении процента обучающихся на «4» и «5», количества «отличников», «медалистов». По-прежнему остается большим число учащихся, оставленных на повторное обучение. В этом году на повторное обучение оставлено 28 обучающихся – это целый класс! Это неэффективное использование финансовых средств!

Поэтому, несмотря на проводимую огромную нужную работу методических служб образовательных учреждений, проблема повышения профессионализма педагогических кадров стоит очень остро. Хотелось, чтобы на августовских педагогических советах, эта проблема нашла свое отражение. Предлагаю принять рекомендации.

Рекомендации секции:

1. Разработать программу (план мероприятий) по реализации общегородской методической темы «Формирование профессиональной компетентности педагога как основа развития творческого потенциала обучающегося», включающую модель реализации повышения квалификации педагога.
2. Выработать единые критерии и показатели деятельности многоуровневой методической службы, ориентированные на конечный результат.
3. Разработать программу мониторинга «Уровень профессионализма педагогов».

Секция заместителей директоров и руководителей ГМО и ШМО «Пути формирования профессиональных умений педагога»

Т.Е.Григорьевская,
заместитель директора МОУ СОШ №135



Школьное методическое объединение – эффективная форма реализации профессиональных потребностей педагогов в образовательном учреждении

Считай несчастным тот день или час, в который ты не усвоил ничего нового и ничего не прибавил к своему образованию.

Я. Коменский

Когда речь идет о формах реализации профессиональных потребностей педагогов, то мы понимаем, что наиболее эффективной и доступной является деятельность в составе школьного методического объединения.

ШМО – это главные звенья в структуре методической службы нашей школы.

Методических объединений у нас восемь:

- ✓ «Поиск» - объединение учителей начальных классов;
- ✓ «Филолог» - объединение учителей русского языка и литературы;
- ✓ «Лингвист» - объединение учителей иностранного языка;
- ✓ «Мыслитель» - объединение учителей истории, обществознания, географии, биологии, химии;
- ✓ «Аналитик» - объединение учителей математики, физики;
- ✓ «Информатик» - объединение учителей ИВТ;
- ✓ «Здоровьесбережение» - объединение учителей физической культуры, ОБЖ, биологии;
- ✓ «Творчество» - объединение учителей музыки, ИЗО, МХК, черчения, технологии.



У нас не существует жесткой «предметной» привязки: если педагога не устраивает общение с коллегами по предмету, если возникла психологическая несовместимость или какие-либо другие причины, он имеет возможность перейти в другое методическое объединение, где он сможет полнее, комфортнее реализовать свои профессиональные потребности.

Именно внутри этих объединений идет процесс углубления профессиональных знаний, их взаимообмен, обмен опытом, рост уровня педагогического мастерства учителей, а значит, в целом всего коллектива.

Организуя работу методических объединений, их руководители стараются избежать традиционных ошибок, в частности, такой как сведение всего содержания работы только к частным методическим вопросам. Конечно, неоспоримо: проблемы преподавания конкретной темы, по конкретному предмету, да еще в конкретном классе, важны. Но здесь нужна оптимальная мера, как и во всем, чтобы не опуститься до «мелкотемья».

Исходя из современных требований к организации учебного процесса, одним из актуальных вопросов, обсуждаемых и решаемых педагогами методических объединений, является использование информационно – коммуникационных технологий, мультимедиа, электронных учебных материалов, учебно-методических комплексов на цифровой основе, интерактивных досок. И здесь эффективной формой реализации потребностей педагогов является обмен опытом не только внутри одного методического объединения, но и межпредметный, между различными ШМО.

Учителя создают собственные цифровые образовательные ресурсы, которые размещают в **банк методических материалов** в Net-школе. Первым такую работу по созданию банка организовало ШМО учителей математики и физики.

Считаем, что работа методических объединений является эффективной, если их деятельность вливается в общий поток методической работы школы. Прежде всего, это касается работы над **единой методической темой**. Методической темой, над которой работает педагогический коллектив с начала объединения двух школ, является: **«Активные формы и методы обучения как средство развития познавательной деятельности учащихся»**.

Выбор темы определялся современными требованиями к образовательному процессу, к модели выпускника школы, а также, исходя из результатов диагностики учащихся и педагогов.

Результаты исследования среди учащихся по проблеме активных методов и форм обучения показали: **65%** опрошенных пятиклассников и **45%** восьмиклассников и десятиклассников ответили, что учиться интереснее, если задания имеют **проблемный, творческий характер**.

✓ **82%** - учеников 8-х классов -

✓ **78%** - 5-х классов -

✓ **72%** - 6-х классов -

✓ **60%** - 7-х классов заявили, что они лучше понимают и усваивают материал, если учитель требует от них **размышления, рассуждения, самостоятельного поиска**.

От **80%** до **90%** старшеклассников отметили повышение интереса к обучению, если на уроке присутствует **парное, групповое и межгрупповое взаимодействие**.

От **87%** до **100%** учащихся старших классов отметили, что гораздо интереснее учиться при такой форме организации учебного занятия, как **семинар, конференция, деловая игра**.

В начале учебного года педагогам была предложена **матрица форм и методов обучения**.

Матрица форм обучения

Форма	Знаю, умею	Владею, но полной уверенности нет	Не владею
Лекция	92%	8%	0%
Рассказ	100%	0%	0%
Экскурсия	89%	11%	0%
Семинар	24%	34%	42%
Практикум	54%	10%	36%
Самостоятельная работа	100%	0%	0%
Лабораторная работа	66%	4%	30%
Ролевая игра	57%	40%	3%

Матрица методов обучения

Форма	Знаю, умею	Владею, но полной уверенности нет	Не владею
Объяснительно - иллюстративный	97%	3%	0%
Репродуктивный	87%	7%	6%
Проблемный	66%	7%	27%
Эвристический (частично - поисковый)	84%	3%	13%
Исследовательский	54%	12%	34%

Результаты диагностики показали, что лучше всего учителя владеют такими **формами организации обучения** как лекция, рассказ, самостоятельная работа, экскурсия. Больше всего затруднений вызывают проведения семинаров, практикумов.

Из **методов обучения** в графу «Не владею» попали: проблемный (27%), исследовательский (34%), эвристический (13%).

Общешкольная методическая тема находит своё отражение в работе над индивидуальными методическими темами педагогов, в организации работы ШМО.

Для руководителей методических объединений был разработан и выдан материал по данной проблеме: **«Система методов обучения», «Схема рационального применения различных методов обучения», «Сравнительные возможности различных методов обучения», «Активные формы обучения», «Алгоритм планирования содержания и методов ведения урока»**. Это позволило повысить теоретический уровень педагогов по

данному вопросу, а также практическое владение активными формами и методами обучения.

В итоге анализ посещённых уроков администрацией, руководителями ШМО, собеседование с педагогами дают основания считать, что количество уроков с применением активных форм и методов увеличилась, а доля репродуктивных, с использованием лишь объяснительно-иллюстрированного метода – уменьшилось. Учителя всё чаще используют методы проблемного изложения материала, частично-поисковые, исследовательские с опорой на мыслительную деятельность школьников.

Одной из эффективных форм организации работы методического объединения, способствующей раскрытию творческого потенциала детей и педагогов, повышению мотивации учебной деятельности является проведение **предметных недель** в нашей школе. Они проводятся всеми без исключения методическими объединениями по заранее определенным срокам и планам. В дни их проведения руководители ШМО, педагоги проявляют свои организаторские способности, умение создавать творческую атмосферу, активизировать работу детей. Викторины, КВН, литературные композиции, интеллектуальные марафоны, уроки-путешествия, аукционы, защита творческих проектов, выставки, Рыцарские турниры, выпуск стенгазет, встречи с интересными людьми – вот неполный перечень мероприятий, организованных руководителями ШМО и педагогами.

Одним из приоритетных направлений нашей школы, а значит и методических объединений, является научно-исследовательская деятельность учащихся и педагогов. На школьной научной конференции прошедшего учебного года были представлены **37** детских работ **43** авторов. Руководили юными исследователями **15** педагогов. Ученики, подготовленные нашими учителями, успешно участвуют в научных конференциях всех уровней – от городского до всероссийского и международного. Такого же успеха со своими собственными научными работами добиваются и сами педагоги. Возглавляет научно-исследовательскую работу, оказывая действенную помощь учителям Емельянова Л.И.

С целью повышения профессионального мастерства педагогов школьных методических объединений и их руководителей, а также в помощь учителям для организации учебного процесса в нашей Net-школе расположен **банк методических материалов** по всем направления образовательного процесса и проблемам: анализ, планирование, контроль, форма организации методической работы, материалы педсоветов, цели и программы аспектного анализа уроков, современные образовательные технологии, памятки и рекомендации, материалы для аттестации и многое другое.

Невозможно в коротком выступлении осветить все направления работы школьных методических объединений. За рамками остались определенные формы организации их работы, о которых, вероятно расскажут коллеги.

Мы считаем: несмотря на появление в настоящее время все больше новых форм профессиональных объединений педагогов («Педагогическая студия», «Педагогическое ателье», «Кружки качества», «Проектные команды», лаборатории), школьные методические объединения были, есть и остаются объединениями творческих, неравнодушных, влюбленных в свое дело людей. И эти люди делают все возможное для успешной реализации своих профессиональных потребностей.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.



**О.А.Зиновьева,
руководитель ШМО учителей истории
и географии МОУ СОШ №135**

Школьное методическое объединение – эффективная форма реализации профессиональных потребностей в образовательном учреждении

Как никто не может дать другому того, что не имеет сам, так и не может развивать, образовывать и воспитывать других тот, кто не является сам развитым, воспитанным и образованным. Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над собственным воспитанием.

Джон Локк, английский мыслитель 17 века

Социальным заказом современного общества востребована личность конкурентоспособная, ориентированная на непрерывное саморазвитие и самосовершенствование.

Мотив к совершенству есть у каждого педагога. Сегодня каждый учитель должен быть готов к творческой деятельности, так как это - залог его успешности и востребованности на рынке образовательных услуг.

Изменение требований к современным педагогам привело к новому пониманию содержания их профессиональной переподготовки. При этом «зона ближайшего развития» для каждого из них сугубо индивидуальна. Она предполагает:

- ✓ изучение профессиональных трудностей;
- ✓ актуализацию необходимых для роста знаний и умений;
- ✓ составление программы роста;
- ✓ систематическую оценку решения поставленных задач.

В этой связи ШМО позволяет учителю, объединившись с другими педагогами, определить свои профессиональные проблемы, интересы, потребности, способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы; выбрать индивидуальную форму повышения квалификации.

Участие педагога в работе такого объединения создает условия для формирования мотивации профессионального самосовершенствования. Среди мотивов можно выделить следующие: мотивы успеха, преодоления затруднений, улучшение материального благополучия, профессионального признания, карьерные мотивы и др.

Наше методическое объединение «Мыслитель» многопредметно и представлено

учителями истории, обществознания, краеведения, географии, химии, биологии. В его составе работает 6 человек: два лауреата конкурса «Учитель года», «Самый классный классный», преподаватели высшей и первой категорий. Задачи, которые мы поставили перед собой, объединившись в единое сообщество, следующие:

1. Систематическое отслеживание результатов деятельности.
2. Оказание помощи в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег.
3. Поощрение инициативы в постановке и решении профессиональных проблем.

В ШМО осуществляется работа по обеспечению непрерывного профессионального образования и, таким образом, повышению профессиональной компетентности учителей. Начинается оно с выбора индивидуальных методических тем и методической темы объединения, которая является важным звеном в разработке методической темы школы.

Члены ШМО являются активными участниками всех школьных педагогических советов, дают открытые уроки для коллег, участвуют в городских и школьных семинарах, имеют научные публикации на сайте «Завуч.инфо» и дипломы всероссийского конкурса «Педагогические инновации», систематически проходят курсы повышения квалификации в различных (очной, модульной, дистанционной) формах. Педагоги являются активными руководителями детской научно-исследовательской деятельности, воспитывая победителей и призеров школьных, городских и российских конференций. Большое внимание в работе ШМО уделяется участию в виртуальных методических объединениях, таких, как «Сеть творческих учителей», которые позволяют каждому участнику выбрать свою траекторию самообразования.

Семинары – практикумы, предметные недели, взаимопосещение уроков способствуют непрерывному повышению профессиональной компетентности учителей.

На заседаниях ведется работа по овладению и внедрению различных образовательных технологий.

Особое внимание уделяется диагностическим методикам.

Большая работа проводится в рамках повышения учебно-методической и социально-педагогической компетентности: так на заседаниях методического объединения планируются внеклассные мероприятия по предметам, огромное внимание уделяется проведению предметных недель, школьных олимпиад, обсуждаются учебные программы и другие нормативные документы, рассматриваются вопросы профессиональных и личностных контактов с детьми и родителями.

Использование ИКТ, их применение в учебном процессе, работа в единой информационной среде стали основным направлением в работе ШМО. Все кабинеты наших учителей-предметников оборудованы автоматизированными рабочими местами, интерактивными досками, что позволяет успешно внедрять ИКТ в учебный процесс. На заседаниях методического объединения идет речь о различных электронных ресурсах, их достоинствах и недостатках, способах применения на уроках.

Проблема формирования профессионального опыта педагога имеет не только теоретический, но и прикладной аспект. Ежегодно анализируя деятельность ШМО, мы стараемся обобщить педагогический опыт, потому что это шанс самостоятельно и осознанно определить пути дальнейшего профессионального становления. Способов множество. Наше методобъединение сосредоточилось на некоторых из них:

- ✓ Составление учебных программ.
- ✓ Разработка систем уроков по теме.
- ✓ Составление диагностических комплексов по промежуточной диагностике.
- ✓ Разработка факультативных курсов.
- ✓ Разработка собственных мультимедийных и электронных ресурсов.
- ✓ Электронные публикации на различных Интернет-сайтах.

В прошедшем учебном году началась работа по созданию электронных портфолио

педагогов.

Обсуждая и выбирая формы обобщения педагогического опыта, мы стремимся не только оформить свои педагогические находки с целью презентации опыта в педагогическом сообществе. Каждая форма является, в определенном смысле, условиями, которые может создать себе педагог, проектируя горизонты своего профессионального будущего.

Мы уверены, что овладение профессиональными педагогическими компетенциями, формировать которые помогает участие в работе ШМО, придаёт процессу профессионального становления личности педагога более целостный характер.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

Л.А.Балуева,
руководитель ШМО учителей
начальных классов МОУ СОШ №117



Школьное методическое объединение – эффективная форма реализации профессиональных потребностей педагога в общеобразовательном учреждении

Уважаемые коллеги!

Школьное методическое объединение – традиционная форма организации методической работы в общеобразовательном учреждении.

Я расскажу о некотором опыте деятельности методического объединения учителей начальных классов школы № 117.

В состав школьного методического объединения входят 7 учителей, учитель-логопед и дефектолог. Все они - первой и высшей квалификационной категорий. Шестеро - удостоено наград Министерства образования Российской Федерации.

Об уровне квалификации говорит стаж педагогической деятельности членов методического объединения. Он составляет в среднем 27 лет.

В условиях модернизации и обновления начального образования, изменения его приоритетов, ценностей, мы поставили перед собой цель: создание условий для реализации личностных функций педагога, для повышения уровня его профессионального саморазвития, готовности к инновациям и работам по теме: «Формирование творческого потенциала ученика и учителя начальных классов в условиях развивающейся школы».

Методическое объединение работает над решением следующих задач:

1. Формирование методологической, психологической, технологической, методической культуры учителя начальных классов.
2. Повышение профессионального уровня педагогов и овладение современными технологиями обучения учащихся.
3. Создание условий для формирования творческих способностей учащихся.
4. Обучение педагогов, подготовка к инновационной деятельности.

Для решения задач и достижения поставленной цели каждый учитель выбрал своё направление в работе, созвучное с общей методической темой и определил формы деятельности и отчётности.

Нами использовались такие формы работы:

- ✓ тематические круглые столы;
- ✓ консультации с выдачей методических рекомендаций каждому учителю;
- ✓ взаимоконсультирование по темам курса;
- ✓ обзор статей периодической печати;
- ✓ взаимопосещение уроков;
- ✓ творческие отчеты;
- ✓ доклады;
- ✓ самопрезентации;
- ✓ открытые уроки;
- ✓ школьные олимпиады по русскому языку и математике;
- ✓ работа с родителями - общешкольные конференции, классные собрания, консультации.

Считаю наиболее эффективными формами работы:

- ✓ тематические круглые столы;
- ✓ творческие отчеты с открытыми уроками;
- ✓ самопрезентации.

Именно эти формы дают возможность учителю самореализоваться и раскрыть перед коллегами свои способности и возможности.

И что очень важно, они создают условия для включения каждого учащегося в активную познавательную деятельность, которая приносит ему успех, дарит радость, стимулирует стремление к творчеству, пробуждает детскую фантазию.

Развивает воображение ребёнка, дает ему уверенность в своих силах, формирует желание и умение учиться.

Но есть у нас и не до конца решённая проблема. Она заключается в том, что не все педагоги пока готовы заниматься инновационной деятельностью.

Прошу внести в проект рекомендаций совещания предложения:

С целью подготовки учителей начальных классов к инновационной деятельности продолжить следующие направления в планах методической службы:

1. Работу модульных тематических курсов.
2. Обучение на курсах ИКТ.

Благодарю за внимание!



**И.Л.Смирнова,
методист МОУ ДПО (ПК)
«Муниципальный методический центр»**

О развитии информационно-коммуникационной компетенции учителя

(Электронное приложение. Слайд 1.)

Педагогические коллективы снежинских школ, как и российских, работают в современной информационной среде. Уже прочно вошли в школьную жизнь новые актуальные компетенции учителя.

Поскольку речь пойдёт о компетенциях и компетентности, позволю напомнить эти понятия:

(Электронное приложение. Слайд 2.1.)

- ✓ **Компетенция – это наперед заданное требование к образовательной подготовке обучающегося, характеристика его профессиональной роли.**

(Электронное приложение. Слайд 2.2.)

- ✓ **Компетентность – мера соответствия этому требованию, степень освоения компетенции, личностная характеристика человека.**

(Электронное приложение. Слайд 2.3.)

«Профессиональная компетентность педагога ... не сводится к набору знаний, умений, а определяет необходимость и эффективность их применения в реальной образовательной практике» (Введенский В.Н.)

Стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий и появление всё новых возможностей их использования в образовании предъявляют объективные требования к обновлению профессиональных компетенций педагогов - их информационной культуры, и, конечно, новых методических компетенций, методов обучения детей с использованием новых видов учебных материалов с ЦОР и цифровых образовательных услуг.

Что же такое **ИКТ-компетентность** учителя? *(Электронное приложение. Слайд 3.)*

Это обладание ИКТ-компетенцией. Такое определение даёт «Толковый словарь терминов понятийного аппарата информатизации образования», составленный Российской академией образования и Институтом информатизации образования. (2006г.)

ИКТ-компетенция (*Электронное приложение. Слайд 4.1.*) – неразрывно связанные между собой как в содержательном, так и в деятельностном аспектах, научно-педагогические области:

- ✓ преподавание учебного предмета с использованием средств ИКТ; (*Электронное приложение. Слайд 4.2.*)
 - ✓ осуществление информационной деятельности и информационного взаимодействия между участниками учебно-воспитательного процесса; (*Электронное приложение. Слайд 4.3.*)
 - ✓ экспертная оценка психолого-педагогической, содержательно-методической значимости электронных изданий образовательного назначения, электронных средств учебного назначения; (*Электронное приложение. Слайд 4.4.*)
- (*Электронное приложение. Слайды 5.1., 5.2.*)
- ✓ предотвращение возможных негативных последствий использования средств ИКТ в образовательном процессе;
 - ✓ автоматизация информационно-методического обеспечения учебно-воспитательного процесса и организационного управления учебным заведением на базе средств ИКТ.

ИКТ-компетентность учителя, как составляющая его профессиональной компетентности, определяет способность решать профессиональные проблемы и типичные задачи, возникающие в реальных ситуациях педагогической деятельности.

Выделить компоненты ИКТ-компетентности педагога, обеспечивающие эффективное использование компьютерной техники в обучении, нам позволил анализ опыта высококвалифицированных учителей. С этой позиции, учитель компетентен в области информационно-коммуникационных технологий, если:

- ✓ ведёт поиск и отбор дополнительной информации для обучения с использованием Интернет-ресурсов;
- ✓ представляет образовательную информацию с использованием различных компьютерных средств;
- ✓ участвует в работе сетевых объединений преподавателей, Интернет-конференциях с целью повышения своего профессионального уровня;
- ✓ разрабатывает компьютерные тесты, системы рейтинговой оценки знаний учащихся на основе стандартных приложений и программ-оболочек;
- ✓ формирует собственные базы данных из Интернет-ресурсов учебного назначения;
- ✓ создает учебные пособия и материалы на электронных носителях с использованием стандартных приложений и инструментальных средств;
- ✓ применяет готовые мультимедийные разработки в образовательных и воспитательных целях;
- ✓ управляет учебно-воспитательным процессом с помощью стандартных приложений и специальных компьютерных программ.

В научной и методической литературе все чаще встречаются словосочетания мощный потенциал ИКТ, глобальный потенциал ИКТ, развивающие возможности ИКТ, развивающий потенциал ИКТ, при этом речь идет о призыве использовать этот потенциал в полной мере, реализовать потенциал и т.п.

Результатом реализации развивающего потенциала ИКТ является формирование и развитие ИКТ-компетентности учителя-предметника.

Развивающий потенциал ИКТ – это скрытые, развивающие возможности ИКТ, которые раскрываются при определенных условиях. Одним из таких условий является взаимодействие педагогов в творческих группах.

В прошлом учебном году творческие группы ГМО занимались разработкой, освоением и внедрением в образовательный процесс цифровых образовательных ресурсов и цифрового оборудования. Результаты деятельности творческих групп (методические рекомендации по работе с ЦОРами и методические разработки учителей) представлены коллегам на заседаниях методических объединений. Сегодня своим опытом работы творческих групп поделится с вами руководители ГМО учителей математики (В.А.Рац) и биологии (Е.М.Михайлова).

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**Е.В.Михайлова,
руководитель ГМО учителей биологии,
учитель МОУ СОШ №121**



Опыт работы творческой группы по развитию компетенции учителя в области информационных технологий

(Электронное приложение. Слайды 1, 2.)

На современном этапе развития школьного образования проблема применения компьютерных технологий на уроках приобретает очень большое значение. Это дает возможность повысить качество знаний, быстрее и глубже усвоить изучаемые темы, разобраться в трудных для восприятия вопросах, вызвать интерес к предмету, заняться исследовательской деятельностью. Но, наверное, главное назначение – готовить образованных людей, способных легко и быстро ориентироваться в мире информации, самостоятельно мыслить.

Оснащаются и кабинеты биологии. Сегодня мы имеем не только автоматизированное рабочее место, но и цифровое оборудование, цифровые образовательные ресурсы.

(Электронное приложение. Слайд 3.)

Перед нами стоит задача как можно рациональней использовать данные средства обучения. Для этого необходимо познакомиться с новыми информационными технологиями, изучить возможности ЦОРов и ЦО, научиться ими пользоваться и применять на уроках и во внеурочное время. На протяжении последних лет ГМО учителей биологии работает над этой проблемой

(Электронное приложение. Слайд 4.)

Мы начали с малого. Освоили компьютер и обменялись первыми, самостоятельно созданными презентациями. Спланировали и провели ряд заседаний, где познакомились с возможностями ЦОРов и цифрового микроскопа. Получив электронные учебники стали использовать их как новое наглядное пособие. В 2008-09 учебном году начала работу творческая группа по проблеме освоения цифровых образовательных ресурсов и цифрового оборудования. Мы провели несколько заседаний, где обсудили проблемы, познакомились с опытом работы коллег через Интернет, поделились своими первыми наработками.

(Электронное приложение. Слайд 5.)

Каждый учитель определил проблему и начал над ней работать:

1. Черникова Е.П. - изучение возможностей ЦОРов, электронных учебников по программе И.Н.Пономаревой;
2. Кузьмина Е.В. - применение интерактивной доски при обучении биологии;
3. Михайлова Е.В. - возможности цифрового микроскопа и его использование на уроках биологии.

(Электронное приложение. Слайд 6.)

Направления работы каждого учителя:

- ✓ сбор информации, её обобщение и изучение с последующим обсуждением на заседании творческой группы;
- ✓ создание и представление собственных практических разработок;
- ✓ представление своего опыта на семинарах, конференциях, при проведении открытых уроков, мастер-классов.

Чему научились, осваивая ЦОРы, ЦО?

(Электронное приложение. Слайд 7.)

Осваивая методику использования цифровых образовательных ресурсов, научились следующему:

- ✓ пользоваться предметно-ориентировочными дисками, применять их при проведении опытов, при выполнении лабораторных работ, во время изучения того или иного материала;
- ✓ создавать собственные презентации;
- ✓ пользоваться презентациями, созданными детьми.

(Электронное приложение. Слайд 8.)

Изучив возможности цифрового микроскопа, можем применять определённые навыки:

- ✓ проецировать микрообъекты, видеосюжеты на экран;
- ✓ создавать мультимедийные презентации со специальными эффектами и музыкальным сопровождением;
- ✓ создавать коллекции видеосюжетов, изображений;
- ✓ эффективно проводить лабораторные и практические работы;
- ✓ заниматься проектной деятельностью.

Знакомясь с особенностями интерактивной доски, увидели, что это не только обеспечение наглядности учебного процесса, но и ускорение темпа урока, разнообразие форм работы, насыщение урока различными материалами;

Итогом работы над поставленной проблемой стали:

(Электронное приложение. Слайд 9.)

1. Открытые уроки с использованием электронных учебников, собственных презентаций (Черникова Е.П., Михайлова Е.В.).

(Электронное приложение. Слайд 10.)

2. Участие в городских семинарах с показом возможностей интерактивной доски (Кузьмина Е.В.).

(Электронное приложение. Слайд 11.)

3. Мастер-классы по теме «Использование интерактивной доски, цифрового микроскопа, цифровых образовательных ресурсов» (Кузьмина Е.В., Михайлова Е.В., Черникова Е.П.).

(Электронное приложение. Слайд 12.)

4. Заседание городского методического объединения по теме: «Информационные технологии в практике работы учителя биологии».
5. Представление учебных методических материалов по использованию цифрового микроскопа (Михайлова Е.В.).

Опыт работы показал, что творческие группы необходимы. Ведь это возможность для профессионального роста, общения, обмена опытом. Предстоит продумать разные интересные

формы работы.

(Электронное приложение. Слайд 13.)

Есть и серьезные проблемы:

1. 70% учителей постоянно используют ЦОРы, при этом основной источник использования – медиатека образовательного учреждения.
2. Практически, все школы имеют цифровой микроскоп, но только для демонстрационной работы учителя, это значит, что не все учащиеся на уроке могут работать с такой техникой и качественно выполнять лабораторные работы.
3. Интерактивную доску использует один учитель.
4. Отсутствует методическое обеспечение, что значительно увеличивает время подготовки к уроку.
5. Цифровая лаборатория «Архимед» на стадии изучения.
6. Нет финансовой поддержки учителей.

Поэтому необходимо *(Электронное приложение. Слайд 14.):*

1. Городскому методическому объединению сделать следующее:
 - продолжить работу по внедрению в учебный процесс новых информационных технологий; цифрового оборудования;
 - расширить сферу деятельности творческой группы;
 - изучить возможности цифровой лаборатории «Архимед»;
 - разрабатывать методические и дидактические материалы по использованию ЦОРов и ЦО.
2. Муниципальному методическому центру сделать следующее:
 - продолжить оснащение школ техническими средствами (компьютерами, принтерами, интерактивными досками, цифровым оборудованием);
 - продумать систему поощрений педагогов, занимающихся освоением ЦОРов и ЦО.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**Рац В.А.,
руководитель ГМО учителей
математики, учитель математики
МОУ СОШ №125**



Опыт работы творческой группы ГМО учителей математики по развитию компетенций в области информационно-коммуникационных технологий

«Общеизвестно, что нельзя двигаться вперед с головой, повернутой назад, а потому недопустимо в школе XXI века использовать неэффективные, устаревшие технологии обучения, изматывающие и ученика, и учителя, требующие больших временных затрат и не гарантирующие качество образования...» (М. Поташник, действительный член Российской академии образования).

В современном мире у ребенка возрастает потребность в применении персонального компьютера, как в школе, так и дома. Проблему формирования и развития информационно-коммуникативной компетенции молодого поколения целесообразно начинать решать как можно раньше. Дети с дошкольного возраста используют компьютер как игровой автомат и, приходя в школу, видят в нем только игровую функцию. Задача учителя показать существенные возможности компьютера и информационных технологий, как мощного средства восприятия, переработки и представления различной информации.

Применение компьютерных программных средств на уроках математики позволяет учителю не только разнообразить традиционные формы обучения, но и решать самые разные задачи: повышать мотивацию и наглядность в обучении, дифференцировать работу учащихся при выполнении ими тренировочных упражнений, облегчить мониторинг знаний и умений учащихся. Использование электронных средств на уроках позволяет сделать преподавание математики содержательнее, интереснее, эмоциональнее, нагляднее и эффективнее, а также привлекательнее для детей.

В каждой школе города имеется опыт использования компьютерных технологий обучения. Я приведу примеры применения учителями математики цифровых образовательных ресурсов:

1. Математика абстрактная наука. Поэтому многим детям дается с трудом. Учителя стремятся сложные математические задачи иллюстрировать схемами, рисунками. Это повышает интерес к изучаемому материалу. С помощью программы PowerPoint можно создавать не просто презентацию-сопровождение для урока математики, а интерактивную модель для демонстрации текстовых задач, решения уравнений и других ключевых тем. Применение интерактивных моделей и динамических презентаций является одним из наиболее

эффективных способов внедрения новых информационных технологий в образовательный процесс.

Перед вами примеры использования презентаций при объяснении нового материала (*Электронное приложение. Слайд 2.*), при решении задач алгебраическим способом (*Электронное приложение. Слайд 3.*), задач на части (*Электронное приложение. Слайд 4.*).

2. Часто с целью развития информационно-коммуникативной компетенции на уроках математики члены нашего методического объединения используют учебники и обучающие программно-методические комплекты на электронных носителях: виртуальная школа Кирилла и Мефодия (*Электронное приложение. Слайды 5-7.*), серия «Открытая математика» («Физикон»), «Образовательная коллекция 1С», практикум Математика 5-11 издательства «Дрофа» (*Электронное приложение. Слайды 8-9.*).

Пример: урок закрепления знаний и совершенствования умений и навыков по теме «Рациональные и иррациональные числа» в 8 классе использован диск «Математика 5-11», установленный на каждый компьютер в классе информатики. Учащимся предложено решить 6 заданий, используя виртуальную лабораторию «Координатная прямая», которая делает доступной и интересной деятельность, направленную на усвоение сложного в идейном отношении материала о действительных числах. При выполнении каждого задания рассчитывается время, есть возможность проверить выполнение задания, нажав клавишу «Готово», при выполнении расчетов можно воспользоваться калькулятором.

3. Учебно-методический комплекс *Живая Математика*.

Одной из основных проблем при изучении геометрии в школе является проблема наглядности, связанная с тем, что изображения даже простейших геометрических фигур, выполненные в тетрадях или на доске, как правило, содержат большие погрешности. Современные компьютерные средства позволяют решить эту проблему.

В прошлом году в нашем методическом объединении работала творческая группа по изучению возможностей применения УМК *Живая математика* (*Электронное приложение. Слайды 10-15.*).

В состав творческой группы учителей математики входят Рац В.А., Щербина А.Н., Ремезова М.Е., Богатырева Е.Н. Был проведен для учителей математики школ города практикум «Знакомство с программой УМК «Живая математика»», разработаны уроки с использованием УМК «Живая математика». В этом учебном году мы планируем разработать программу факультативного курса «Начальные геометрические сведения» для учащихся 6 класса. Этот курс служит для знакомства с геометрическими понятиями учеников младших классов в среде *Живая Математика* (*Электронное приложение. Слайд 16.*). Его задачи:

- Формирование навыков использования УМК *Живая Математика*.
- Владение культурой информационного, проектного, логического мышления.
- С помощью компьютера расширить изучение содержательных линий, предусмотренных примерной программой по математике МО РФ.

4. Использование Интернета. Существующие Интернет-технологии позволяют учителю оперативно получать необходимую информацию, размещенную, в том числе, и на сайтах образовательного назначения, а также, что не менее важно, – активно обмениваться опытом с коллегами посредством электронной почты, web-конференций, форумов и чатов. Таким образом, создание виртуальных учительских объединений обусловлено самим процессом внедрения новых информационных технологий в систему образования.

Для учителей я нашла каталог образовательных ресурсов сети Интернет (*Электронное приложение. Слайд 17.*). В издании представлено более 650 интернет-ресурсов, в том числе официальные сайты федеральных и региональных органов управления образованием, федеральные и региональные информационно-образовательные порталы, сайты образовательных СМИ, электронные версии энциклопедий, словарей и справочников, средства для разработки электронных образовательных ресурсов и поддержки дистанционного обучения, ресурсы для абитуриентов.

5. Программы, созданные совместно с Ахвледиани А.А.: подготовка к ЕГЭ (учебно-тренировочные тесты) и тренажер формул сокращенного умножения (*Электронное приложение. Слайды 18-23.*).

6. Планирование (компьютер способен облегчить труда учителя) (*Электронное приложение. Слайд 24.*).

7. На данный момент уникальным средством активизации взаимодействия учителя с классом становится интерактивная доска. Она объединяет в себе проекционные технологии с сенсорным устройством. Интерактивная доска позволяет не только отображать объекты, но и управлять процессом презентации: электронным маркером вносить поправки и коррективы, пользуясь цветом, и комментарии поверх видеоклипов или заранее созданной презентации. Широкий спектр цветов на интерактивной доске позволяет преподавателю акцентировать внимание учащихся на более важных и значимых блоках информации.

Мы рассмотрели эффекты использования электронных средств в обучении математики, но существуют и риски. Если продолжительность их использования на уроке превышает 15 минут, ученики устают, перестают понимать, не могут осмыслить новую информацию. Нарушение временного режима работы с такими средствами могут вызвать утомляемость, снижение остроты зрения. Я считаю, что чрезмерное увлечение интерактивными средствами обучения не способствует в должной мере развитию навыков речи и письма школьников, не может заменить «живое» общение с учителем и сверстниками.

Предлагаю в целях совершенствования профессиональных компетенций учителей математики приступить к работе над проблемой сбережения здоровья школьников. Также, я думаю, что следующим шагом в развитии компетенций учителей в области информационно-коммуникационных технологий является обучение педагогов флеш-анимации.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**А.Н.Южанина,
руководитель ГМО учителей английского
языка, учитель МОУ СОШ №121**



Сотрудничество с британскими издательствами - эффективное средство повышения языковой компетенции учителя английского языка

(Электронное приложение. Слайды 1-3.)

Деятельность ГМО учителей иностранных языков направлена на развитие профессиональной компетентности преподавателей.

Поэтому на 2009-2010 учебный год мы ставим следующие задачи:

1. Совершенствование компетенции педагогов в преподавании английского языка.
2. Реализация компетентного подхода в преподавании.

Главной методической темой остается освоение и использование современных образовательных технологий в процессе преподавания английского языка в начальной, основной и старшей школе.

В работе ГМО принимало участие 32 педагога.

(Электронное приложение. Слайд 4.)

Какими компетенциями должен владеть преподаватель иностранного языка?

Это зависит от целей, которые ставит перед нами программа, то есть от того, чему мы должны научить школьников.

Языковое образование предполагает развитие вторичной языковой личности ребенка в целом, его интеллектуальных и эмоционально-волевых способностей и личностных качеств, которые, прежде всего, проявляются в родном языке.

Формирование вторичной языковой личности предполагает формирование **коммуникативной и межкультурной** компетенций.

(Электронное приложение. Слайд 5.)

Чтобы дети говорили и умели применять язык, учитель должен постоянно повышать свою профессиональную компетентность.

Задача методобъединения - помощь в совершенствовании компетенций **педагогов**.

Исходя из того, чему мы должны научить школьников, определяются главные профессиональные компетенции, которыми должен владеть преподаватель иностранного языка **коммуникативная и межкультурная** компетенции, Здесь подразумевается не только

прекрасное знание языка, но и хорошее беглое владение им и умение создать ситуации для ведения беседы, глубокое знание культуры стран изучаемого языка.

И третья - методическая компетенция (то есть умение обучить детей наиболее эффективными методами). *(Электронное приложение. Слайды 6,7.)*

Английский язык – язык международного общения. Естественно, что Великобритания по праву является главным в мире методическим центром обучения английскому языку. Кроме того, только британцы, для которых английский язык является родным, могут претендовать на то, что преподаваемый язык будет грамотным, лексический запас современным, социокультурная информация достоверной, что наших учеников поймут в других странах. Ведь любой язык явление постоянно изменяющееся, обновляющееся. Каждое поколение вносит в него что-то новое, какие-то слова становятся устаревшими и даже архаичными. Все мы видим, как язык подростков отличается от той нормы, к которой привыкло старшее поколение.

Российские создатели учебных пособий для изучающих английский язык, конечно, проигрывают по вполне понятным объективным причинам.

(Электронное приложение. Слайд 8.)

Понимая все это три года назад осенью 2006 года с целью совершенствования как методической, так и коммуникативной и межкультурной компетенций наших преподавателей, мы (сначала методобъединение школы №121) решили начать работу по британским пособиям, освоить коммуникативный подход к обучению (как говорится – из первых рук), который являлся на тот момент новым для российских учителей. С этой целью мы отправились в Екатеринбург, где познакомимся сначала с представителями британских издательств учебной литературы в УРФО Макмиллан и Пирсон-Лонгман. Затем школа №121 получила в Министерстве образования Челябинской области статус экспериментальной площадкой и заключила договор с издательством Макмиллан, который обеспечивает нас методической поддержкой и мы начали принимать участие в семинарах и мастер классах, организованных данными издательствами.

(Электронное приложение. Слайд 9.)

В том же году благодаря поддержке методического отдела ММЦ, в организации поездок для участия в работе семинаров были привлечены и преподаватели других общеобразовательных школ.

За это время мы посетили 17 семинаров, дважды на базе школы №121 проводились семинары представителями издательства Пирсон-Лонгман в Снежинске.

На практических занятиях мы изучали и видели использование современных технологий. Все это позволило преподавателям не только обогатить свои методические знания, но и совершенствовать коммуникативную и межкультурную компетенции, так как большинство семинаров проводится методистами из Великобритании на английском языке.

(Электронное приложение. Слайд 10.)

В целях повышения методической компетенции учителей мы большое внимание при выборе тем семинаров уделяем самым актуальным вопросам. Это игровые технологии при обучении детей в начальной школе, подготовка старшеклассников к ЕГЭ, профильное и предпрофильное обучение, использование современных образовательных технологий в процессе преподавания английского языка в основной и старшей школе.

(Электронное приложение. Слайд 11.)

Кроме участия в работе семинаров организованных британскими издательствами мы посещаем открытые уроки и мастер классы педагогов Екатеринбурга работающих по британским изданиям

В рамках города так же проводятся мастер классы по использованию различных образовательных технологий по всем разделам программы. При подготовке мастер классов педагоги также используют методические пособия британских издательств.

(Электронное приложение. Слайд 12.)

Работа по Британским УМК (некоторые из них представлены на слайде), участие в

семинарах и мастер классах не только дала толчок к совершенствованию компетентностей педагогов, но и вдохновила нас на проведение своих семинаров:

1. «Проблемы обучения младших школьников» (сентябрь, 2007) – городской семинар
2. «Обучение учащихся начальной школы английскому языку по УМК «Brilliant 1»» (октябрь, шк. 121, 2008), на который приехали гости из Озерска и представитель издательства Макмиллан в УРФО. Весной этого года преподавателей нашего города Родионову С.С. и Алексееву Е.М. пригласили провести мастер классы для педагогов Екатеринбурга и Свердловской области, что доказывает успехи наших учителей.

(Электронное приложение. Слайд 14.)

Мы также активно используем межсекционную работу.

Ежегодно в сотрудничестве с отделом литературы на иностранных языках городской библиотеки мы проводим для учащихся городские конкурсы декламаторов, переводчиков, конкурс проектов. Идея проведения конкурсов появилась после того, как в 2007 году ученики Жигаловой С.В. и Южаниной А.Н. приняли участие в конкурсе проектов проведенным Британским советом и Педагогическим университетом Екатеринбурга.

Процесс освоения британских пособий проходит успешно.

Издательства обеспечивают нас ежегодно обновляющимися учебными и методическими пособиями.

Есть посредник, который регулярно доставляет пособия в город.

Все вышеперечисленное дает возможность использовать новые технологии в своей работе. Через повышение компетенций педагога идет повышение компетенций ребенка.

(Электронное приложение. Слайд 15.)

Компетентность педагогов заметно выросла.

Об этом говорят хорошие результаты обучения. Первый признак хорошего обучения – это внимание и интерес проявляемый учащимися. Если они добровольно уделяют внимание, то значит, есть мотивация, что лежит в основании коммуникативного подхода к обучению иностранному языку. Если они проявляют явный интерес - слушают с желанием, следуют указаниям, задают вопросы и отвечают на вопросы – сформирована хорошая прочная мотивация. Удержание внимания учащихся, привлечение их интереса и активного участия является насущной необходимостью при обучении английскому языку.

(Электронное приложение. Слайды 16-17.)

Я хочу привести высказывания детей о работе по УМК «Brilliant»:

- ✓ очень интересные учебники и красивые задания, выполняя задания можно поиграть;
- ✓ в учебнике все цветное, все красивое;
- ✓ читаем смешные рассказы, комиксы;
- ✓ узнаем много нового, интересного, увлекательного;
- ✓ легко учить; мы играем, рисуем, смотрим разные фильмы;
- ✓ быстро запоминаются слова, и стихи;
- ✓ играем в игрушки;
- ✓ смотрим мультики;
- ✓ мне очень нравятся тесты;
- ✓ английский язык самый распространенный, на нем можно общаться во многих странах;
- ✓ это очень познавательный предмет;
- ✓ мне нравится произношение;
- ✓ английский самый интересный в школе.

(Электронное приложение. Слайд 18.)

Несмотря на успехи, осуществлена лишь первая ступень нашей работы. Остаются проблемы и затруднения в работе ГМО. Для активизации участия преподавателей в работе ГМО разработано положение конкурса об активном участии педагогов ШМО в работе ГМО по

следующим критериям:

- ✓ выступления с сообщениями;
- ✓ проведение практических занятий и мастер классов;
- ✓ участие в работе семинаров;- выход с педагогическими инициативами;
- ✓ обмен опытом;
- ✓ посещение заседаний;
- ✓ участие во всех мероприятиях, проводимых для учащихся;
- ✓ вклад школы в общую методическую копилку;
- ✓ и т.п.

(Электронное приложение. Слайд 19.)

В связи с тем, что работа преподавателя иностранного языка связана с формированием коммуникативной компетенции, наш урок всегда был невозможен без использования аудио записей носителей языка. Затем появились возможности использования видео. Но новые программы и подготовка учащихся к ЕГЭ предъявляют новые требования к оборудованию кабинета. Современный урок без АРМа и интерактивной доски не может быть эффективным. Мы провели заседание ГМО, на котором Козлова Е.М. (школа №135) ознакомила педагогов с основными приемами использования интерактивной доски. Преподаватели иностранных языков города Снежинска обращаются с просьбой к Управлению образования помочь в оснащении всех учебных кабинетов иностранного языка АРМами и интерактивными досками.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.



**Е.М.Алексеева,
учитель английского языка
МОУ «Гимназия №127»**

Сотрудничество с британским издательством MACMILLAN как эффективное средство повышения профессиональной компетентности учителя английского языка

(Электронное приложение. Слайд 1.)

Прежде, чем продолжить наш разговор о сотрудничестве с британскими издательствами, разрешите предложить вашему вниманию эпизод из известного фильма. Урок английского языка. 1968 год.

(Электронное приложение. Слайд 2. Фильм.)

(Электронное приложение. Слайд 3.)

Не принижая воспитательного аспекта уроков нашего детства, все-таки хочется отметить, что это «черно-белый урок», оснащенный бесцветным учебником и безликой доской. На выходе - знание одного глагола.

Издательство Macmillan позволяет сделать урок ярким, запоминающимся и значительно повысить мотивацию учащихся.

(Электронное приложение. Слайд4. Фильм)

(Электронное приложение. Слайд 5.)

Нам предлагаются инновационные учебно-методические комплекты, включающие в себя красочные учебники, программы для интерактивных досок и интерактивные компьютерные программы для учеников, позволяющие самостоятельно закреплять материал дома. Например, учебники Laser имеют такое приложение, и мы успешно пользуемся им уже два года.

(Электронное приложение. Слайд 6.)

Сегодня мы говорим о повышении профессиональной компетентности учителя. На мой взгляд, профессиональный рост – это обязательное условие для успешности образовательного процесса.

А в чем, собственно, должна заключаться компетентность учителя? Для того, чтобы ответить на этот вопрос, мне бы хотелось вместе с вами осмыслить роль учителя в процессе обучения иностранному языку.

Специфика предмета в том, что роль учителя может меняться вместе со сменой деятельности и, если учитель способен быстро реагировать на эту смену, можно говорить о

его высокой эффективности.

(Электронное приложение. Слайд 7.)

Учитель организует деятельность на уроке, проверяет и оценивает знания, участвует в беседе и помогает выйти из затруднительного положения, обусловленного не достаточным владением языком, объясняет правила и направляет ученика в процессе обучения.

Роль, которую мы выполняем, зависит от того, чего мы хотим добиться на определенном этапе. Но с уверенностью можно сказать, что учитель должен уметь быстро переключаться с одной роли на другую и знать, как правильно это делать. Выше сказанное можно отнести к владению методикой преподавания. Однако предмет иностранный язык очень специфичен и знание языка самим учителем должно быть настолько глубоким, чтобы он мог предвидеть возможные трудности и снять их ещё до возникновения на уроке. Это и есть, на мой взгляд, профессиональная компетентность.

Чем же могут помочь британские издательства в повышении этой компетентности?

(Электронное приложение. Слайд 8.)

Во-первых, учебники создаются специально для Российских школ авторами, имеющими опыт преподавания в нашей стране. Таким образом, учебники отвечают как современным общевропейским требованиям, так и Российским – при подготовке к единому экзамену.

Во-вторых, соблюдается принцип аутентичности, то есть язык этих учебников соответствует современным нормам, принятым в странах изучаемого языка. Это непосредственно готовит учащихся к свободному общению с иностранцами, и не только англоговорящими, и дает возможность своевременно отслеживать изменения в языке. Это позволяет учителю выполнить свою роль источника необходимой информации, так как именно учитель выбирает ресурсы: (учебники, видео - и аудиоприложения).

В-третьих, держа в руках красочно оформленные, отвечающие потребностям в раскрытии тематики учебники, учитель повышает свою мотивацию, и желание хорошо учить многократно возрастает, а мотивация учащихся напрямую зависит от мотивации самого учителя.

В-четвертых, имея желание хорошо учить, учитель непременно будет повышать свои профессиональные знания, как в методике, так и в знании языка.

(Электронное приложение. Слайд 9.)

В помощь учителю издательство организует семинары с участием преподавателей из Великобритании. Эти семинары проводятся на английском языке высококвалифицированными специалистами, в основном авторами учебников, по которым мы работаем. Коллеги бы меня поддержали в том, что нам самим крайне необходимо слышать грамотную английскую речь носителя языка для того, чтобы поддерживать свои знания на надлежащем уровне. К сожалению, эту потребность нельзя удовлетворить только просмотром фильмов и чтением книг на английском языке. Ничто не может заменить живое общение. Более того, авторы обучают работе по своим учебникам, давая ценные рекомендации по методике преподавания вообще и работе с русскими учащимися в частности. Они делятся опытом работы в других странах, что позволяет, образно выражаясь, держать руку на пульсе и быть в курсе всех современных веяний.

К тому же иногда очень полезно почувствовать себя учеником, а семинары дают такую возможность.

Возвращаясь к роли учителя, хочу отметить, что выступающие на семинарах преподаватели как раз и являются собой пример того, как можно грамотно сочетать в себе различные роли для повышения эффективности учебного процесса.

После таких семинаров сразу хочется попробовать на уроке то, чему научился. Иногда высказанные английскими преподавателями идеи о приемах обучения помогают донести материал проще и эффективнее. На семинарах Macmillan меня научили, как сделать так, чтобы учащиеся захотели говорить на английском языке, как сделать обучение максимально

коммуникативным.

Мы говорим о сотрудничестве, а это предполагает обратную связь. Пользуясь литературой издательства, мультимедийным программным обеспечением для интерактивных досок, я провела два мастер-класса на семинарах в Екатеринбурге – «Использование интерактивной доски с УМК Laser» и «ИКТ на уроках английского языка в начальной школе»; и выступила с докладом на конференции издательства Macmillan на тему «Деятельностный подход в преподавании английского языка». Подготовка к мастер-классам и докладу, безусловно, повысила мою профессиональную компетентность.

(Электронное приложение. Слайд 10.)

В заключение хочу сказать, что на своем опыте убедилась в том, что инновационная деятельность, в частности сотрудничество с британскими издательствами учебной литературы, помогает вырасти учителю профессионально и вести за собой ребенка.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

Н.И.Легаев,
учитель физики МОУ «Гимназия №127»



Овладение современными образовательными технологиями в ходе использования возможностей предметной лаборатории по работе с одаренными детьми

1. *(Электронное приложение. Слайд 1.)* В национальной образовательной инициативе президента «наша новая школа» особое внимание уделяется работе с одаренными детьми. Это означает, что одновременно с реализацией стандарта общего образования должна быть выстроена разветвленная система поиска и поддержки талантливых детей, а также их сопровождение в течение всего периода обучения в школе.

2. В связи с этим для обеспечения возможности самореализации учащихся **каждой общеобразовательной школы** у нас возникла идея провести **летнюю физическую школу** для всех учащихся 7-ой параллели школ города. Об этом мы известили всех учителей физики и администрации школ на семинаре в апреле. Сразу же был представлен график занятий с 1 по 5 июня и список 10 практических работ **летней физической лаборатории** *(Электронное приложение. Слайд 2.)*. Руководствуясь нашими возможностями, мы вынуждены были внести ограничения на количество учащихся. Каждой школе мы дали по 5 мест, в результате чего в конце мая был сформирован список из 30 учащихся.

3. *(Электронное приложение. Слайд 3.)* В результате **1 июня** передо мной появились **19 учащихся** (17 мальчиков и 2 девочки) из 4-х школ города. *(Электронное приложение. Слайд 4.)* Правда, я даже немного был рад этому обстоятельству, ведь проводить практические занятия с 30-ю учащимися одновременно в одной аудитории и снабдить их качественным оборудованием не просто.

4. Не вдаваясь в детали самих работ, которые большинству будут не интересны, скажу, что все занятия были 2-х часовые и состояли из 2-х этапов каждое:

- а) теоретическая подготовка.**
- б) практическая работа.**

Теоретическая подготовка требовалась потому, что тематика работ выходила за пределы стандартов общего образования для данного возраста ребят. Кроме того, все работы предусматривают не только серьезное осмысление результатов (анализ графиков, их аппроксимация, сравнение полученных результатов с эталонами), но и подсчет погрешностей

(именно эта часть работ вызывала наибольшие трудности).

Практическая часть включала в себя освоение нового, не знакомого для ребят оборудования. Используемое оборудование составлялось из комплектов как типового оборудования (типа стрелочного амперметра), так и более сложного, в частности цифрового мультиметра (*Электронное приложение. Слайд 5.*) и компьютерного электронного измерительного блока (*Электронное приложение. Слайд 6.*).

5. Возможно, возникает вопрос – **зачем такие расширения и сложности?** Но не забывайте, ведь к нам пришли самые талантливые дети города, пришли во время летних каникул и, кстати сказать, на всех пришлось всего 3 пропуска занятий и те - по уважительной причине. Это говорит о том, что интерес этих детей к физике очень высокий, и его нам надо всячески поддерживать. Именно из этого списка, и я в этом уверен, будут формироваться списки будущих наших олимпийцев, и именно они будут поддерживать довольно высокий статус физического образования города Снежинска. Я тут посидел немного за компьютером и набросал образец сертификата (*Электронное приложение. Слайд 7.*), который получит каждый участник летней школы. В ближайшее время мы организуем их изготовление и передадим в школы. Кроме того пять учеников получают грамоты за особые успехи при выполнении работ.

6. В заключение хотелось бы коротко сказать о трех вещах:

1. **О целесообразности мероприятия.**

2. **О ближайших планах.**

3. **О некоторых проблемах.**

1. Организация и проведение предметной физической лаборатории очевидно и однозначно: (*Электронное приложение. Слайд 8.*)

1) **повышает компетентность ученика** в освоении современной техники, ИКТ технологий и как следствие - применении их на практике в будущем;

2) **развивает творческую личность**, способную адекватно реагировать на существующие реалии нашей жизни, помогает быстро адаптироваться в новых условиях.

2. Думаю, что с данной группой ребят мы и в дальнейшем **продолжим работу**. Как это будет происходить точно, я пока сказать не могу. В учебное ли время или в каникулярное – будем думать.

3. Если идея проведения подобных мероприятий покажется нашим руководителям нужной и своевременной, то, вероятно, надо подумать и о техническом и материальном обеспечении физической лаборатории. Хотелось бы сказать, чтобы у присутствующих не было иллюзий по поводу нашей лаборатории, что **наше оборудование никакое не уникальное**, это обычное типовое лабораторное оборудование плюс несколько универсальных демонстрационных приборов, которые имеют и некоторые другие школы. К тому же и оно неизбежно стареет морально и физически в среднем через 5 лет (а ему уже 2 года), его необходимо менять и пополнять. Думаю, что надо подумать и о материальном стимулировании тех, кто эту работу делает, а за смешные надбавки никто серьезно этой работой заниматься не будет.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.



**Е.А.Куршева,
заместитель директора МОУ СОШ №125**

Овладение современными образовательными технологиями в ходе использования возможностей предметной математической лаборатории по работе с одаренными детьми

(Электронное приложение. Слайды 1, 2.)

Математическая лаборатория – это средство развития детской одарённости. В обыденной жизни одарённость – синоним талантливости. В психологии же под ней понимают системное качество личности, которое выражается в исключительной успешности освоения и выполнения одного или нескольких видов деятельности, сочетающиеся с интересом к ним. Вырастет ли из ребенка с признаками одарённости талантливая, гениальная личность, зависит от многих обстоятельств.

Действительно, детей, обладающих потенциальными возможностями, в школе достаточно. Если не разглядеть их, не развить - этот дар природы так и останется невостребованным.

Одарённых детей отличает исключительная успешность обучения. Эта черта связана с высокой скоростью переработки и усвоения информации. Но одновременно с этим такие дети могут быстро утрачивать интерес к ежедневным кропотливым занятиям. Им важны принципиальные вещи, широкий охват материала.

Для одарённых детей творческая деятельность имеет большое значение. Основным характерным качеством таких ребят является воображение. Нетривиальные подходы к решению задач, оригинальные ассоциации, необычное рассмотрение проблемы - всё это является результатом воображения, и все это можно развивать средствами математической лаборатории.

(Электронное приложение. Слайд 3.)

В нашей школе с углубленным изучением математики таких талантливых ребят достаточно, поэтому мы не упустили возможность приобретения математической лаборатории.

(Электронное приложение. Слайд 4.)

Такая лаборатория включает современное компьютерное оборудование, которое позволяет повысить профессиональную компетенцию учителя, что в конечном итоге влияет на эффективность образовательного процесса и качество обучения.

(Электронное приложение. Слайд 5.)

На сегодняшний день математическая лаборатория – это три отремонтированных кабинета математики, оснащенных мобильным компьютерным оборудованием, коллекцией ЦОРов, АРМами учителя математики, интерактивными досками и документ-камерой. Самое же главное - это сплоченный, творчески работающий коллектив учителей математики нашей школы, имеющий опыт работы по программе углубленного изучения математики.

В свою очередь развить одаренных детей может не менее талантливый, творчески работающий учитель.

С появлением нового оборудования, в январе 2009 возникла необходимость изучения возможностей его использования в образовательном процессе. На момент появления математической лаборатории: 6 из 8 учителей математики прошли «Курсы по использованию ИКТ в образовательном процессе»; из 7 кабинетов математики АРМами были оснащены 4 кабинета и 2 - интерактивными досками; *(Электронное приложение. Слайд 6.)* была создана библиотека презентаций, разработан разноуровневый дидактический материал, использующийся учителями на уроках математики.

Для дальнейшего овладения возможностями математической лаборатории были созданы малые творческие группы, которые работали по следующим направлениям:

(Электронное приложение. Слайд 7.)

- ✓ Разработка и наполнение АРМа учителя математики авторскими цифровыми образовательными ресурсами и использование серии ЦОРов, в том числе «Живая математика» в базовом и дополнительном образовании.
- ✓ Усиление практической и прикладной направленности математического образования, организация исследовательской деятельности учащихся с использованием мультимедийного оборудования.

Освоение техники потребовало от учителей изучения возможностей интерактивной доски и документ-камеры, чтобы увидеть преимущества данной техники.

Возможности интерактивной доски соответствуют тому способу восприятия информации, которым отличается новое поколение учащихся, выросшее на ТВ, компьютерах и мобильных телефонах. При работе с интерактивной доской учитель получает возможность полностью управлять любой компьютерной демонстрацией – выводить на экран доски картинки, карты, схемы, создавать и перемещать объекты, запускать видео и интерактивные анимации. Всю проведённую в ходе урока работу, со всеми сделанными на доске записями, можно сохранить в компьютере для последующего просмотра и анализа, в том числе и в виде видеозаписи. При этом существенно повышается уровень компьютерной компетенции учителя.

Чудо-техника помогает наполнить уроки интересной наглядностью, увеличивает скорость восприятия материала. Она помогает учителю сделать свой урок интересным, ведь учителя изучают и совершенствуют опыт своих коллег из физико-математического лицея №39 г.Озерска, математического лицея №31 г.Челябинска, используют Интернет, сайт «Сеть творческих учителей».

(Электронное приложение. Слайд 8.)

Учителя математики: Е.Н.Богатырева, М.Е.Ремезова, Т.М.Иванова, В.А.Рац, Е.А.Куршева делятся своим опытом работы на ШМО, ГМО, педсоветах и семинарах, дают открытые уроки, проводят внеклассные мероприятия и математические конференции, традиционные математические праздники.

В ходе работы с учащимися учителя применяют такие современные образовательные технологии: проблемные, поисковые, эвристические, исследовательские, проектные – в сочетании с методами самостоятельной, индивидуальной и групповой работы. Они эффективны для развития творческого мышления и многих важных качеств личности: познавательной мотивации, настойчивости, самостоятельности, уверенности в себе, эмоциональной стабильности и способности к сотрудничеству.

(Электронное приложение. Слайд 9.)

Учащимися школы были подготовлены работы для участия в школьной и городской научно-практических конференциях:

- ✓ «Математика в играх», 6 класс;
- ✓ «Геометрические парадоксы», 7 класс;
- ✓ «Сферическая тригонометрия и ее практическое применение» и Использование барицентра при решении геометрических задач», учащиеся 10 класса и др.

Кроме этого, учащиеся стали активно участвовать в разработке элементов урока:

- ✓ оформление и защита решения нестандартных задач, исторический материал, 6 класс;
- ✓ доказательство теорем, 7, 8 класс;
- ✓ решение заданий с параметром, 10 класс;
- ✓ проекты по материалам повторения: «Уравнения и неравенства с модулем», «Графический способ решения текстовых задач», «Применение производной при решении задач», 11 класс.

(Электронное приложение. Слайд 10.)

Развитию творческих способностей учащихся помогает внедрение новых программных учебно-методических продуктов. В настоящее время количество выпускаемых на рынок учебных программных средств настолько велико, что компьютерное обучение можно считать новой образовательной отраслью. Примером такого средства могут служить пакеты демонстрационных программ по математике «Живая математика», «Стереометрия 10 – 11 класс».

(Электронное приложение. Слайд 11.)

Одной из функций этих программ является изучение фигур, используя анимации. Что позволяет:

- ✓ изображать цветную картинку с изучаемыми фигурами;
- ✓ рассматривать комбинации изучаемых тел: цилиндром, конусом, шаром, что улучшает наглядное восприятие у детей;
- ✓ вращать данные фигуры с помощью несложных манипуляций мышью, что облегчает их представление в пространстве.

В ходе работы у детей:

- ✓ формируется пространственное и логическое мышление;
- ✓ естественным образом достигается оптимизация темпа работы учеников;
- ✓ появляется возможность с помощью компьютерной анимации создавать на уроке игровую познавательную ситуацию, в результате чего урок приобретает характер учебной игры, и у большинства детей повышается мотивация учебной деятельности.

Всё это показывает, что урок с использованием средств математической лаборатории имеет более высокую эффективность при развитии мышления учащихся по сравнению с обычным уроком.

(Электронное приложение. Слайд 12.)

Внедрение в образовательный процесс инновационных технологий, использование АРМов, интерактивных досок, ЦОРов, документ-камеры обеспечивает интенсификацию учебной деятельности каждого обучающегося, развитие и формирование информационно-аналитических способов деятельности, системного мышления и ключевых компетенций личности для её успешного саморазвития и самореализации.

Математическая лаборатория – мощное средство развития научно-исследовательской деятельности учителя и учащихся, поэтому одной из главных перспектив развития мы считаем совместную проектную деятельность и - будем работать в этом направлении в новом учебном году.

В заключение, хочу высказать несколько предложений:

- ✓ для ММЦ – необходимо организовать обучение педагогов более продвинутому уровню владению ИКТ и цифрового оборудования;
- ✓ для Управления образования – рассмотреть возможность увеличения финансирования для Интернет-трафика.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.



**Л.Ф.Токарь,
методист МОУ ДПО (ПК)
«Муниципальный методический центр»**

**Профессиональная компетенция учителя – важное условие изучения
инновационного интегрированного курса «Краеведение»
по формированию позитивно-ценностного отношения учащихся
к современному обществу**

Уважаемые коллеги!

Россия, провозгласившая цели построения современного демократического общества, предъявляет одно из важнейших требований к системе образования – воспитать свободного Человека, живущего в свободной стране. Выполнять это требование призвано все учительское сообщество, в котором особое место отведено учителю краеведения – преподавателю нового предмета, введенного в областной учебный план приказом Министерства образования 13.09.2005г. № 01-1006.

Учителя краеведения, организуя образовательный процесс, исходят из того, что каждый выпускник должен владеть конкретной, точной и достоверной информацией о своей стране, о своем регионе, о Малой Родине своей, где у горных перевалов встречается Европа с Азией, где раскинулся наш Урал и наш Снежинск.

Во всех 6-х классах общеобразовательных школ города в 2007 году введен курс «Краеведение». Учителя, преподающие «Краеведение», – опытные преподаватели истории, географии, литературы, биологии, имеющие вторую, первую и высшую категории, победители и призеры профессиональных конкурсов. Они все прошли подготовку в Челябинском институте повышения квалификации.

Проведенный в мае 2009 года мониторинг преподавания краеведения в 6-7-х классах школ показал, что большинство учителей обеспечивают высокое качество знаний учащихся и владеют современными технологиями преподавания интегрированного курса.

Но «Краеведение – есть краелюбие!»! Поэтому предметом особого внимания и заботы методического объединения учителей - краеведов является задача духовно- нравственного, патриотического воспитания учащихся и развитие повышенного интереса школьников к исследовательской деятельности.

Указанные задачи решало объединение во главе со Светланой Михайловной Селезневой. Члены ГМО участвовали в областных симпозиумах, конкурсах, презентациях краеведов, в городских тематических семинарах «Гимназии №127», в мартовской 2009 года конференции

по реализации концепции краеведческого образования в учреждениях образования с участием ученых ЧИППКРО и пединститута, в «круглых столах». Знакомились с опытом работы музеев школы №126, Дворца творчества имени В.М. Комарова и РФЯЦ-ВНИИТФ, областного краеведческого музея и музея Танкограда. На выездных семинарах-практикумах изучили опыт работы школы №59 города Челябинска. Все эти и другие формы методического сопровождения преподавания нового курса позволили образовательным учреждениям определить два пути преподавания интегрированного курса:

- ✓ суть первого состоит в том, что предмет преподается одним учителем;
- ✓ второй путь предложен педагогическим коллективом «Гимназии №127». Суть его в том, что краеведение преподаётся учителями - специалистами по направлениям: историческое, географическое, литературное краеведение.

Слово об опыте работы по указанным направлениям предоставляем коллегам гимназии.



**В.П.Демкина,
учитель истории и обществознания
МОУ «Гимназия №127»**

Профессиональная компетенция учителя истории – важное условие изучения инновационного интегрированного курса «Краеведения» по формированию позитивно-ценностного отношения учащихся к современному обществу

1. Изучение исторического краеведения начинается в 6 классе. Связывает знания полученные учащимися по географическому краеведению и готовит благоприятную почву для освоения литературного краеведения.
2. На уроках идет формирование гражданской ответственности, уважения к историческому прошлому своего и других народов, воспитание любви и уважения к истории родного края. В тоже время обращаем внимание на культурологическую и коммуникативную компетенции.
3. Отбор содержания провожу в соответствии с целью урока – сформировать представление об истории нашего края на примерах исторических достопримечательностей Южного Урала.
4. В работе мне помогают книги, энциклопедии, пособия по истории Урала, контакты с ЧИПКРО – Машуковым, Кузнецовым, Дмитриевой Л.А., городские семинары, ГМО по краеведению.
5. Самой яркой формой, которая возможна благодаря использованию АРМа и новейших технических технологий – мультимедийная презентация - это виртуальные путешествия.
6. Для проведения уроков использую следующие методы обучения – эвристическая беседа, анализ текстовых легенд, разработка собственных маршрутов, работа с картой и контурными картами, заполнение лакун, прогнозирование увиденного, экскурсия, сообщения, ведение рабочего блокнота, индивидуальные и групповые письменные и устные задания по ходу урока, работа в парах. Я считаю, сочетание этих методов обучения позволяет наиболее

эффективно изучать и закреплять новый материал урока.

7. Отбор и составление дидактических материалов, ТСО провожу с учетом целей и возможностей кабинета. Мною созданы мультимедийные презентации: «Древнейшие жители нашего края», «Охотники и рыболовы эпохи камня», «Первые уральские металлурги», «Кочевники и лесные народы», «От Великого переселения народов до монгольского нашествия» и другие, дидактические задания. Они логично продолжают и дополняют друг друга; позволяют учащимся видеть изучаемые объекты, фиксировать полученные знания и отвечать на поставленные вопросы заданий.

8. Для продолжения изучения исторического краеведения предстоит продолжить научно-исследовательскую работу с учащимися по углубленному изучению родного края, создать мультимедийные презентации уроков, приготовить собственные дидактические материалы, разработать контрольно- измерительные материалы для 7-8 классов и продумать серию творческих заданий.

9. Пробуждая интерес к истокам родной культуры, краеведение воспитывает чувство уважения к культуре других народов, формирует толерантное мировоззрение, нравственные принципы, позитивно - ценностное отношение к современному обществу.

О.Е.Волкова,
руководитель ГМО учителей русского языка и
литературы, учитель МОУ «Гимназия №127»



**Профессиональная компетенция учителя – важное условие
изучения инновационного интегрированного курса «Краеведение»
по формированию позитивно-ценностного отношения учащегося
к современному обществу**

Краеведение прочно утверждается в теории и практике общеобразовательной школы, и сегодня все больше регионов нашей страны создают программы, отвечающие давно назревшей потребности воспитывать с детства любовь к своей малой родине. А для того чтобы добиваться высоких результатов обучения любому предмету, первостепенное значение имеет профессиональная компетенция учителя. Исходя из этого и проанализировав программу курса «Краеведение» Людмилы Федоровны Стравинской, мы поняли, что она должна слагаться из трех составляющих: исторического, географического и литературного краеведения, поэтому к реализации программы приступили три учителя-предметника. Они имеют высшую квалификационную категорию и прошли курсовую подготовку по краеведению.

Цель инновационного интегрированного курса в МОУ «Гимназия №127» – краеведческое просвещение учащихся 6-8 классов с опорой на их индивидуальное творчество.

Эта цель предполагает решение следующих задач:

- ✓ приобщение к истории края через занимательный факт, видеоряд, индивидуальное творчество;
- ✓ развитие интереса к прошлому, настоящему и будущему родного края через изучение книг краеведческой тематики.

Принцип программы: от непосредственных впечатлений и эмоций, формирующих чувство «малой родины» – к системным знаниям о крае.

Программа рассчитана на школьников 12-15 лет (6-8 классы).

Срок реализации программы – 3 года:

- ✓ «Край мой – гордость моя» – первый год обучения.
- ✓ «Из истории родного края» – второй год обучения
- ✓ «Людьми прославлен наш Урал» – третий год обучения.

Периодичность занятий – 1 раз в неделю. Первоначально историческое, географическое и литературное краеведение чередовались, а затем было решено материал давать блоками. Занятия предполагают освоение теоретического материала по краеведению, а также выполнение

учащимися поисковых, творческих заданий, создание проектов.

И сегодня перед вами выступят преподаватели исторического, географического и литературного краеведения МОУ «Гимназия № 127». Демкина Валентина Павловна, Николаева Ольга Леонидовна и Волкова Ольга Евгеньевна расскажут о целях и задачах своего курса, о формах и методах работы, познакомят с результатами, которых удалось добиться.

Преподавание краеведения предоставляет широкие возможности учителю-словеснику как с точки зрения расширения содержания преподаваемых предметов (русский язык и литература), так и с точки зрения внедрения новых методик и технологий и, следовательно, повышения профессиональной компетенции учителя.

В процессе преподавания «Литературного краеведения» решаю следующие задачи:

- ✓ приобщить к чтению и изучению произведений уральских авторов, значимых для духовного, нравственного развития школьников-читателей;
- ✓ развить индивидуальное и коллективное творчество через создание компьютерных презентаций, рисунков, сочинительство;
- ✓ побудить учащихся заниматься научно-исследовательской деятельностью;
- ✓ воспитать гордость за родную литературу и родной язык.

Считаю, что модель краеведческого образования, направленная на формирование профессионально-значимых качеств личности учителя состоит из трех взаимосвязанных структурных компонентов: учебный процесс по овладению краеведческими знаниями и умениями; научно-исследовательская краеведческая работа; внепрограммная и внеклассная краеведческая деятельность.

Повышенный интерес гимназистов к литературному краеведению объясняю следующими факторами:

- ✓ активным применением на уроках информационно-коммуникационных технологий как учителем, так и учениками (*созданы компьютерные презентации «Сказания земли Уральской», «Сказки из старинной шкатулки», «Ожившие сказы Бажова» и др.*);
- ✓ постоянным ознакомлением с новыми книгами по предмету;
- ✓ организацией живого общения с известными людьми города и Урала, в том числе писателями и поэтами;
- ✓ сотрудничество с авторами современных пособий по литературному краеведению Капитоновой Надеждой Анатольевной, Стрелец Людмилой Ивановной;
- ✓ проведением экскурсий, поездок по замечательным местам Урала (были организованы поездки в дома-музеи П.П.Бажова, Д.Н.Мамина-Сибирияка, Ф.М.Решетникова, в Екатеринбургский Литературный квартал, в г.Верхотурье и др.);
- ✓ организацией встреч в литературных гостиных городских библиотек: «Лирика Людмилы Татьяничевой», «Творческая дружба Е.А.Пермяка и П.П.Бажова»;
- ✓ вовлечением в творческую деятельность, направленную на создание своих литературных произведений.

Я занимаюсь и научной деятельностью, так как считаю: исследование – один из продуктивных методов изучения литературного краеведения. Оно предполагает, что учащийся становится первооткрывателем.

Результаты научно-исследовательской деятельности по краеведению учащиеся представляли на городских, региональных и Всероссийских конференциях. Работы были отмечены Дипломами I, II степени и Медалью «За лучшую исследовательскую работу».

В то же время я убеждена: успехи учащихся в исследовательской деятельности невозможны без научной работы самого учителя. Поэтому активно занимаюсь научно-методической работой и имею ряд публикаций, обобщающих опыт: статьи «Краеведческое образование как одно из инновационных направлений работы МОУ «Гимназия №127» г.Снежинска Челябинской области» в «Вестнике Новосибирского университета», серия: «Педагогика» (2009г.) и в российском журнале «Юный краевед» (2008г.). Убеждена: на основе вовлечения в

исследовательско-экспериментальную работу формируется новое мышление учителя.

Показателем роста интереса к литературному краеведению служит и увеличение количества участников творческих конкурсов «Снежинск – глазами молодых», «Южный Урал – глазами детей». Работы опубликованы в сборниках «В начале века», «Будущее на ладони» и др. А собранные гимназистами сказы о Снежинске и его окрестностях вошли в книгу «Легенды и предания о Южном Урале», которую мы выпустили с коллегой-краеведом из Чебаркуля Колодкиной Светланой Ивановной.

Таким образом, программа инновационного интегрированного курса «Краеведение», созданная в МОУ «Гимназия №127», позволяет обеспечить высокое научно-методическое содержание занятий учителей-краеведов, применение эффективных форм и методов преподавания предмета, оказание научно-методической помощи по различным направлениям краеведческого образования (педагоги провели теоретический и практический семинары для коллег города и области «Как солнце в драгоценной грани, в Урале Русь отражена...»), что способствует росту профессиональной компетентности, гражданской активности, развивает у преподавателей стремление к творчеству и формирует позитивно-ценностного отношения учащегося к современному обществу.

Главное сегодня – научить педагога использовать свои личностные и профессиональные резервы, строить индивидуальную систему целостной деятельности. Все это требует умения работать по законам творчества, используя собственный потенциал.

Хочется закончить выступление словами академика Дмитрия Сергеевича Лихачева: «Законна гордость любого народа своими памятниками, своими изобретениями, своим фольклором, своей музыкой и литературой. Больше того, если такой гордости нет – это признак какого-то серьезного национального неблагополучия. Гордиться народу следует своим большим и небольшим вкладом в культуру человечества, ибо во всяком культурном вкладе любого народа есть нечто свое, неповторимое, а потому особенно ценное».

Благодарим за внимание.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**О.Л.Николаева,
учитель географии и краеведения
МОУ «Гимназия №127»**



Профессиональная компетенция учителя - важное условие инновационного интегрированного курса «Краеведение» по формированию позитивного ценностного отношения учащихся к современному обществу

При изучении предмета «географическое краеведение» главными целями обучения являются:

1. Формирование базовых географических понятий и представлений об особенностях природы, природных условий и достопримечательностей Южного Урала.
2. Овладение умениями работать с различными источниками краеведческой информации, географическими и контурными картами Челябинской области, навыками наблюдения за явлениями природы и ориентирования на местности.

В настоящее время существует большое количество методов обучения. В своем выступлении мне хотелось бы остановиться на тех из них, которые я чаще всего использую на уроках географического краеведения.

Методы обучения, используемые на уроках географического краеведения

1. РАБОТА С ТЕКСТОВЫМ МАТЕРИАЛОМ.

Сегодня при наличии учебников по краеведению только в 6-ом классе, работу с книгой очень часто применяю на уроке при изучении новой темы. Причиной этого является то, что уроки краеведения опережают по программе уроки географии и учащиеся еще не имеют базовых понятий, например, таких как рельеф и горные породы, погода и климат, природные зоны и ландшафты и др.

В 7-ом классе, при отсутствии учебников, на уроке используются имеющиеся пособия и справочники по краеведению. Меня как учителя не может не радовать появление разнообразной краеведческой литературы, которая соответствует возрастным особенностям учеников, содержит массу познавательного материала и стимулирует их интерес к изучению родного края. Положено начало созданию учебно-методического комплекта по предмету. Большая часть краеведческой литературы выпущена челябинским издательством «Абрис».

2. МЕТОД НАГЛЯДНОСТИ.

При современном уровне развития техники на уроках краеведения необходимо использовать ЦОРы, у которых много преимуществ перед традиционными методами наглядности. Когда демонстрационный экран на уроке исполняет роль классной доски, ученики получают возможность работать с различной информацией: текстовой, графической, иллюстративной. Информационно-компьютерные технологии позволяют существенно повысить интерес школьников к самому учебному процессу, к предмету краеведения и к результатам своего труда. Все учителя краеведения гимназии прошли обучение на курсах повышения квалификации по программе «Информационно-коммуникационные технологии в деятельности учителя-предметника» и успешно применяют их на своих уроках.

Конечно, нет смысла спорить о преимуществах ЦОРов, но приходится признать, что в настоящее время по краеведению их почти нет, и нам, педагогам, приходится проявлять мастерство и изобретательность по сбору краеведческой информации и подготовке презентаций фактически к каждому уроку.

Мной созданы учебные материалы: серия презентаций о природных достопримечательностях Южного Урала для 7 класса, презентации «Уральские горы – история их образования и строение», «Реки и озера Челябинской области», «Растительный и животный мир Челябинской области» для 6 класса и др.

3. ПРАКТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ.

Позволяют получать знания и вырабатывать умения, выполняя практические действия. К таким методам относятся лабораторные и практические работы.

Лабораторные работы учащиеся выполняют по заданию учителя с использованием приборов, инструментов и технических приспособлений, имеющихся в кабинете географии (например: графические построения суточного хода температур или «розы ветров» города Снежинска).

Практические работы обычно проводятся с использованием контурных карт и атласа Челябинской области.

Образец выполнения практикума «Географическое положение и границы Челябинской области» в 6-ом классе вы можете видеть на экране.

Данная практическая работа является первой в контурной карте, а значит, дети неизбежно сталкиваются с целым рядом проблем (новый вид деятельности, неуверенность в своих действиях, незнание правил оформления). Выполнение этой работы учащимися сопровождается презентацией, где поэтапно показывается порядок действий на контурной карте. В этом случае выполнение работы изначально направлено на успех, который ребёнок запомнит и будет на него ориентироваться при выполнении подобных последующих заданий.

Наличие АРМа в кабинете географии позволило применить и новые формы учебных занятий – виртуальные путешествия и экскурсии.

Большую помощь в подготовке подобных уроков оказывают:

- ✓ выездные семинары для учителей краеведения, организуемые ЧИППКРО (так, например, в октябре 2008 года я принимала участие в выездном семинаре «Изучение горнозаводского Ю.Урала» по маршруту Миасс - Златоуст - Сатка);
- ✓ электронные материалы, представленные учителями краеведения из других городов области;
- ✓ цикл передач «Все чудеса Урала», идущий на канале ОТВ-Челябинск;
- ✓ семейные путешествия во время летнего отпуска, Интернет-ресурсы.

И в заключение хочется сказать. Сегодняшние ученики – это те, кто завтра станут полноправными членами общества. И хочется верить, что благодаря урокам географического краеведения, они научатся видеть и понимать красоту окружающей природы, дорожить её богатством и по-настоящему гордиться тем, что нам выпало удивительное счастье – родиться и жить в одном из красивейших мест России – Южном Урале.



**Н.А.Зырянова,
руководитель ГМО школьных библиотекарей,
заведующий библиотекой МОУ СОШ №121**

Библиотека образовательного учреждения – методическая площадка повышения информационной культуры педагогов

Школьная библиотека функционирует как мост между школой и обществом, привнося в стены первой умноженное знание, призванное бросит вызов пытливым умам юного поколения.

Руководство ИФЛА для школьных библиотек

Школьная библиотека, представляя одно из начальных звеньев в цепи непрерывного образования, сегодня превращается в особый центр - центр формирования информационной культуры личности.

Информационная культура как способ жизнедеятельности человека в информационном обществе включает:

1. Библиотечно-библиографическую грамотность.
2. Культуру чтения.
3. Ориентирование в правовом поле информации (авторское право).
4. Знание информационных ресурсов общества.
5. Умение использовать современные информационные технологии.
6. Владение компьютерной грамотностью.

Современная библиотека образовательного учреждения, преобразованная в информационный центр (или медиатеку), становится единым местом доступа ко всем ресурсам в поддержку образования.

Информационные ресурсы школьной библиотеки:

1. Книги, методические и учебные пособия;
2. Энциклопедии, словари, справочники;
3. Периодические издания;
4. Аудио- и видеоматериалы;
5. Мультимедийные материалы;
6. Полнотекстовые базы данных;
7. Компьютерные программы;

8. Электронные учебники.

Количество и разнообразие источников информации, доступ к которым может предоставить сегодня школьная библиотека, способствует тому, что она становится методической площадкой повышения информационной культуры педагогов.

Меняются формы и направления работы не только с учащимися, но и с педагогами. На первый план в школьных библиотеках всё более выдвигается не массовая работа, а индивидуальное информационное обеспечение читателей.

Информационное обеспечение педагогических работников:

- ✓ консультационно-информационная работа с методическими объединениями учителей, направленная на оптимальный выбор учебников и учебных пособий;
- ✓ информационная поддержка классных руководителей при подготовке и проведении внеклассных мероприятий⁴
- ✓ информационная поддержка сотрудников воспитательного отдела при подготовке и проведении массовых внеклассных общешкольных мероприятий.

Проведённая паспортизация школьных библиотек города, анкетирование библиотекарей позволили определить состояние кадровой и ресурсной базы библиотек, проблемы, препятствующие их развитию.

Так за последние годы хорошо обновился справочный фонд, и в самом плохом состоянии находятся фонды методической литературы для учителей. Всё новое и современное в педагогической литературе библиотекари могут предоставить только через журналы, газеты и ИНТЕРНЕТ. Денег на периодику выделяется крайне мало. Школы, получая бесплатно газету «Южноуральская панорама», не могут выписать газету Министерства Образования Челябинской области «Вектор образования». Давно назрела необходимость создания специализированного городского отдела с передовой педагогической литературой (как в ЦСДШБ г. Озёрска).

Библиотеки образовательных учреждений, являясь участниками проекта «Информатизация системы образования», получили новое техническое оснащение, комплекты электронных учебных пособий и электронные образовательные ресурсы нового поколения.

Дмитрий Анатольевич Медведев сказал, что по оснащённости школьной библиотеки можно судить о том, какой уровень знаний даёт школа.

Все библиотекари прошли курсы ИКТ, модульные курсы по работе в ИНТЕРНЕТ, изучили книгоиздательскую программу PUBLISHER.

Планирование, заполнение отчетов, заказов на учебную литературу, написание сценариев, разработка библиотечных уроков выполняются в электронном виде.

Библиотекарями создаются разнообразные электронные картотеки, списки полезных ссылок для работы в ИНТЕРНЕТ и даже печатная продукция.

Один из принципов деятельности библиотеки школы № 121 - сотрудничество:

Библиотека – ученик, библиотека – администрация, библиотека – педагогический коллектив, библиотека – родители.

Мы (два библиотекаря) участвуем в работе семинаров, педагогических советов, родительских собраний, методических объединений, работаем в тесном контакте с классными руководителями, с воспитательным отделом. Информационно поддерживаем творческую деятельность педагогов, даем консультации по рациональному использованию информации.

Мы оказываем практическую помощь учителям при проведении на базе библиотеки индивидуальной и групповой работы с использованием различных информационных средств обучения. Например, на уроках английского языка у Н.И. Морозовой по теме «Знаменитые путешественники и первооткрыватели» учащиеся работают с познавательной и справочной литературой в читальном зале, сканируют наглядный материал, подбирают материал для

своего проекта.

Использование АРМа библиотекаря помогает нам совершенствовать предоставляемые библиотекой услуги и создавать различные методические материалы: электронные картотеки статей, стихов, сценариев; цитаты и заголовки к выставкам; списки литературы и списки полезных ссылок для поисков в ИНТЕРНЕТ, презентации к различным мероприятиям.

Работа с учебным фондом: ведение картотеки, отчеты, заказы учебников - также осуществляются в электронном варианте, что особенно оказалось необходимым в прошлом учебном году при аккредитации школы.

В этом учебном году библиотекой школы запланирован отдельный цикл мероприятий «К 65-летию Победы в Великой Отечественной войне».

Имея два часа кружковой работы, я провожу библиотечные уроки со 2 по 8 класс по курсу «Основы информационной культуры». В эту программу входят интегрированные библиотечные уроки с учителями русского языка и литературы, биологии и географии, истории и обществознания.

Деятельность библиотеки поддерживается директором и администрацией школы.

Уровень требований, предъявляемый сегодня школьным библиотекарям, очень высок. Школьный библиотекарь должен быть профессионально компетентен. Поэтому **методическая тема** ГМО школьных библиотекарей на 2009-2010 учебный год: «Формирование профессиональной компетентности школьного библиотекаря как основа развития творческого потенциала юного читателя», а **приоритетная задача**: «Способствовать расширению ассортимента библиотечно-информационных услуг для повышения информационной культуры педагогов».

Для выполнения поставленных задач необходимо решить ряд проблем:

- ✓ создание информационно-образовательной среды «учащийся – учитель – библиотекарь», где библиотекарь – основное звено информационного обеспечения образовательного учреждения;
- ✓ установка программного обеспечения АИБС «ИРБИС» для полной комплексной автоматизации работы школьных библиотек;
- ✓ создание страницы библиотеки на сайте образовательного учреждения для формирования единого информационного образовательного пространства.

Прошу рассмотреть данные предложения для внесения в рекомендации августовского совещания.

Закончить свое выступление мне хотелось бы такими словами:

«Нет никакой необходимости идти в школу, если твоей конечной целью не является библиотека» (Рэй Бредбери).

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

Рекомендации секции руководителей ГМО и ШМО

1. Обеспечить переход к новой парадигме повышения квалификации руководителей МОУ и педагогов, учитывая их личностные потребности.
2. Создать эффективную систему сетевого взаимодействия инновационного педагогического опыта, которая позволит учителю своевременно получать информацию о педагогических новациях.
3. В 2010 году провести в рамках городского конкурса «Школа года» смотр на лучшую организацию методической работы в МОУ.
4. Создать информационно-образовательную среду «учащийся – учитель – библиотекарь», где библиотекарь – станет основным звеном информационного обеспечения образовательного учреждения.
5. Городским методическим объединениям продолжить работу по внедрению в образовательный процесс информационных – коммуникационных технологий, цифровых образовательных ресурсов и цифрового оборудования
6. Продолжить оснащение учебных кабинетов школ необходимым современным компьютерным оборудованием, ЦОР.
7. Решить вопрос об установлении программного обеспечения «ИРБИС» для полной комплексной автоматизации работы школьных библиотек;
8. Педагогам образовательных учреждений продолжить освоение и внедрение здоровьесберегающих технологий, особенно на уроках с применением ИКТ.
9. Организовать обучение педагогов более высокому уровню владения ИКТ и цифрового оборудования, в том числе флеш-анимации.
10. Рассмотреть вопрос об увеличении финансирования ИНТЕРНЕТ трафика для образовательных учреждений.
11. Руководителям МОУ продумать систему поощрений педагогов, занимающихся освоением ЦОРов и ЦО, а также работающих на базе предметных лабораторий.
12. Продолжить:
 - преподавание курса «Краеведение» в 6-7 классах в МОУ;
 - апробацию программы в 8 классе (МОУ СОШ №126);
 - выполнение требований программ по НРК.
13. Опубликовать тексты выступлений на секции руководителей ГМО и ШМО в сборнике материалов августовского совещания 2009 года.

Рекомендации приняты единогласно 26 августа 2009 года, присутствовало 60 человек.

**Секция руководителей ГМО и старших воспитателей
Круглый стол «Пути формирования профессиональных умений педагога»**

**Е.В.Собко,
методист МОУ ДПО (ПК)
«Муниципальный методический центр»**



**Пути формирования профессиональной компетентности педагога
(вступительное слово)**

В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года подчеркивается, что основная цель профессионального образования заключается в подготовке квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности, готового к профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, а также участвовать в удовлетворении потребностей личности ребенка в получении соответствующего специального образования.

В областной целевой программе «Развитие дошкольного образования в Челябинской области» на 2006 – 2010 годы «одной из ключевых задач развития системы дошкольного образования ставится повышение качества образования детей, обеспечение соответствия результатов образовательного процесса в детских садах требованиям к первокласснику, предъявляемым школой. В рамках решения этой задачи следует принять меры по повышению уровня профессиональной компетентности педагогов...».

При прохождении аттестации и присвоении квалификационных категорий руководящим и педагогическим работникам определяется уровень профессиональной компетентности и подтверждается показателями в соответствии с Положением о порядке аттестации: квалификация, профессионализм, продуктивность (*ПРИЛОЖЕНИЕ к письму Минобразования РФ от 29 марта 2001 г. № 20-52-1350/20-5 «Временные требования по оценке квалификации и уровня профессиональной компетентности при присвоении квалификационной категории руководителям, специалистам (педагогическим работникам)»*).

В последние десятилетия понятия «компетенция», «компетентность» стали активно осваиваться российской педагогикой. Однако в работах В.Г.Пищулина, И.П.Смирнова и др. эти понятия преимущественно отождествляются с понятиями «педагогическое мастерство», «квалификация», «профессионализм», а в публикациях В.И.Байденко, А.С.Белкина, Э.Ф.Зеер,

В.А.Кальней, Е.В.Ткаченко, С.Б.Шишова – значительно разнятся.

Компетентность (С.Г.Молчанов, Р.Я.Симонян) – понятие, обладающее интегративной природой и включающее когнитивную, операционально-технологическую, мотивационную, этическую, социальную, поведенческую составляющие. Понятие, включающее в себя результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентаций, привычки и т.д.

Компетентность (профессиональная) – совокупность образовательных, профессиональных, социально-профессиональных, социальных и личностных компетенций.

Компетентность (профессионально - педагогическая) – объем компетенций, круг полномочий в сфере профессионально – педагогической деятельности.

Компетенция (С.Г.Молчанов, Г.В.Яковлева) – круг полномочий, представленных законом, уставом или иным актом конкретного органа или должностного лица; уровень образованности, достаточный для самообразования, самостоятельного решения возникающих при этом познавательных проблем и определения своей компетенции.

Между тем нужно учитывать, что ориентация на подготовку «компетентного педагога» является тенденцией последнего десятилетия. А в дошкольных образовательных учреждениях работают педагоги – практики с более чем двадцатилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка не всегда отвечает установкам «компетентного подхода».

Компетентный подход предполагает четкую ориентацию на будущее, которая проявляется в возможности построения своего образования с учётом успешности в личностной и профессиональной деятельности. **Компетенция** проявляется в умении осуществлять выбор, исходя из адекватной оценки своих возможностей в конкретной ситуации, и связана с мотивацией на непрерывное образование. *(Приложение.)*

В.И.Байденко, А.С.Белкин, Л.В.Занин и Н.П.Меньшикова, Э.Ф.Зеер, В.С.Леднев и Н.Д.Никандров, И.П.Смирнов, К.М.Ушаков, Н.Н.Хридина, А.В.Хуторской в своих работах рассматривали «компетентность», с одной стороны, как круг полномочий, который определяет ответственность в решении практических задач должностного лица, с другой – знание, опыт, умение самого должностного лица, т.е. способность и реализация конкретным лицом этого круга полномочий.

Анализ различных точек зрения позволяет определить профессиональную компетентность педагогов как интегральную характеристику, включающую когнитивный, деятельностный и профессионально – личностный компоненты, определяемую готовностью и способностью педагога выполнять в непосредственной деятельности профессионально – педагогические функции.

Профессионально-педагогическая компетентность педагога реализуется через **функции:**

- ✓ гностическую;
- ✓ организационно-технологическую;
- ✓ коммуникативную;
- ✓ формирующе-развивающую;
- ✓ профилактико-воспитывающую.

На основании изложенного выделяются **критерии сформированности профессионально-педагогической компетентности:**

1. Стремление к овладению глубокими профессионально-педагогическими знаниями (содержательный компонент).
2. Владение педагогическими умениями, побуждающее к применению их на практике (деятельностный компонент).
3. Активное стремление к становлению собственной личности как профессионально и педагогически компетентного педагога (личностный компонент).

Современные условия функционирования системы дошкольного образования, проводимые реформы структурной и содержательной стороны образования увеличивают сложность профессиональной деятельности педагогов, связанную с интеллектуальным

и эмоциональным напряжением, преодолением психологических затруднений. Кроме того, развитие современной образовательной практики обуславливает появление новых содержательных и процессуальных характеристик педагогической деятельности. В связи с этим в реализации актуальных задач и современных аспектов профессиональной деятельности многие педагоги столкнулись с проблемой, которая заключается в недостаточном владении актуальными профессиональными и ключевыми компетенциями.

Причинами кризиса профессиональной компетентности педагогов являются:

- ✓ несоответствие между быстрыми изменениями общественного сознания, сменой ценностей, приоритетов общественного развития и инерционностью профессионального сознания педагогов, ориентирования их в своём большинстве на традиционные ценности и установки; что в свою очередь ведёт к неприятию профессиональной конкуренции, личной ответственности и авторитаризму в мышлении;
- ✓ недоступность для большинства педагогов возможностей для знакомства с лучшими образцами мирового педагогического опыта (не всем доступен интернет; не всегда есть возможность поехать на семинар, который необходим);
- ✓ высокая инерционность (запаздывание, медлительность) традиционной системы педагогического образования (в том числе и системы переподготовки и повышения квалификации работников дошкольного образования).

Всё это ведёт к нарастанию психологического дискомфорта, тревоги, растерянности педагогов в ситуации профессионального и личностного самоопределения.

Проблема формирования профессиональной компетентности решается, исходя из общепедагогических представлений о формировании ребёнка как процессе становления человека в его социальном проявлении под воздействием различных факторов: экономических, социальных, аксиологических, психологических, педагогических и др., результат которого даёт определённую законченность в профессиональном и личностном планах, в достижении уровня профессиональной зрелости, устойчивости базовых профессионально-личностных качеств. Важно заметить, что процесс формирования не противопоставляется процессам творчества, активизации и стимулирования осмысленного учения, самообразования и саморазвития.

В работе с педагогами необходимо учитывать: ключевые компетенции и специальные, тесно взаимосвязанные между собой.

При этом ключевые компетенции педагога отражают культуру специалиста профессионально-педагогическую, социально-мотивационную, информационную, коммуникативную, креативную. Специальные компетенции интегрируют в себе знание предмета обучения и воспитания и методики его применения и подразделяются на целевую, содержательную, проектировочную, рефлексивную, мониторинговую (*Приложение.*)



Это является основой профессиональной компетентности, без этих компетенций педагог не состоится.

Современные требования определяют основные пути формирования профессиональной компетентности педагогов через разные формы:

- ✓ курсы повышения квалификации;
- ✓ использование возможностей интернета (городской образовательный портал);
- ✓ организацию деятельности городских методических объединений;
- ✓ организацию обмена опытом работы педагогов в рамках работы по преемственности;
- ✓ оказание консультативных услуг и направление в ДОУ методических рекомендаций;
- ✓ проведение семинаров (выездных, городских трёхступенчатых методических и др.);
- ✓ издательскую деятельность ММЦ.

Профессиональные компетенции педагога способствуют ориентированию его в различных сферах жизни и подвигают к продуктивному действию.

Приложение

Памятка

для участников «Круглого стола»

«Пути формирования профессиональных умений педагога»

«Профессиональная компетентность педагога – область профессиональной деятельности специалиста по обучению, воспитанию и развитию детей».

Компетентность (С.Г.Молчанов, Р.Я.Симонян) – понятие, обладающее интегративной природой и включающее когнитивную, операционально-технологическую, мотивационную, этическую, социальную, поведенческую составляющие. Понятие, включающее в себя результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентаций, привычки и т.д.

Компетентность (профессиональная) – совокупность образовательных, профессиональных, социально-профессиональных, социальных и личностных компетенций.

Компетентность (профессионально - педагогическая) – объем компетенций, круг полномочий в сфере профессионально – педагогической деятельности.

Компетенция (С.Г.Молчанов, Г.В.Яковлева) – круг полномочий, представленных законом, уставом или иным актом конкретного органа или должностного лица; уровень

образованности, достаточный для самообразования, самостоятельного решения возникающих при этом познавательных проблем и определения своей компетенции.

Компетентный подход предполагает чёткую ориентацию на будущее, которая проявляется в возможности построения своего образования с учётом успешности в личной и профессиональной деятельности. **Компетенция** проявляется в умении осуществлять выбор, исходя из адекватной оценки своих возможностей в конкретной ситуации, и связана с мотивацией на непрерывное образование.

1. Профессионально-педагогическая компетенция – фундамент педагогической компетентности, гуманитарно-социально-экономических и психолого-педагогических знаний и умений, позволяющих педагогу анализировать учебный материал, педагогические ситуации, выбирать способы взаимодействия, формы и методы обучения и воспитания.

2. Социально-мотивационная компетенция является показателем осознания социальной значимости профессии педагога, способности взять на себя ответственность за предложенные новые методические подходы и их реализацию, проявление сопряжённости личных интересов с потребностями конкретного воспитанника, образовательного учреждения, общества. Она характеризует нравственную культуру, идеалы, духовные ценности.

3. Информационная компетентность педагога предполагает владение специальными умениями получать, обрабатывать и использовать необходимую информацию в процессе профессиональной деятельности.

4. Коммуникативная компетенция характеризует особенности коммуникативной деятельности педагога, специфику его взаимодействия с администрацией образовательного учреждения, коллегами по работе, воспитанниками и их родителями. Акцент ставится на взаимосвязи коммуникативности с эффективностью педагогической деятельности, направленной на достижение образовательных целей.

5. Креативная компетенция – способность к творчеству. Творческий подход в реализации педагогической деятельности является важнейшей эффективной характеристикой деятельности педагога. Это обусловлено тем, что многообразие педагогических ситуаций, их неоднозначность, требует вариативных подходов к анализу и решению вытекающих из них задач.

6. Целевая компетенция педагога предполагает умение ставить и реализовывать образовательные цели различного уровня и направленности: обучающие, воспитательные, развивающие; ближние и дальние; текущие и перспективные; реальные и идеальные; глобальные и частные. Осознание цели – первый шаг к реализации профессиональных задач.

7. Содержательная компетенция характеризует знание педагогом учебного предмета, умения творчески работать с образовательной программой, реализуемой образовательным учреждением, а также возможности своего потенциала и уровень знаний и умений воспитанников.

8. Проектировочная компетенция включает в себя умения педагога предвидеть результаты своей деятельности, определять последовательность своих действий при достижении цели, т.е. сводить воедино свою педагогическую стратегию и тактику.

9. Рефлексивная компетенция связана с интегративной, неотъемлемой способностью педагога оценить свой труд в целом, умением увидеть причинно-следственные связи между его задачами, целями, способами, средствами, условиями, результатами. Опыт становится источником методического роста педагога лишь в той мере, в какой он является объектом структурированного анализа: неотрефлексированная практика бесполезна и со временем ведёт не к развитию, а к профессиональной деградации педагога.

10. Мониторинговая компетенция характеризует умения педагога отслеживать процесс обучения и воспитания и реально соотносить полученные результаты с запланированными, т.е. обеспечить качество образования. Педагогическая диагностика – составная часть мониторинга, она включает в себя контроль, оценку, накопление статистических данных, их

анализ, выделение динамики, прогнозирование результатов деятельности.

Функции профессионально-педагогической компетентности:

- ✓ Гностическая функция обеспечивает овладение педагогом системой знаний, необходимых для успешного выполнения им своей профессиональной деятельности.
- ✓ Организационно-технологическая функция заключается в формировании умений организовать образовательный процесс.
- ✓ Коммуникативная функция заключается в создании педагогом коммуникации, направленной на развитие взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами.
- ✓ Формирующе-развивающая функция состоит во влиянии педагогом на процесс развития детей.
- ✓ Профилактико-воспитывающая функция предполагает прогнозирование, предупреждение педагогом негативных качеств и черт характера у детей.

Критерии сформированности профессионально-педагогической компетентности:

1. Стремление к овладению глубокими профессионально-педагогическими знаниями (содержательный компонент).
2. Владение педагогическими умениями, побуждающее к применению их на практике (деятельностный компонент).
3. Активное стремление к становлению собственной личности как профессионально-педагогически компетентного педагога (личностный компонент).

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**Н.В.Кузьмина,
руководитель ГМО воспитателей
дефектологического направления,
заместитель заведующего по УВР МДОУ №5**



Роль городского методического объединения в повышении профессиональной компетентности педагогов

С 2008 г. (второй год) являюсь руководителем ГМО воспитателей дефектологического направления. Коллектив педагогов стабильный, средний возраст - 46 лет, стаж работы - более 20 лет, характеризующийся по уровню квалификации: имеют категории: 45% - первую, 26% - высшую. Педагоги работают с детьми с различными проблемами в развитии. Наряду с первичными диагнозами у детей присутствуют отклонения в поведении и другие психофизические расстройства. Контингент родителей тоже разнообразен: большинство семей - с низким социальным статусом, со сниженной социальной ответственностью. Педагоги физически и морально устают, (особенно те, кто работает с ДЦП, ОПН), часто подвергаются стрессам, что приводит к группе риска по раннему профессиональному выгоранию.

Имея большой практический опыт работы (образование получали давно), воспитатели не всегда сразу принимают что-то новое (они говорят: «Мне это не надо»; «Я работаю последний год»; «Я повышать квалификационную категорию не буду» и т.д.). Они испытывают затруднения в самостоятельном освоении современных технологий обучения и воспитания детей, в обобщении опыта работы в соответствии с современными требованиями и т.д. Это приводит к некомпетентности в вопросах воспитания и обучения дошкольников с проблемами в развитии и невостребованности в работе.

Сегодня образовательной сфере необходимы творческие, инициативные педагоги, способные к самоизменению. Традиционные формы методической работы, в которых всё ещё главное место отводится докладам, прямой передаче знаний, утрачивают значение из-за низкой эффективности и недостаточной обратной связи. Поэтому в работе ГМО использовали непосредственное вовлечение педагогов в активную учебно-познавательную деятельность с помощью консультаций – практикумов и консультаций – тренингов. Были привлечены педагоги – психологи высшей квалификационной категории: Кутепова Н.А., Тяканова Г.П. Такие встречи проходили в непринуждённой обстановке. Педагоги расслаблялись и непроизвольно получали новые знания, участвовали в дискуссии, решали поставленную поисковую задачу, получали практический опыт. Тренинги позволяли педагогам осуществлять самоанализ работы, который помогал им увидеть положительные и отрицательные моменты в своей педагогической деятельности и скорректировать некоторые свои личностные качества.

На заседаниях были оформлены выставки методической литературы, методических разработок, дидактических игр, пособий. Изучение опыта работы аттестующихся педагогов строилось на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями. Такая форма передачи информации расширяет кругозор педагогов, формирует у них умения и навыки профессиональной деятельности, при этом у воспитателей развивается умение формулировать вопросы.

Результаты работы ГМО воспитателей дефектологического направления показали высокий уровень заинтересованности педагогов. Активное и рефлексивное участие на заседаниях ГМО формируют у педагогов способности, связанные с умением самостоятельно учиться, действовать в новой ситуации, решать новые задачи и получать качественный продукт.

В этом году мы запланировали встречи с учителями – логопедами для получения консультаций – практикумов по вопросам организации коррекционной работы с детьми с нарушениями речи. На межсекционных заседаниях будем работать творческими группами, объединёнными единой методической темой (Н: «Социально – личностное развитие детей с проблемами в развитии»), одна группа педагогов будет разрабатывать перспективное планирование, вторая группа – обновлять предметно – развивающую среду, третья группа – разрабатывать конспекты, методические материалы. На одном из заседаний ГМО будут представлены все разработки, педагоги обменяются мнениями о проделанной работе, определяют проблемы и перспективы.

Руководство ГМО способствует моему профессиональному росту, формированию компетенции и совершенствованию личностных качеств.

Уважаемые коллеги, руководители ГМО, а что вам даёт руководство деятельностью ГМО?



**С.В.Егорова,
руководитель ГМО
музыкальных руководителей,
музыкальный руководитель МДОУ №26**

Роль городского методического объединения в повышении профессиональной компетентности педагогов

Вопрос №1: Светлана Валентиновна, как вы считаете, что требует модернизация образования от современного педагога?

Ответ: Модернизация образования требует от педагога повышения его профессионального уровня, формирования и совершенствования педагогической культуры, соответствующей запросам современной жизни, требует обновления и придания гуманитарно-личностной направленности профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность лежит в основе повышения квалификации педагогов и дополняется методической, социальной и личной компетентностью. Повышение квалификации педагогов – это постоянный процесс обновления профессиональных знаний, умений и навыков. В современных условиях развития образования – это тенденция перехода от знаний к навыкам и мастерству, т.к. необходим обмен знаниями, перенос их в жизненные, рабочие ситуации, их преобразование, т.е. внедрение их в практику. Таким образом, педагог не должен останавливаться на достигнутом, а находиться в постоянном профессиональном самосовершенствовании. Расширение профессиональных компетенций происходит через работу городских методических объединений (ГМО).

Вопрос №2: На что направлена работа ГМО?

Ответ: Городское методическое объединение – это форма просвещения педагогов, которая носит как информативный, так и практико-ориентированный характер. В существующей системе основное внимание уделяется методическим вопросам того или иного направления, так как профессиональная компетентность педагога связана с реальными проблемами и задачами практики, ориентирована на овладение педагогическими образовательными технологиями, обеспечивающими достижение желаемого результата в профессиональной деятельности. Уровень профессионализма в значительной мере зависит от уровня активности педагога, его способности подняться над средой и продолжать самообразование, от системы методической работы в рамках деятельности ГМО.

Работа городского методического объединения направлена на повышение профессионального мастерства педагогов. Значительную помощь в овладении новыми педагогическими технологиями педагоги-дошкольники получают именно здесь. В план

работы методического объединения вносятся вопросы по изучению нормативных документов, теории и методики предмета, утверждение плана работы. Деятельность ГМО многопланова. Заседания проводятся как в традиционной, так и в нетрадиционной форме: круглых столов, где предполагается совместное обсуждение и обмен мнениями по определённой проблеме, деловых игр, дискуссий, мастер-классов. Также проводятся теоретические семинары (доклады, сообщения), семинары-практикумы (сообщения с практическим показом), обсуждение современных новейших методик воспитания и обучения, педагогических технологий, достижений психолого-педагогической науки, а так же отдельных открытых мероприятий. Для ГМО характерна практическая направленность, где специалисты обмениваются опытом работы, посещают открытые занятия, праздники, развлечения, консультации, тренинги.

Вопрос №3: Уважаемые коллеги, как вы думаете, от чего зависит выбор формы организации заседания методического объединения?

Ответ: Выбор формы занятий методического объединения зависит от квалификации педагогов, от их заинтересованности в освоении инновационных форм работы, от активности личной позиции и творческого потенциала. Система деятельности городского методического объединения имеет тенденцию к поиску современных форм работы, поддержанию инновационного духа и творческого поиска, совершенствованию того, что наработано, и применению новых подходов и идей. Только развивающаяся система способна активизировать процессы профессионально-личностного роста и саморазвития педагогов. И если мы хотим, чтобы педагог на протяжении всей своей жизни сохранял творческую активность, умел ставить новые проблемы и по-новому решать старые, система повышения профессиональной компетентности должна быть направлена на непрерывное развитие личности педагога. Как утверждает наука, на этом пути каждый из нас должен как минимум, пройти четыре этапа зрелости:

- ✓ 1 этап – начинающий педагог должен удержаться в пределах предметной области знаний;
- ✓ 2 этап – становление специалиста (педагог использует множество форм обогащения опыта);
- ✓ 3 этап – увеличение степени профессионального риска и начало апробации собственного опыта;
- ✓ 4 этап – самый сложный период, когда профессионал упирается в планку достигнутого. Достигнув верха своей компетентности, и оставаясь на старом багаже, педагог снова может оказаться на ступеньке некомпетентности. Для этого необходимо организовать систему самообразования педагога, дать почувствовать необходимость в научно-исследовательской работе.

Таким образом, городское методическое объединение способствует:

- ✓ удовлетворению актуальных потребностей педагогов в организации профессиональной деятельности;
- ✓ формированию потребностей педагогов, находящихся в зоне их ближайшего профессионального развития;
- ✓ повышению уровня профессионального мастерства педагогов, осмыслению и реализации идей современного образования;
- ✓ научно-методическому обеспечению условий совершенствования профессиональных компетенций педагогов.

Вопрос №4: Светлана Валентиновна, как Вы на методическом объединении музыкальных руководителей определяете круг проблем, приоритетных тем, требующих разного подхода к оказанию адресной методической помощи?

Ответ: Ежегодно проводится анкетирование педагогов разных категорий для определения круга проблем, приоритетных тем, требующих разного подхода к оказанию адресной

методической помощи. Это позволяет выявить уровень заявленных проблем, провести ранжирование. Такой подход помогает создать условия для функционирования и развития системы методической работы, представляющую многоуровневую структуру.

Содержание деятельности ГМО строится на основе дифференцированного подхода и является не только формой обучения, повышения профессиональной компетентности педагогов, но и позволяет выявить инновационные пути, формы и методы обучения, а также уровень мастерства педагогов.

Педагог-профессионал не принимает в готовом виде ни идеи, ни технологии – он самоопределяется по отношению к ним и осознанно творит свою собственную деятельность. Специфика труда педагога-дошкольника побуждает его пополнять знания и умения всю жизнь. Этот процесс протекает в разных формах. Большинство педагогов предпочитают перенимать опыт коллег, педагогов-новаторов. Психологи установили: только те знания становятся убеждениями человека, которые им самостоятельно обдуманы и пережиты. И если первичное восприятие знаний может быть фронтальным и групповым, то последующая работа должна быть индивидуальной, в том объеме и темпе, который необходим каждой личности. А это возможно только в условиях самостоятельной, самообразовательной деятельности в организации непрерывного образования педагогов.

Таким образом, городское методическое объединение даёт возможность педагогам обмениваться опытом, творчески решать проблемы для непрерывного повышения профессиональной компетентности.

**О.В.Колмакова,
старший воспитатель МДОУ №29**



Городские трехступенчатые семинары – способ представления опыта работы и повышения профессиональной компетентности педагога

Методический семинар – это систематическая коллективная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического общественно-культурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства.

Цель методического семинара – наиболее полное изучение методической темы, с последующей реализацией и творческим претворением в образовательную деятельность МДОУ.

Задачи методического семинара:

- ✓ Повышение профессиональной компетентности, общекультурного уровня педагогических кадров по выбранной теме.
- ✓ Развитие творческой активности и инициативы педагогов.
- ✓ Совершенствование педагогического мастерства работников МДОУ через внедрение личностно-ориентированной модели образования.
- ✓ Обобщение наработанного методического материала, распространение и внедрение его в деятельность других дошкольных образовательных учреждений.
- ✓ Создание базы данных по итогам проведения методических семинаров МДОУ.

Одной из эффективных форм методической работы является работа коллектива над единой методической темой. Методическая тема определяется в результате анализа образовательной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Сразу же возникают проблемы:

- ✓ как грамотно сформулировать тему, научно её обосновать;
- ✓ как правильно спланировать работу, заинтересовать педагогов на изучение вопроса;
- ✓ как построить изучение теоретических аспектов и найти интересные и эффективные формы подачи этой темы для педагогов.

В начале I этапа работы по теме, теоретического, нам необходимо выдвинуть гипотезу, разработать стратегию работы МДОУ по теме, выработать систему действий на управленческом уровне, которые определяют, как целесообразнее действовать для успешного внедрения стратегии, составить план-программу управленческих действий.

Мой стаж работы в должности старшего воспитателя небольшой – три года. Я впервые

готовлюсь к освоению вместе с коллективом новой темы трехступенчатого семинара.

Цель первого этапа: теоретическое исследование вопроса (проблемы) по выбранной методической теме, с учётом специфики дошкольного образовательного учреждения и участников образовательного процесса:

1. Выбор темы (мотивация необходимости выбора) – по результатам анализа деятельности.
2. Составление поэтапного плана работы МДОУ по данной теме.
3. Подборка и изучение необходимой литературы по данной теме.
4. Составление педагогами перспективных планов.
5. Отражение данной выбранной темы во всех видах деятельности в соответствии с проектом Государственного стандарта.
6. Внедрение данной темы в практическую образовательную деятельность МДОУ.
7. Обсуждение и освоение коллективом данной темы через педагогические советы, консультации и другие формы работы.

Результатом работы данного этапа является представление наработанного опыта.

Как же правильно его описать?

Примерный алгоритм описания опыта работы 1 ступени городского методического трехступенчатого семинара:

1. Актуальность, значение темы. Анализ проблемы. Цель, задачи.
2. Теоритическое обоснование:
 - понятийный словарь (автор);
 - нормативное обоснование;
 - описание адаптированных программ, технологий, их составные компоненты и методические рекомендации.
3. Мероприятия, содержание работы.
4. Выводы.

Учитывая опыт работы над предыдущей темой. Мы определили для себя те формы методической работы, которые активизируют творческую деятельность педагогов: тренинг, тематические проверки, собеседования, анкетирование по выявлению уровня теоретических знаний внедрения методик по данной теме. Планируя методическую работу с педагогами детского сада, используем широко внедряемые в практику групповые и индивидуальные формы, наблюдения, дни регуляции и коррекции, консультации.

Необходим индивидуальный подход к каждому педагогу. Главный принцип в организации эффективной индивидуальной методической работы – дифференциация. С молодыми педагогами планируется проводить постоянную консультативную работу и индивидуальные беседы, осуществлять наставничество опытных воспитателей, специалистов.

Одна из форм методической работы с педагогами – семинары-практикумы. В структуру семинара входят теоретические и практические занятия, анкетирование, показ открытых мероприятий с детьми и родителями. Это помогает более глубоко и систематично изучить проблемы данной темы семинара, совершенствовать профессиональное мастерство педагогов, развивать творчество.

Наиболее эффективной формой работы мы считаем создание проектировочных групп.

Проектировочные группы созданы по направлениям деятельности – учителя-логопеды, воспитатели речевых групп, воспитатели раннего возраста, социально-личностное направление, художественно-эстетическое и физическое направления. Эта совместная творческая деятельность помогает педагогам учиться взаимодействовать, создавать методические разработки, обмениваться опытом. Коллективная, совместная работа эффективнее и быстрее позволяет познавать новое. Органически сочетая коллективные и индивидуальные формы работы, формируется творческий, профессионально грамотный коллектив. В процессе работы проектировочных групп создаются методические рекомендации, памятки.

Кроме традиционных форм работы очень большой интерес у специалистов вызывают

инновационные формы работы, такие, как ярмарки педагогического мастерства, деловые игры. Эти формы работы позволяют каждому педагогу проявить себя. Деловая игра – самая популярная форма работы с педагогами в нашем детском саду. В ней педагоги в игровой форме справляются с различными проблемными ситуациями, которые встречаются в работе каждого. В этих играх педагоги могут проявить свою эрудицию, смекалку. Задания бывают разные, например, «мозговой штурм» по активизации теоретических знаний педагогов методик, воспитания и образования, санитарно-эпидемиологических правил, нормативных документов, регламентирующих их деятельность; разработка алгоритмов, схем, рекомендаций, разгадывание кроссвордов, сбор слов из частей, поиск педагогическим путем выхода из ситуаций.

Одной из форм представления опыта работы специалистов стал «Мастер-класс», основная цель которой – передача педагогического опыта, системы работы, авторских находок, всего того, что помогло достичь наибольших результатов. Мастер-класс – эффективная форма профессионального обучения, активного и пассивного воспитателя. Ярko выраженная форма ученичества именно у мастера, то есть передача «ученикам» опыта, мастерства, искусства в точном смысле, чаще всего – путем прямого и комментированного показа приемов работы. У каждого свои идеи и находки. Свои результаты педагогической деятельности. Но если с ними знакомится коллега – профессионал, то мы уверены, что идеи будут развиты, а педагогические находки помогут преодолеть трудности.

Планируется проводить показы открытых мероприятий с последующим обсуждением просмотренного, использовать видеоматериалы занятий и режимных моментов, позволяющих наглядно познакомиться с новыми технологиями и приемами работы с детьми.

В педагогическом кабинете регулярно организовывать выставки литературы и методических рекомендаций, что будет способствовать обогащению знаний педагогов. Проводить различные конкурсы.

Мы считаем, что городские трехступенчатые семинары способствуют повышению профессиональной компетентности педагога, творческой активности коллектива педагогов, их удовлетворенности в результатах своего труда.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.



**Е.В.Пасынкова,
старший воспитатель МДОУ №24**

Городской трехступенчатый методический семинар – способ представления опыта работы и повышения профессиональной компетентности педагогов

Немаловажную роль в обеспечении качества образования имеет профессиональная компетентность педагогов. В период межкурсовой подготовки значительная роль повышения профессиональной компетентности и организации непрерывного педагогического образования отводится городским трёхступенчатым методическим семинарам.

Первый этап – это выбор темы трехступенчатого семинара, которая определяется из анализа образовательной деятельности дошкольного образовательного учреждения за прошедший период, установления исходного состояния всей работы ДООУ; постановка цели и задач по ее достижению; составление перспективного плана работы на пять лет в соответствии с Положением о городском трехступенчатом методическом семинаре; изучение с коллективом современных педагогических технологий и анализ литературы по существующей проблеме; теоретическое описание темы.

Вторая ступень – практическая, представление адаптированных технологий в работе ДООУ, показ открытых мероприятий, наработанных конспектов, дидактического материала, пособий, атрибутов.

Третья ступень – описание опыта работы, представление как теоретического, так и практического опыта. (Приложение).

Наше МДОУ «Детский сад компенсирующего вида №24» сталкивалось со своими трудностями и проблемами, первая – это мотивация педагогических кадров на творческую деятельность. От того, насколько продуманно будет построена методическая деятельность, зависит качественный уровень и результативность проведения семинара. Для того, чтобы работа была эффективной, необходимо вовлекать всех педагогов в процесс организации семинара. В своей работе мы опирались на индивидуально-дифференцированный подход к каждому педагогу, с учетом их затруднений, творческой активности, профессионального мастерства, психологической готовности (не секрет, что многие педагоги не могут справиться с волнением во время выступления на большую аудиторию). С педагогами проводили индивидуальные консультации, тренинги, конкурсы педагогического мастерства, просмотр открытых мероприятий и их анализ. В детском саду были созданы творческие микрогруппы: по

желанию, интересам, направлению работы (например, работа воспитателей раннего возраста), по подготовке и проведению педагогических часов, семинаров - практикумов, презентаций методического материала. Одним из условий работы было создание ситуации успеха. Методические мероприятия, проводимые микрогруппами, мотивируют развитие творческих способностей педагогов их познавательных-ценностных интересов и профессиональное саморазвитие личности. Воспитатели чувствовали себя главными действующими лицами, были готовы к выявлению затруднений в работе, осознанию и поиску путей их преодоления.

Работа, происходящая в период планирования, подготовки и организации городского методического семинара, побуждает к поиску новых подходов к методической деятельности. В практику своей работы мы включили новую активную форму – мастер-класс. Однако у нас существуют проблемы по внедрению этой формы работы.

Вторая сложность – это обобщение опыта работы. Одним из показателей профессионализмасовременного коллектива педагогов признаётся его способность к обобщению и распространению опыта дошкольного образовательного учреждения. Очень важный момент в работе городского методического семинара – организация целенаправленного обмена опытом, т.е. выхода за рамки конкретного дошкольного учреждения, распространение опыта работы на городском уровне. Необходимо расширять рамки взаимодействия специалистов разных дошкольных образовательных учреждений для решения однотипных проблем в организации и проведении этапов методического семинара.

Педагоги предлагают многолетний не только теоретический, но и практический опыт работы по выбранной теме для всех звеньев образовательного учреждения (воспитателей, учителей-логопедов, психолога, физинструктора, социального педагога, медицинского персонала), новые подходы к организации и содержанию традиционных и инновационных форм методической и педагогической работы. Участники не только представляют свой опыт, но и делятся своими результатами (успехами, находками, новыми идеями, проблемами).

Слушатели городского методического семинара становятся его активными участниками. Этому способствуют новые формы организации, такие как тренинги и мастер-классы. Все чаще на семинарах создается ситуация когда мы обсуждаем ту или иную актуальную проблему, с выделением нескольких точек зрения, поиском аргументов к каждой из них, обобщением того, что ближе к истине. Это необходимо для того, чтобы люди проговаривали, предлагали свое понимание, слышали других, видели, как многоаспектна каждая проблема.

Слушатели городских трехступенчатых семинаров экономно по времени и силам получают интересующую их информацию, так, по данным за 2007-2008 учебный год, более 400 педагогов получили возможность повысить свою квалификацию через данную форму работы. Основными результатами деятельности семинаров является разработка пакетов методических материалов, включающих готовые рекомендации для внедрения их педагогами в свою деятельность: дидактические материалы, организационные документы по реализации проектов, сборники материалов.

Всё это говорит о том, что знакомство с каждым новым опытом и активное участие в семинарах помогает росту уровня профессиональной компетентности педагогов. Об этом можно судить и по качеству методических материалов, публикуемых в методических сборниках управления образования, и на сайтах ММЦ.

Вопрос: Уважаемые коллеги, а вы как считаете, нужна ли такая форма работы – городской трёхступенчатый методический семинар?

Структура описания опыта работы:

1. Введение (обосновать актуальность опыта, его практическую значимость).
2. Теоретическое обоснование опыта.
3. Описание опыта (раскрыть технологию реализации ведущей педагогической идеи и её компонентов, изложить точку зрения на содержание образования на содержание образования, формы, методы, приёмы и средства обучения и воспитания детей).
4. Анализ результатов изученного опыта и возможности его использования.
5. Заключение.
6. Список литературы.
7. Приложения.

Порядок описания опыта работы:

1. Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, причины её выбора, цели обобщения, методы сбора информации, степень и характер новизны. Подробно описывается объект обобщения опыта (дошкольное образовательное учреждение, группа).
2. В теоретическом обосновании описываются педагогические, психологические и другие идеи, которые повлияли на становление этого конкретного опыта. Задачи раздела обосновать, объяснить опыт с позиций теории, а не подробно описывать его.
3. Описание опыта - есть описание предмета обобщения, его технологии, признаков, структуры. При этом можно использовать приём сравнения с тем, что было раньше, до него, и что нового он внёс. Этот раздел должен быть высокотехнологичным.
4. Анализ результатов, изученного опыта с помощью статистических данных об обученности, иллюстрирует эффективность применения опыта, доказывает его продуктивность, представляются данные диагностики и делаются выводы.
5. Заключение содержит общие выводы о перспективах широкого использования опыта в педагогической практике.
6. Список литературы может более полно охватывать предмет обобщения, а может состоять лишь из цитируемых работ.
7. Приложение: диаграммы, графики, перспективные планы, конспекты занятий, анкеты и т.д.

Технические требования к оформлению опыта работы:

1. Документ в формате MSWord, файл с расширением .doc .
2. Все поля по 2 см.
3. Шрифт заголовков Century Gothic, гарнитура 14 пунктов.
4. Шрифт основного текста Times New Roman, гарнитура 12 пунктов.
5. Для обозначения красной строки не использовать пробелы и табуляцию, пользоваться стандартными средствами текстового редактора (меню Формат >> Абзац).
6. Таблицы предпочтительнее располагать в книжном формате (вертикальный лист).
7. Для графических объектов, вставляемых в текст из внешних файлов, необходимо определить место в тексте, желательный размер, способ оформления (обтекание текстом или вставка между фрагментами текста), а также предоставить все графические объекты (цифровые фотографии, рисунки, объекты сканирования) отдельными файлами (форматы .jpg; .gif).

Литература:

1. Положение о городском трёхступенчатом методическом семинаре МДОУ. 2004.
2. Обобщение опыта работы: особенности описания. ИДППО. Челябинск. 2005.



**А.А.Кондратенко,
учитель-логопед МДОУ №26**

Конкурс как мотивационная среда профессионального и личностного развития педагога

А.А. – Екатерина Викторовна, как Вы думаете, с чего птица начинает свой полёт?

Е.В. – Первым делом она расправляет крылья.

А.А. – Вообще нет, сначала птица набирает в грудь воздуха.

Этим мы хотим сказать, что нужно сначала определить своё отношение к себе, своим успехам, своему имиджу и авторитету, своему профессиональному росту, прежде, чем решиться на какой-то определенный поступок.

Такие вопросы: «Какая Я?», «Каково моё место?», «Чем я владею?», «В чём сильна?», «Развиваюсь ли я?», «Как меня оценивают окружающие? Коллеги?», «Есть ли у меня возможности роста?» - задавала я себе, когда приняла решение участвовать в городском конкурсе «Педагог года в дошкольном образовании».

Мотивы участия в конкурсе у педагогов бывают разные:

- ✓ некоторые пытаются утвердиться в профессии,
- ✓ кто-то приобретает известность, статус в коллективе, премии,
- ✓ кто-то не хочет портить отношений с администрацией,
- ✓ некоторые - в знак протеста на несправедливую оценку своего труда, непризнания своих идей в коллективе.

Для меня было важно – не подвести коллектив, который выдвинул меня, как профессионала в своей деятельности. Передо мной встал вопрос, что же такое профессионализм?

Вопрос к участникам круглого стола: Как вы думаете?

Профессионализм педагога – это высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности, формируемая в динамичном, направленном, непрерывном процессе, обусловленном внутренней активностью личности и внешними факторами.

Одним из факторов, способствующих удовлетворению потребности личности в саморазвитии и самореализации, является конкурс педагогического мастерства.

Существуют факторы, способствующие развитию профессионализма педагогов в конкурсах педагогического мастерства:

- ✓ Внешние. Организационно-методические мероприятия: курсы, тренинги, мастер-классы, индивидуальные консультации и др.

- ✓ Внутренние факторы: интересы, потребности, мотивы педагогов, участвующих в конкурсах педагогического мастерства.

Разработана модель развития профессионализма педагогов в конкурсах педагогического мастерства, которая состоит из трёх взаимосвязанных этапов:

I этап - вхождение педагога в конкурс, на котором происходит осознание своих возможностей и готовности участвовать в конкурсе профессионального мастерства;

II этап - конкурсный, на котором происходит раскрытие способностей, личностных и профессиональных качеств конкурсанта, адаптация в условиях конкурса, подтверждение профессионального уровня;

III этап - постконкурсный, на котором осуществляется прогнозирование дальнейшей деятельности конкурсанта, определяются возможная перспектива изменений профессиональной «Я»-концепции, профессиональная позиция, происходит более глубокое осмысление гуманистических, социальных, профессиональных ценностей, необходимости профессионального роста.

Остановлюсь немного на II этапе – конкурсном.

В 2008 году впервые в Снежинске проводился конкурс «Педагог года в дошкольном образовании», поэтому в нем смогли принять участие различные специалисты, работающие в дошкольном образовании: педагоги-психологи, учителя – логопеды, инструкторы по физической культуре.

Конкурс состоял из трёх туров.

1 тур – представление пакета документов:

1. Заявление от педагогического работника на участие в конкурсе.
2. Анкета участника конкурса.
3. Представление от муниципального дошкольного образовательного учреждения.
4. Описание опыта работы.
5. Эссе «Моё педагогическое кредо».
6. Представление развивающей среды группы.
7. Заявка на педагогическое мероприятие.

В нашем коллективе была создана творческая группа, своеобразная редколлегия, которая занималась тем, что редактировала документацию на предмет опечаток, помогала с фотосъёмками.

Возникали определенные сложности, например, в написании эссе (что такое «эссе», как его пишут). А вы как думаете, что такое «эссе».

На помощь нам пришел интернет, мы уточнили, что эссе – это прозаическое сочинение - рассуждение небольшого объема со свободной композицией, свободная трактовка какой-либо проблемы.

Ещё сложность - оформление заявки на проведение педагогического мероприятия (выбор вида и формы проведения мероприятия, темы, подбор оборудования). Это было довольно сложно сделать, не зная детей. Здесь сказывалась специфика работы в коррекционном учреждении – все занятия составляются с учетом индивидуальных особенностей детей. Подсказкой стала «Программа воспитания и обучения детей» под ред. А.М.Васильевой. С опорой на неё и была составлена заявка.

Благодаря рациональной организации этой работы руководством дошкольного образовательного учреждения и помощи творческой группы, был успешно преодолен 1 тур.

2 тур – открытое занятие (мероприятие) с детьми другого детского сада.

Я подала заявку на проведение комплексного занятия по развитию речи по мотивам сказки В. Сутеева «Что это за птица?» с детьми 5-6 лет.

На помощь мне опять пришел коллектив, вновь были созданы творческие группы, одна из которых занималась подготовкой оборудования к занятию, другая – мультимедийным

сопровождением, третья – методической подготовкой. После этого занятие отрабатывалось до мельчайших деталей - это проходило в виде деловой игры со взрослыми, потом также проводилось занятие с детьми 5 -6 лет.

Большое спасибо надо сказать коллективу МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 15», который предоставил возможность провести занятие, радушно принял меня и моих коллег, всячески оказывал содействие мне и моим помощникам.

Трудности были – очень непросто проводить открытое мероприятие с незнакомыми детьми. Я думаю, у детей тоже были некоторые сложности (они привыкают к определенной манере общения со взрослыми), но они достойно показали себя на занятии. Не подвели ни меня, ни себя.

3 тур – выполнение конкурсных заданий.

Их было 4: «Самопрезентация», «Лекция для родителей», «Сказка на новый лад», «Танец».

На каждое задание отводилось определенное время, сложно было уложиться в него, не выйти за рамки. Но для меня, не танцующей, самая большая трудность заключалась в овладении танцем. Мне по жребию выпал вальс, пришлось немало потратить времени и сил, чтобы вынести его на суд жюри и зрителей.

Может быть, следующие конкурсы помогут проявить таланты каждого конкурсанта, предоставив возможность показать его сильные стороны. Лично я неплохо пою, возможно, песня в моем исполнении выглядела бы лучше, чем танец. Но это личное мое мнение.

Нужно сказать, что без правильной и умелой организации, которую осуществляли Вера Васильевна (заведующий МДОУ) и Наталья Александровна (зам. зав. по УВР), без огромной помощи нашего коллектива невозможно было бы не то, что выиграть в таком конкурсе, но и просто участвовать. Огромное спасибо руководству детского сада и коллективу! Хочется отметить, что наш коллектив обладает высоким профессиональным мастерством, мобильностью, готовностью взаимодействовать, оказывать помощь. Конкурс благотворно повлиял и на коллектив в целом – он был и без того дружный, а стал ещё крепче, сплочённее. Я постоянно чувствовала поддержку и «крепкие плечи» своих коллег.

Конкурс педагогического мастерства является одним из важных этапов в развитии профессионализма педагога, т. к. дает возможность в условиях состязания стать значимым в профессиональном сообществе через оценку педагогической деятельности, материальное и моральное поощрение, реализацию своего профессионального «Я».

Конкурс позволил мне «выйти» за пределы образовательного учреждения, осмыслить происходящие в современной дошкольной педагогике изменения, спрогнозировать профессиональное развитие и спроектировать свою дальнейшую педагогическую деятельность, направленную на новые достижения. В конкурсе я приобрела опыт, который повлиял на мою самооценку в лучшую сторону.

Е.В. – В последнее время обретает особую значимость «портфолио педагога». И итогом I тура конкурса как раз явилось создание портфолио конкурсантов. Алла Анатольевна, познакомьте коллег со своим портфолио.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**И.Н.Миронова,
старший воспитатель МДОУ №14**



Методическая работа как фактор повышения профессиональной компетентности педагогов

Современные требования качества дошкольного образования предполагают новое содержание методической работы. Проблема совершенствования методической работы в детском саду для нас стала актуальной.

Анализ деятельности дошкольного учреждения работающего в экспериментальной деятельности, выявил ряд проблем: отсутствие системности и целостности внедряемых педагогических инноваций; недостаточность научно-методического обеспечения инновационных процессов, которые способствовали бы расширению возможностей для творческого поиска и разработки нового содержания и технологий работы с дошкольниками. Поэтому основной управленческой задачей стало совершенствование научно-методической работы в ДОУ и приобщение коллектива к научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе по актуальным проблемам ДОУ.

Я думаю, что в каждом учреждении эти задачи достигаются по-своему. Мы осуществляли их поэтапно. Для обеспечения активного участия педагогов ДОУ в научно-методической работе, опытно - экспериментальной работе на первом этапе проводились теоретические и практические занятия в «Школе гуманистического педагога» по информированию педагогов о целях экспериментальной программы, об инновационных технологиях. Так как важнейшим фактором стимулирования педагогического творчества является осознание цели работы.

На втором этапе появилась необходимость создания научно-методического совета ДОУ. Научно-методический совет – это коллективный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов ДОУ, стремящихся осуществлять поиск технологий на научной основе.

Цель: обеспечение научно-методическую поддержку инновационной деятельности ДОУ.

Задачи НМС:

- ✓ организация опытно-экспериментальной работы;
- ✓ определение приоритетных направлений деятельности ДОУ;

- ✓ разработка стратегии научно-методической работы в ДООУ в связи с освоением новых образовательных технологий;
- ✓ разработка и апробация экспериментальных программ, методик;
- ✓ диагностика педагогической деятельности воспитателя и организация на ее основе научно-методической работы;
- ✓ создание условий для творчества педагогических кадров;
- ✓ изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- ✓ создание условий для появления и работы творческих групп;
- ✓ формирование банка педагогических идей и их пропаганда;
- ✓ организация теоретических и практических семинаров в ДООУ и городских семинаров.

Содержание работы НМС:

- ✓ пропаганда научных исследований, передового опыта, рекомендации по их использованию с учетом специфики учебно-воспитательного процесса дошкольного учреждения;
- ✓ создание условий для совершенствования методического мастерства воспитателя с учетом интересов и индивидуальных возможностей педагогического коллектива на основе диагностики;
- ✓ организация работы по внедрению новых педагогических технологий.

Третий этап – предоставление педагогу возможности заниматься научно-исследовательской деятельностью. Под исследовательской деятельностью понимается форма организации образовательной работы, связанная с решением творческой, исследовательской задачи с неизвестным заранее решением, но предполагаемым результатом. На методическом семинаре познакомили педагогов с методологией и методами психологического исследования.

Так как метод наблюдения является базисом работы воспитателя-Монтессори. В течение учебного года педагоги учились наблюдать и понимать, какая задача стоит перед каждым ребенком, что им движет, а потом определяли, как помочь ему.

Профессиональная деятельность требует от педагога постоянного решения задач, возникающих в тех или иных ситуациях. Владение методологией психолого-педагогического исследования помогает педагогам выявлять, какие методы воспитания и обучения и при каких условиях будут эффективны.

Четвертый этап: использование в научно-методической работе коллективные и индивидуальные формы работы.

Коллективные формы: работа в творческих группах по разработке той или иной направления экспериментальной деятельности; проведение городских и региональных семинаров по распространению передового педагогического опыта.

Индивидуальные формы: самообразование и индивидуальные программы поисково-исследовательских экспериментальных работ. Это универсальное средство для повышения уровня квалификации педагогов, стимул для профессионального роста и развития.

Практика показала, что успеха можно добиться только тогда, когда цель исследования станет личной для каждого воспитателя. Работа над общей темой не всегда позволяла педагогам проявить инициативу, не всегда была близка и понятна им, потому что цель как бы навязывалась им сверху, а не являлась их собственной. Только когда конкретно каждый воспитатель будет иметь свой предмет изучения в рамках общего объекта исследования, управленческое воздействие станет эффективным. Тогда функции исследовательской деятельности будут выполняться в полной мере.

Таким образом, происходит углубление и расширение темы эксперимента, включенность отдельных педагогов в работу всего коллектива максимально возрастает. В созданной среде саморазвитие педагогов, обучение новых педагогов происходит в более быстром темпе. Итогом организации исследовательской работы ДООУ являются: публикации, выступления

на городских семинарах, методических объединениях с представлением передового опыта работы. Главным же результатом индивидуальной поисковой исследовательской деятельности является создание воспитателями системы творческих заданий, являющейся мощным рычагом педагогического воздействия на развитие социальных компетенций дошкольников.

В дальнейшем необходимо нам будет решить следующие задачи:

1. Вовлечение молодых педагогов научно-методической работы в ДОУ.
2. Организовать взаимосвязь с представителями науки.
3. Заключить договор с научным руководителем опытно-экспериментальной работы ДОУ.

А.Дистервег сказал: «Без стремления к научной работе учитель элементарной школы попадает под власть трех педагогических демонов: банальности, механичности, рутинности. Он деревенеет, костенеет и опускается».

Мы считаем, что организация исследовательской работы педагогов является стимулирующей силой преобразования педагогического процесса в ДОУ и повышения профессиональной компетентности педагогов.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**Е.Р.Южанинова,
старший воспитатель МДОУ №25**



Методическая деятельность в экспериментальной работе МДОУ

Сегодня детские сады невозможно представить без личностного и профессионального развития её персонала, прежде всего педагогов, ведь современное образование развивается в режиме инновационного поиска, вызывающего изменения различных компонентов педагогической деятельности.

В этой связи особое значение приобретают вопросы, связанные с усилением непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагогов, как условие его активной адаптации к новым условиям, новым моделям деятельности, повышение уровня подготовленности к решению профессиональных задач.

Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом изучения передового педагогического опыта, а также научных поисков, но процесс этот не может быть стихийным, он нуждается в управлении.

МДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 25» с декабря 2006 года работает в режиме эксперимента по теме: «Индивидуализация взаимодействия ДОО с родителями, воспитывающими детей с нарушением зрения». Новые требования к управлению образовательным учреждением, работающим в режиме эксперимента, значительно изменили содержание работы методической службы детского сада, которая призвана сегодня реализовывать свою деятельность по двум равноправным направлениям. Это:

- ✓ организационно-педагогическая работа;
- ✓ научно-методическая работа.

Если организационно-педагогическая работа направлена на то, чтобы дошкольное образовательное учреждение функционировало, то деятельность по осуществлению научно-методической работы направлена на организацию работы коллектива в новых условиях – в условиях эксперимента.

Главной целью научно-методической работы является создание в ДОО и обеспечение работы высокоэффективной системы научного обучения педагогических кадров, удовлетворяющей потребностям современных условий, способствующей достижению поставленных целей и задач эксперимента. Данная работа координируется научным руководителем эксперимента.

Содержание научно-методической работы МДОУ, работающего в режиме эксперимента, включает:

1. Внедрение экспериментальной работы в МДОУ.
2. Обучение педагогов работе в условиях эксперимента.
3. Создание системы непрерывного образования педагогов.
4. Осуществление дифференцированного и индивидуального подхода к повышению профессионального мастерства.
5. Создание мониторинга качества образования.
6. Организацию психологического сопровождения педагогического процесса.
7. Организацию участия педагогов в обмене, изучении, распространении передового педагогического опыта.
8. Изучение потребностей педагогов в оказании методической помощи.
9. Организацию взаимодействия с различными социальными институтами детства.

Работая в режиме эксперимента, мы пришли к выводу, что для достижения поставленной цели, задач, реализации программы нашего проекта традиционных форм методической работы недостаточно, что связано, прежде всего, с различным уровнем профессионального мастерства педагогов, работающих в учреждении (участвующих в эксперименте).

Формы научно-методической работы (инновационные объединения педагогов, структурные подразделения), внедряемые в нашем МДОУ:

- ✓ *Психолого-педагогический консилиум.* Представляет собой совещание или взаимную консультацию узких специалистов и воспитателей, которые по заранее определенному набору параметров периодически обсуждают и оценивают реальные возможности каждого ребенка группы в зоне ближайшего развития. Частота работы 2-3 раза в год в каждой возрастной группе.
- ✓ *Научно-методический совет МДОУ.* Организация, разработка, экспертиза результатов исследований, как теоретических, так и практических – основные задачи НМС. Он организует целенаправленную работу по развитию профессионального мастерства педагогов, анализирует состояние и результативность деятельности научно-методической службы.
- ✓ *Творческие микрогруппы.* Это инновационное объединение педагогов (2-4), с целью профессионального общения и обогащения опыта друг друга. Основное условие работы микрогруппы – равенство возможностей педагогов. Группы создаются для нахождения способа решения проблемы, разработки методики, плана работы, модификации учебного пособия, дидактического материала, реализации творческого проекта и прочее. Для данной формы работы характерно объединение только опытных педагогов. Длительность их работы – до момента разрешения проблемы.
- ✓ *ВТК (временные творческие коллективы).* Создаются по инициативе администрации МДОУ для срочного решения, какой-либо проблемы. Их главным методом является «мозговой штурм», например, разработка документов, локальных актов, сценария праздника, акции, организация мероприятия и др.
- ✓ *Научно-практические семинары.* Проводятся регулярно, 2 раза в год. Отличительная особенность данной формы – участие в их работе научного руководителя эксперимента.

Задачи:

- ✓ повышение профессионального сознания педагогов, направленного на осмысление ими необходимости перехода на новые педагогические технологии;
- ✓ оснащение педагогов теми методами и средствами, которые позволяют им снять профессиональное затруднение;
- ✓ трансляция педагогам технологически оформленного передового педагогического опыта российских и зарубежных коллег.

Для организации работы вышеперечисленных инновационных объединений педагогов необходимо следующее:

- ✓ создание нормативно-правовой базы;
- ✓ определение содержания работы (составление плана работы на текущий период);
- ✓ организация деятельности структурного подразделения (со стороны руководителя ДООУ и руководителя подразделения).

Нормативно-правовой базой для организации деятельности инновационных структурных подразделений являются:

- ✓ приказ на создание структурного подразделения;
- ✓ положение о структурном подразделении;
- ✓ план работы на текущий период;
- ✓ протоколы заседаний;
- ✓ экспертное заключение на инновационную методическую продукцию, созданную участниками структурных подразделений. (Это могут быть методические разработки по отдельным направлениям дошкольного образования, авторские образовательные программы, методические рекомендации, учебные пособия, сборники конспектов по приоритетным направлениям образовательной практики ДООУ, подготовленный к тиражированию позитивный педагогический опыт).

Опыт по внедрению перечисленных форм научно-методической работы показал, что они способствуют:

- ✓ своевременному обеспечению педагогических кадров современной научно-педагогической и научно-методической литературой;
- ✓ дальнейшей интеграции инновационных процессов в различные направления работы МДОУ,
- ✓ индивидуализации форм и методов методической работы в зависимости от уровня профессионального мастерства педагогов;
- ✓ созданию системы непрерывного образования, творческому развитию педагога и т.д.

Таким образом, роль методической службы дошкольного образовательного учреждения в организации научно-методической работы сводится не только к удовлетворению, имеющихся потребностей педагогов, но и формированию новых потребностей, лежащих в основе профессиональной деятельности.



**И.А.Иванушкина,
старший воспитатель МДОУ №6**

Формы повышения квалификации как разнообразный вид развития профессиональной компетенции педагогов

Новые процессы в политике, экономике, духовной жизни неразрывно связаны с новым пониманием человека, с возрастанием роли личности во всех областях общественного процесса. И в большей мере это относится к образованию. Ведь воспитать творческую, самодостаточную личность может только творческий и талантливый педагог, идущий по пути самосовершенствования и саморазвития. Мы много говорим о педагогах. Каким он должен быть? Но совсем не затрагиваем вопрос: нужен ли детскому саду инертный педагог? И все прекрасно понимаем, что инертных педагогов в дошкольном образовательном учреждении быть не должно. Это требование жизни и времени. Инициатива - это один из показателей качественной работы. Творчески переосмысливать информацию, приобретаемые знания – одно из условий профессионального роста педагога.

В связи с этим проблемы развития творческой личности педагога, её роста на протяжении профессионального пути приобретают большую актуальность.

Во-первых, для самого педагога, чтобы в условиях сложных перемен, в период модернизации российского образования научиться справляться с жизненными трудностями, не растеряться, не остановиться в своем профессиональном развитии, а сохранить и приумножить лучшие профессиональные качества, суметь развить свой потенциал, активно выстроить свою профессиональную карьеру.

Во-вторых, для общества, в котором к уровню образованности его членов предъявляются самые серьезные требования.

Мысль о нереализованных, упущенных возможностях, о нереализованных способностях педагога как личности является принципиальной. Она направляет внимание на то, как педагог может построить свою профессиональную карьеру, чтобы более полно реализовать свои возможности, профессиональный потенциал и способности.

К сожалению современная ситуация в плане организации самообразования и повышения квалификации оставляет желать лучшего. *Анализ кадрового состава педагогов показывает, что в учреждениях большой процент работников со стажем, которые не всегда желают продвигаться вперед, а также достаточно много молодых педагогов без опыта работы,*

обладающих поверхностными знаниями.

Это обусловлено рядом причин:

- ✓ Наблюдается синдром профессионального выгорания педагогов
- ✓ Самообразование перестало быть нормой жизни.
- ✓ Педагоги испытывают трудности в самостоятельном выборе содержания образования, теряются в большом потоке выпускаемой литературы, которая зачастую бывает непрофессиональной и методически слабой;
- ✓ Непонимание педагогами значимости самообразования на курсах повышения квалификации и приурочивание их только к очередной аттестации.
- ✓ Нежелание руководителя отпустить педагогов на курсы в связи с отсутствием кадров на рабочих местах.
- ✓ Восприятие педагогами методической работы не как средства обучения и освоения новых компетенций и совершенствования мастерства, а как формальной обязанности, сохраняющейся традиционно, но не приносящей реально ощутимой пользы.

Поскольку эффективность функционирования и развития образовательного учреждения в значительной степени определяется качеством профессиональной деятельности, осуществляемой работниками МДОУ, то в этой связи приобретает значимость управленческое содействие педагогам в осуществлении ими самообразовательной деятельности.

Вопрос: Уважаемые коллеги, как вы понимаете, что обозначает термин «содействие»?

Термин **«содействие»** означает помощь, поддержку в достижении чего-либо. В педагогической литературе термин «содействие» означает **«создание условий для проявления заложенных в личности задатков»**

Таким образом, своей задачей считаю - вовремя заметить трудности педагога в работе и помочь воспитателю осознать себя творчески способным человеком, индивидуальностью, затем вместе обдумать и определить пути профессионального развития, выстроить программу совершенствования и ненавязчиво подтолкнуть к решению одной из бесчисленных проблем профессионального роста.

Свою работу по повышению квалификации педагогов я строю с учётом основных принципов самообразования:

- ✓ Принципа развития, реализация которого предполагает зависимость уровня развития, зрелости личности педагога от уровня самообразования.
- ✓ Принципа самодеятельности, позволяющего рассматривать самообразование как специфический вид деятельности, обладающий общими психологическими характеристиками: наличие определенных мотивов, потребностей, целей, программ и приемов реализации этой деятельности, активность и самостоятельность личности педагога, развитие и формирование новых потребностей и мотивов в рамках самообразования.
- ✓ Принципа самоуправления, который предполагает понимание педагогом зависимости эффективности самообразовательной деятельности от уровня самоуправления всей своей профессионально-педагогической деятельностью. Чем эффективнее самоуправление педагога, тем выше уровень его профессионализма, в основе которого лежат знания, профессиональный опыт, профессиональная компетенция и профессиональная пригодность.

Согласно критериям профессионализма, которыми являются: результативность деятельности педагога, профессионально значимые качества (знания, умения, навыки), профессиональная мотивация, профессиональная самооценка и уровень притязаний, способность к саморегуляции и стрессоустойчивость, особенности профессионального взаимодействия, мы выделяем три группы педагогов:

- ✓ Систематически и целенаправленно занимающихся самообразованием и умеющих

рационально организовать его.

- ✓ Стремящиеся к знаниям, занимающиеся самообразованием, но не всегда углубленно целенаправленно и рационально.
- ✓ Недооценивающие самообразование, занимающиеся пополнением своих знаний эпизодически, в узкопрофессиональном направлении.

Итак, в нашем дошкольном учреждении мы стараемся использовать различные формы повышения профессиональной компетенции педагогов, как индивидуальные, так и групповые. Наиболее эффективными, на мой взгляд, являются интерактивные формы взаимодействия:

- ✓ Теоретические семинары, которые проводятся с целью повышения теоретических знаний педагогов. Тематика семинаров связана с задачами годового плана. Это позволяет привлечь к участию всех педагогов. Семинары, как правило, заканчиваются выработкой рекомендаций о возможности использования в работе изученной проблемы или разработкой плана дальнейшего изучения вопросов конкретной темы.
- ✓ Семинары – практикумы, которые прочно вошли в жизнь дошкольного учреждения. Они направлены на повышение уровня практической подготовки воспитателей, совершенствования практических навыков, необходимых в работе с детьми. Итогом работы таких семинаров являются наглядные, практические материалы, подготовленные руками воспитателей, рекомендации к их использованию.
- ✓ Консультации с методиками активизации педагогов, организованные в форме диалога с использованием кроссвордов, игр «Вопрос-ответ», обсуждения педагогических ситуаций.
- ✓ Тренинги, направленные на сплочение коллектива.
- ✓ Презентации опыта работы педагога с организацией выставки изготовленных материалов и практических рекомендаций в их использовании.

Широкое распространение получили индивидуальные формы работы с педагогами:

- ✓ Составление индивидуальных планов повышения квалификации в зависимости от категории педагога.
- ✓ Индивидуальное консультирование по результатам анкетирования и возникшим вопросам в процессе педагогической деятельности.

Итак, в современную эпоху образование стало одной из самых значительных сфер человеческой деятельности. Образование, в том числе и самообразование педагогов образовательных учреждений, рассматривается как важный фактор социально-экономического прогресса, а предпочтение интерактивным формам методической работы способствует повышению профессиональной компетенции педагогов.

**Е.Н.Кожевникова,
старший воспитатель МДОУ №31**



Повышение профессиональной компетентности педагогов на занятиях «Школы молодого воспитателя»

«Человека нельзя ничему научить, можно лишь помочь обнаружить что-то внутри себя».

Г.Галилей

В настоящее время в условиях модернизации, усложнения профессионально-педагогической деятельности, перехода дошкольного образовательного учреждения на новые условия функционирования и развития, актуальной является повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни.

Существует ряд мнений, что подлинным мастером-воспитателем может стать лишь талантливый человек, с определённым наследственным предрасположением к педагогической деятельности. Несомненно, профессиональные качества во многом зависят от индивидуальности воспитателя, особенностей его характера темперамента. Но по данным исследований психолога Н.В. Кузьминой, по настоящему талантливых педагогов не более 12%, основная масса – это мастера, сумевшие хорошо овладеть приёмами обучения и воспитания. При этом можно сослаться на А.С. Макаренко: «.. разве мы можем положиться на случайное распределение талантов? Нет. Нужно говорить только о мастерстве, то есть о действительном знании воспитательного процесса, воспитательном умении. Я на опыте пришёл к убеждению, что решает вопрос мастерство, основанное на умении, на квалификации».

Многие специалисты склоняются к выводу, что отсутствие ярко выраженных способностей может быть компенсировано развитием других важных профессиональных качеств – трудолюбия, честного отношения к своим обязанностям, постоянной работой над собой. Талант, призвание, задатки следует считать важной предпосылкой успешного овладения педагогической профессией, но отнюдь не решающим её качеством. Сколько кандидатов в учителя, имея блестящие задатки, так и не состоялись как педагоги, и сколько поначалу малоспособных окрепли и вознеслись к вершинам педагогического мастерства. Педагог – это всегда великий труженик.

Важными профессиональными его качествами признаны: систематическое и планомерное

повышение своего профессионального уровня, качества своего труда (из И.П.Подласый «Педагогика» книга 1).

В условиях нашего города, каждому педагогу предоставлены возможности повышения своей педагогической культуры и профессиональной компетентности. Это и проведение МДОУ трёхступенчатого методического семинара, и организация специалистами отдела дошкольного образования и ММЦ городских методических семинаров, и работа в городских методических объединениях и творческих группах, и изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, и многое другое.

Но предметом особой заботы руководителя каждого дошкольного образовательного учреждения должно быть становление молодого воспитателя. Путь начинающего специалиста к профессиональному мастерству труден.

Важно, чтобы он с первых шагов встретил опытных наставников, которые помогли бы овладеть ему профессиональными навыками, приобщали к жизни педагогического коллектива. Необходимо ориентировать молодого педагога на применение современных методов и приёмов работы с детьми, на постоянное пополнение своих знаний, постижение секретов воспитания.

Одной из эффективных и оптимальных форм теоретической и практической подготовки начинающих воспитателей, распространения опыта работы большим стажем является «Школа молодого воспитателя МДОУ», работающая на базе МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №31» «Цветик-Семицветик». Вот уже более десяти лет «Школа молодого воспитателя МДОУ» является городским центром повышения квалификации начинающих педагогов города Снежинска

Основными задачами ШМВ являются:

1. Совершенствовать теоретические знания начинающих педагогов по вопросам дошкольной педагогики, психологии, разделам методик.
2. Познакомить с новыми технологиями, направлениями, видами, формами работы с детьми дошкольного возраста.
3. Осуществлять помощь начинающим воспитателям и другим педагогическим работникам МДОУ в приобретении практических умений и навыков в работе детьми дошкольного возраста.
4. Активно содействовать распространению передового опыта среди воспитателей МДОУ города.
5. Развивать творческую активность, инициативу начинающих воспитателей.
6. Оказать индивидуальную помощь слушателям ШМВ, обратившихся в базовое МДОУ.

Выбор тем занятий ШМВ определяется её актуальностью, научной и практической значимостью, новизной, а так же запросом самих слушателей и руководителей МДОУ города. Одна тема может раскрываться в течение одного или нескольких учебных лет. Тематика занятий может быть разной. Так, например, в течение последних лет были освещены следующие темы: «Художественно-эстетическое воспитание детей дошкольного возраста посредством развития изобразительной деятельности», «Воспитание основ экологической культуры детей дошкольного возраста», «Организация и проведение режимных моментов», «Трудовое воспитание ребёнка-дошкольника в условиях ДООУ». В этом учебном году мы будем работать над темой «Этика профессиональной деятельности педагога».

Занятия школы комплексные и включают в себя многообразие практических и теоретических форм и методов работы с начинающими педагогами:

1. Психологические игры, способствующие сплочению, раскрепощению, раскрытию личных возможностей участников ШМВ.
2. Анкетирование и тестирование – оценка участниками различных сторон своей деятельности и личных качеств.
3. Просмотры открытых мероприятий (совместной деятельности, занятий, режимных моментов и т.д.) Индивидуальный или коллективный анализ этих мероприятий.
4. Формы для закрепления понятий и сформированности профессионального словаря:
 - кроссворды (решаются коллективно или индивидуально);
 - экспресс-опрос (предлагаются вопросы, задания, которые педагоги выполняют письменно или устно).
5. Практические формы работы (осуществляются индивидуально, в парах, в группах, коллективно):
 - решение педагогических задач, ситуаций;
 - деловые игры;
 - тренинги и практикумы;
 - решение задач и ситуации из профессиональной жизни участников;
 - практические задания (например, «Составление планов подготовки и проведения...», «Перспективное планирование разных видов деятельности...»);
 - разработка памяток, «шпаргалок».
6. Выдача памяток, рекомендаций, списков рекомендуемой литературы, грамот, удостоверений.
7. Видеоконсультации.
8. Викторины.
9. Физкультурные, музыкальные, игровые, релаксационные паузы.
10. Фотовыставки.
11. Изучение схем, графиков, таблиц.
12. Выставки представленных материалов: литературы, пособий, игр, детских работ, разработок.
13. «Встречи с интересными людьми МДОУ».
14. Диспуты, дискуссии, беседы.
15. Презентации передового педагогического опыта.
16. Домашние задания.

Занятия организуются по принципам развивающего обучения, где каждый слушатель является активным его участником. В целом взрослые, как и дети активно познают неизвестное. Обучение наиболее эффективно, если:

- ✓ участники активны;
- ✓ создана атмосфера взаимного уважения;
- ✓ есть возможность сразу применить полученные знания в реальной жизни и добиться успеха.

Поэтому в процессе обучения мы практически отказались от лекций: пассивное слушание обычно приводит к потере интереса.

В начале занятий ставится проблема. Педагоги размышляют, рассуждают вслух, предлагают свою точку зрения на проблему. Любые, даже самые невероятные предложения рассматриваются и анализируются, интересные используются в работе с детьми. Мы считаем важным, чтобы и содержание, формы организации ШМВ были не только полезными, развивающими компетентность педагогов, но и интересными для них. Именно это, побуждает педагогов искать новые, нетрадиционные приёмы и формы взаимодействия с детьми, помогает

сделать это взаимодействие наиболее целенаправленным и продуктивным.

О чём свидетельствуют отзывы слушателей о работе ШМВ:

- Занятия интересные и познавательные. Работайте в том же направлении! Спасибо!
- Больше наглядных материалов в электронном варианте – это легче усваивается.
- Ваша школа очень полезна и нужна начинающему воспитателю. Желаю вам и дальше проводить такие интересные занятия!
- Спасибо огромное за информацию, все занятия были очень интересными, я бы сказала нетрадиционными. Больше давайте нам практических заданий, мы это очень любим! Так держать.
- Давайте вместе на занятиях ещё больше будем разрабатывать практического материала (планы, памятки и др.). Вместе легче и веселее!
(Из анкет слушателей ШМВ.)

Популярность ШМВ состоит в том, что такая форма обучения демократична, нешаблонна, и, что самое главное, начинающий воспитатель получает возможность реализовать свой внутренний потенциал, самоутвердиться среди коллег. Работа в ШМВ проходит в эмоционально-благоприятной, тёплой, творческой атмосфере, каждый участник чувствует к себе уважительное отношение и заботу.

Что же хочется пожелать:

- ✓ Участникам ШМВ посещать нас систематично, то есть все занятия (3 раза в год), чтобы глубже проникнуть в тему.
- ✓ Педагогам МДОУ с большим опытом педагогической деятельности активнее распространять свой передовой опыт работы среди молодых воспитателей МДОУ города.
- ✓ Руководителям и старшим воспитателям дошкольных учреждений города содействовать в посещение занятий ШМВ начинающими педагогами своих МДОУ.

Таким образом, на современном этапе повышение профессиональной компетентности молодого воспитателя должно стать предметом особой заботы руководителей МДОУ города и «Школа молодого воспитателя» помогает им в этом - являясь одной из эффективных форм повышения профессиональной компетентности начинающих педагогов без отрыва от производства в городе.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

Рекомендации секции руководителей ГМО и старших воспитателей:

1. Методистам ММЦ в целях повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных учреждений провести обучающие семинары об обучающих педагогических технологиях.
2. Руководителям ГМО создать в ГМО творческие группы по освоению мастер-класса как формы представления педагогического опыта.
3. Руководителю ГМО старших воспитателей и заместителей заведующих по УВР разработать технологию создания портфолио педагога ДОУ.



**А.Н.Мухитдинов,
заместитель начальника
Управления образования**

**Анализ исполнения областной целевой программы
«Развитие дошкольного образования в Челябинской области
на 2006 – 2010 годы»**

24 августа 2009 года с приветствием к организаторам и участникам X Всероссийского августовского Интернет-педсовета обратился президент Российской Федерации Д.А.Медведев:

«Приветствую организаторов и участников традиционного Интернет-педсовета, который уже зарекомендовал себя как интересная и востребованная дискуссионная площадка. *(Электронное приложение. Слайд 1.)*

Открываясь по традиции в конце лета, ваш «электронный съезд» объединяет десятки тысяч преподавателей, администраторов, родителей школьников со всей России. В формате онлайн-конференций и сетевых сообществ обсуждаются самые актуальные вопросы работы школ, техникумов, вузов. Вам предстоит обсудить одну из современных проблем педагогики – как совместить лучшие методики прошлых лет и инновационные подходы в работе учителей. От этого во многом зависит, будет ли подрастающее поколение привержено нашим фундаментальным ценностям и одновременно восприимчивым ко всему новому, свободно мыслящим, открытым к творчеству, и конечно, будущее нашей страны, её передовое развитие.

Обсуждение основной темы пройдёт на трёх форумах-конференциях: «Традиции и предрассудки», «Инновации: подлинные и мнимые», «Стандарты: личные, общественные и государственные».

Основные дебаты состоятся с 24 по 31 августа».

18-19 августа состоялось традиционное августовское совещание работников образования Челябинской области «Системное повышение качества образования средствами современных образовательных технологий» под руководством Губернатора Челябинской области П.И.Сумина.

(Электронное приложение. Слайд 3.) Основные тезисы:

- ✓ планетарный кризис продолжается;
 - ✓ на апрель 2009г. безработных 70 000 человек, не считая тех, кто работает неполный рабочий день, кто в вынужденных отпусках, на 4-х дневной неделе и пр.;
 - ✓ образование не может стать локомотивом по вытягиванию экономики из кризиса, но может помочь в опережающем обучении в условиях кризиса;
 - ✓ 10% надбавка молодым специалистам остается;
- (Электронное приложение. Слайд 4.)*
- ✓ охват дошкольным образованием увеличился – 82% (Россия 60%);
 - ✓ охвачены дошкольным образованием 182 000 детей, а это на треть больше чем в прошлом году;
 - ✓ 2010 – год Учителя; 65-летие Победы ВОВ.

(Электронное приложение. Слайд 5.) Мякуш Владимир Викторович, председатель Законодательного собрания Челябинской области:

- ✓ пристальное внимание на повышение качества образования с использованием новых технологий;
- ✓ осуществление контроля за качеством образования;
- ✓ укомплектованность кадрами – 50 000 тысяч не хватает;
- ✓ привлечение молодых специалистов;
- ✓ укреплять и сохранять здоровье детей;
- ✓ эффективное использование спонсорских средств.

(Электронное приложение. Слайд 6.) Садырин Владимир Витальевич, Министр образования и науки Челябинской области:

- ✓ повышать удовлетворенность родительской общественности качеством образования;
- ✓ обучение детей-инвалидов, в том числе и на дому;
- ✓ информатизация ДО;
- ✓ КИК в каждое ДОУ.

(Электронное приложение. Слайд 7.) Конников Юрий Владимирович, председатель Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования:

- ✓ индексация заработной платы;
- ✓ сохранение льгот;
- ✓ базовые оклады увеличить, т.е. должны быть выше стимулирующей части;
- ✓ восстановить Управление ДО на Федеральном уровне;
- ✓ питанию сотрудников придать правовой статус;
- ✓ упрощение аттестации рабочих мест;
- ✓ направлять педагогов на базу отдыха «Учитель»;
- ✓ бесплатная вакцинация против гриппа, гепатита и пр.

Проанализировав сборник Министерства образования и науки Челябинской области «Основные показатели состояния системы дошкольного образования Челябинской области (отраслевая статистика за 2008 год)», можно сделать вывод, что муниципальная система дошкольного образования в городе Снежинске представлена достойно по следующим показателям:

(Электронное приложение. Слайд 8.)

Охват дошкольным образованием составляет		
г.Снежинск - 99% (максимальный)	минимальный 57,1% в Ашинском МР	средний по области – 80,1%
Обеспеченность местами с 1 - 6 лет на 1000 жителей		
г.Снежинск - 933 места (максимальный)	минимальный – 459 в Троицком ГО	средний по области – 792
<i>(Электронное приложение. Слайд 9.)</i>		
Количество неорганизованных детей 5,6-и лет		
г.Снежинск - 0 (минимальный)	максимальный 33% в Аргаяшском МР	средний по области – 8,6%
Прием детей в 1-е классы		
г.Снежинск - 100% (максимальный)	минимальный 60,4% в Ашинском МР	средний по области – 90,4%
<i>(Электронное приложение. Слайд 10.)</i>		
Дифференциация сети учреждений дошкольного образования		
г.Снежинск - 77% (максимальный)	минимальный 17,5% в Уйском муниципальном районе	средний по области – 41,9%
Удовлетворение потребностей родителей в различных услугах системы ДО		
г.Снежинск - 100% (максимальный)	минимальный 0 Локомотивный ГО, Брединский, Еткульский, Кунашакский, Чебаркульский, Чесменский МР	средний по области – 65,2%

Это наши с вами совместные успехи!

(Электронное приложение. Слайд 11.)

Однако наряду с позитивными тенденциями имеются и негативные:

Содержится детей в ДОУ на 100 мест		
г.Снежинск – 110	максимальный – 138 г. Магнитогорск; минимальный – 85 Локомотивный	средний по области – 116
Доля внебюджетных доходов		
г.Снежинск – 1,7	максимальный – 15,6 Магнитогорск; минимальный – 0 Троицк, Чебаркуль ГО	средний по области – 14,6
<i>(Электронное приложение. Слайд 12.)</i>		
Стоимость содержания 1 ребенка в месяц (в руб.)		
г.Снежинск - 8383	максимальный – 8842 Трехгорный; минимальный - 2835 Кыштым;	средний по области - 5835
Отношение уровня родительской платы к стоимости содержания детей в ДОУ (%)		
г.Снежинск - 11,4	максимальный – 20 Челябинск; минимальный – 3,2 Локомотивный	средний по области -14,9
<i>(Электронное приложение. Слайд 13.)</i>		
Детей на 1 работающего		

г.Снежинск – 2,1	максимальный -5,0 Кизильский МР; минимальный - 2,1 г.Снежинск, Трехгорный – 2,1	средний по области – 3,5
Пропущено дней по болезни 1 ребенком		
г.Снежинск – 15,2	максимальный - 22 Локомотивный, Трехгорный – 20,7; минимальный – 4,5 В-Уфалей	средний по области – 10,7
<i>(Электронное приложение. Слайд 14.)</i> Коэффициент посещаемости (%)		
г.Снежинск – 81,1	максимальный – 84,7 Брединский МР; минимальный – 57,4 Локомотивный	средний по области – 72,6
% оздоровленных детей		
г.Снежинск – 91,8	максимальный – 100 Озерск; минимальный – 0 Карабаш, Карталинский, Кусинский, Нагайбакский, Октябрьский и др. МР	средний по области – 50
<i>(Электронное приложение. Слайд 15.)</i> Доступны ли детские сады в вашем населенном пункте для устройства в них детей?		
г.Снежинск Доступны – считает 62,9% населения (17 позиция из 43-х МО ЧО) Недоступны – 27,4%	максимальный – 96,8% в Чебаркульском муниципальном округе максимальный – 79,8 в Чебаркульском городском округе	средний по области – 58,4% средний по области – 26,6%
<i>(Электронное приложение. Слайд 16.)</i> Удовлетворены ли вы качеством услуг дошкольного образования в вашем городе (районе)?		
г.Снежинск удовлетворены – 77,4% (5 позиция из 43-х МО ЧО) не удовлетворены – 11,3%	максимальный – 93,2% в Трехгорном ГО максимальный – 50,7 в Брединском МО	средний по области – 55,6% средний по области – 22,2%

Указанные результаты социологического опроса позволяют подтвердить выводы о том, что доступность дошкольного образования, особенно в новых районах города, с каждым годом падает т.к. число мест в детских садах новых районов неизменно, а количество детей возрастает, на 100 мест содержится 110 детей, а в раннем возрасте переуплотненность составляет 23%. Общая ситуация в городе ухудшилась еще и за счет закрытия на капитальный ремонт МДОУ №21. Соответственно, на взгляд родителей, несколько ухудшилось и качество предоставляемых услуг (перенаполняемость в группах, обеспеченность педагогическим кадрами всего 79%, другими – 51%).

(Электронное приложение. Слайд 17.) В связи с вышеизложенным Управлением образования предложено:

- ✓ запланировать строительство новых детских садов в новых районах города;
- ✓ начать реконструкцию школы №118 под детский сад;
- ✓ в соответствующие сроки закончить капитальный ремонт МДОУ №21.

(Электронное приложение. Слайд 18.) В рамках областных экспериментальных площадок:

- ✓ МДОУ «Центр развития ребенка Детский сад №30» – по апробации НСОТ;
- ✓ *(Электронное приложение. Слайд 19.)* МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №2», МДОУ «Детский сад комбинированного вида №13» – по переводу в АУ.

Вышеуказанные эксперименты положительно оценивают Министр образования и науки Челябинской области В.В.Садырин и начальник Управления дошкольным образованием Министерства образования и науки Челябинской области Е.С.Комарова. Специалисты Управления образования работают с ними в тесном контакте по нормативному и содержательному сопровождению эксперимента.

За прошедший год, а вернее, за прошедшие годы, позволившие создать системные результаты, в укреплении материально-технической базы МДОУ, подготовки кадров, повышения их квалификации, упорядочивание и формирование новых учебно-дидактических комплексов, внедрения современных образовательных технологий дают возможность дальнейшего, уверенного, продуктивного развития муниципальной системы дошкольного образования города Снежинска – лидера дошкольного образования Челябинской области - на ближайшие годы.

(Электронное приложение. Слайд 20.) Для этого необходимо решить следующие задачи:

1. Не снижать:
 - охват дошкольным образованием;
 - пропуски дней по болезни 1-м ребенком;
 - обеспеченность местами с 1 - 6 лет на 1000 жителей;
 - количество неорганизованных детей 5,6-и лет;
 - дифференциацию сети учреждений дошкольного образования;
 - удовлетворение потребностей родителей в различных услугах системы дошкольного образования.
2. *(Электронное приложение. Слайд 21.)* Повышать:
 - % оздоровленных детей;
 - коэффициент посещаемости детей;
 - детей на 1 работающего;
 - долю внебюджетных доходов.
3. *(Электронное приложение. Слайд 22.)* Продолжать проведение областных экспериментов – МДОУ «Центр развития ребенка Детский сад №30» по апробации НСОТ, МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №2», МДОУ «Детский сад комбинированного вида №13» – по переводу в автономные учреждения.
4. *(Электронное приложение. Слайд 23.)* Запланировать работу с родителями по разъяснению важности дошкольного возраста его особенностям, специфики и пр. в рамках понимания качества оказываемых услуг дошкольным образованием в нашем городе, в МДОУ.
5. *(Электронное приложение. Слайд 24.)* Совместно с Управлением образования максимально способствовать доступности детских садов в нашем городе для устройства в них детей (создавать дополнительные места, развивать новые формы оказываемых услуг неорганизованным детям).
6. *(Электронное приложение. Слайд 25.)* Совместно с Управлением образования максимально **способствовать** доступности детских садов в нашем городе для

устройства в них детей (создавать дополнительные места, развивать новые формы оказываемых услуг неорганизованным детям).

7. *(Электронное приложение. Слайд 26.)* Совету заведующих совместно с Управлением образования разработать и провести анкетирование родителей по вопросам удовлетворенности дошкольным образованием

(Электронное приложение. Слайд 27.)

И в заключении необходимо отметить, что нами получено задание, разработать ведомственную целевую программу «Образование», в которой будет ряд индикативных показателей как-то заболеваемость, посещаемость, количество дней функционирования Учреждения в году, количество детей на 1-го работника и пр., дающие право «заработать» Учреждению дополнительное финансирование. Как отметила в докладе Кулаева Л.Д.: «Поощрение за высокие результаты и качество выполнения должны быть персонализированными. Это очень трудоемкая работа – каждому установить персональные доплаты да еще свести их в определенную систему. Кроме того, процедура оценки сотрудника должна быть прозрачной, об этом указывается в нормативных документах».

Над этим нам предстоит работать в сентябре!

Успехов всем нам!

(Электронное приложение. Слайд 28.) Спасибо за внимание!

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.



Л.А.Шмелева,
начальник отдела дошкольного
образованияУправления образования

Освоение проектной культуры как условие повышения профессиональной компетентности педагога ДОУ

В период перехода к продуктивному культурно- и ценностно-ориентируемому образованию одной из целей повышения профессиональной компетентности педагога является **формирование новых профессиональных качеств**. Дошкольному учреждению необходим педагог, владеющий организацией разнообразной детской деятельности, умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку, способный реализовать главенствующий принцип педагогического процесса, ориентированного на ребенка и на профессиональное самосовершенствование.

Чрезвычайно важным на сегодняшний день является способность педагога прогнозировать результаты своего педагогического труда, исходя из траектории развития личности ребенка-дошкольника, умение реализовать на практике обновленные требования к содержанию и качеству образования, воплощать свои педагогические ожидания.

В традиционном варианте профессиональной деятельности (в системе образования 20-го века) многое основывалось на выборе образца педагогической деятельности, выбранного большинством людей в качестве ценностного ориентира. На современном этапе развития образования обобщенный выбор образца деятельности уже не имеет решающего значения. Требования образовательных стандартов составлены таким образом, что предоставляют каждому педагогу возможность его профессиональной самореализации в выборе способов образовательной деятельности. На смену единым унифицированным педагогическим системам приходит многообразие концепций, стоящих на разных методологических и организационных основах. Потребность в педагогическом проектировании дидактических систем, соответственно «спустилась» с «верхних этажей» органов управления образования к непосредственно участникам педагогического процесса. Несмотря на это, большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно.

Причины низкой продуктивности образовательных инноваций в системе дошкольного образования следует искать в **способности и готовности педагогов** применять имеющиеся современные педагогические технологии в своей профессиональной деятельности. Современное

образование активно изучает и перенимает мировой опыт, содержащий огромное количество альтернативных концепций, опирающихся на различные методологические и организационные основы. И часто в данных ситуациях использование чужого опыта похоже на перевод стихотворных произведений с одного языка на другой. Всегда возникает необходимость отразить суть и смысл повествования на ином поэтическом языке, поскольку самые развитые теории и технологии имеют границы применимости, что зачастую не учитывается при проектировании инновации. **Поэтому существенное внимание в осуществлении образовательных реформ необходимо уделить освоению и становлению проектной культуры как основы готовности педагогов к инновационной профессиональной деятельности.**

Для того, чтобы определить содержание и значение проектной культуры, необходимо сделать некоторый информационно-содержательный экскурс по проблеме проектирования.

В широком смысле слова проектом называют все, что задумывается или планируется. Словари современного русского языка толкуют «проектирование» как действие по одному из значений слова «проект» - разработанный план сооружения, постройки, изготовления или реконструкции чего-либо. Слово «проект» известно в русском языке с начала 18 века и восходит к латинскому **projectus**, означавшему «вытягивание», «вытянутое положение». В переводе с латинского «проект» означает брошенный вперед, т.е. замысел в виде прообраза объекта.

Новый виток понятия «проектирование» в образовании стал активно разрабатываться в конце 80-х годов 20 века и первоначально был связан с разработкой и проведением организационно-деятельностных игр в сфере образования (А.Н. Алексеев, Г.П. Щедровитский, С.И.Краснов и др.). Но, несмотря на достаточно продолжительную историю развития представлений о педагогическом проектировании, до сих пор нет его единой трактовки.

Исследователи по-разному определяют педагогическое проектирование:

- ✓ процесс «выращивания» новейших форм общности педагогов, учащихся, педагогической общественности, новых содержаний, технологий образования, способов педагогической деятельности и мышления (Е.И.Исаев, В.А.Болотов, В.Р.Имакаев);
- ✓ проектирование – деятельность, под которой понимается в предельно сжатой характеристике «промысливание» и практическое воплощение того, что возможно, и того, что должно быть, один из способов инновационной деятельности, использующий социокультурные механизмы конструирования и реконструирования социальных объектов (В.И.Слободчиков);
- ✓ предварительная разработка основных деталей предстоящей деятельности детей и педагогов (В.С.Безрукова);
- ✓ содержательное, организационно-методическое, материально-техническое и социально-психологическое оформление замысла реализации целостного решения педагогической задачи, осуществляемой на эмпирическо-интуитивном, опытно-логическом и научном уровнях (В.А.Сластенин, И.Ф.Исаев, А.И.Мищенко, Е.Н.Шиянов);
- ✓ ценностно-ориентированная, глубоко мотивированная, высокоорганизованная, целенаправленная профессиональная деятельность по изменению педагогической действительности (О.Г.Прикот);
- ✓ многошаговое планирование (В.П.Беспалый);
- ✓ целенаправленная деятельность по созданию проекта как инновационной модели образовательно-воспитательной системы (Н.О.Яковлева).

Но, несмотря на такие разночтения в понятиях, общим для всех определений проекта в образовании является его нацеленность на решение актуальных образовательных задач и реальное практическое преобразование сложившейся образовательной ситуации силами педагогов, педагогических сообществ за определенный период времени.

Педагогический проект – достаточно сложная система преобразований. Замысел проекта и способ его реализации зависит от субъективных факторов профессиональной

деятельности, а именно:

- ✓ от понимания автором логики педагогических целевых установок;
- ✓ от позиции педагога в поиске оптимальных и инновационных условий для их достижения;
- ✓ от учета потребностей, мотивов и отношений людей, включенных в процесс педагогического взаимодействия;
- ✓ от обеспечения рефлексивного развертывания одновременных и взаимосвязанных процессов проектирования и реализации.

Важно помнить, что целью проектирования является решение актуальной проблемы, основанной на принципиально новом способе ее разрешения. Поэтому проектирование является творческим видом деятельности, что позволяет достаточно точно (в соответствии с требованиями государственных стандартов) сформулировать цели, задачи предстоящей деятельности, проанализировать и систематизировать совокупность наличных и необходимых средств, обеспечивающих оптимальные пути достижения желаемого результата, а самое главное – раскрывает возможности для педагогического творчества, принятия педагогами субъектной позиции по отношению **к осуществляемой деятельности (М.В. Грибанова).**

Проектная культура педагога является **интегративным качественным показателем своей профессиональной деятельности** и характеризуется следующими проявлениями:

- ✓ инновационностью – стремлением к целенаправленному преобразованию образовательной и социальной практики;
- ✓ ценностной ориентированностью и реализуемостью;
- ✓ отказом от эгоцентризма, опорой на идеи культуру-, природо- и социосообразности образовательной системы учреждения;
- ✓ критериальным характером отбора альтернативных педагогических средств, их зависимостью от необходимости реализации конкретной функции, вероятным характером возможных решений;
- ✓ наличием субъектной позиции.

Проектная деятельность позволяет определить собственную траекторию развития и продвижения в содержательном поле педагогической деятельности.

Уровень развития проектной культуры педагога можно описать в соответствии с ее качественными характеристиками:

- ✓ аксиологичность (ценностно-смысловая определенность профессиональной деятельности педагога);
- ✓ экологичность (степень направленности на «сохранение и восстановление экологии человека», его телесного и душевного здоровья, смысла жизни, личной свободы, духовности и нравственности) (Н.В. Топилина).

Проектная деятельность – это интеллектуальный труд, требующий не только высокого уровня мышления, но и сформированной базы для работы в проектном режиме. Поэтому для овладения проектной деятельностью необходимо формирование ряда **специальных проектных умений.**

Проблематизация:

- ✓ формулировать проблему после рассмотрения какой-либо ситуации, ее порождающей;
- ✓ выделить и сформулировать проблему из множества проблем (поля проблем);
- ✓ рассмотреть проблему под разными углами зрения, с разных позиций;
- ✓ произвести сужение проблемы путем ограничения пространства и/или времени в ситуации, ее породившей;
- ✓ из нескольких рядоположенных проблем выбрать главную (по тем или иным признакам), актуальную, самую острую, самую доступную в решении, обосновать

выбор.

Целеполагание:

- ✓ формулировать цель деятельности по заданному результату и по путям решения проблемы;
- ✓ выбрать главную цель из нескольких, установив их взаимосвязь, обосновать выбор;
- ✓ произвести уточнение цели с учетом имеющихся средств ее достижения;
- ✓ ранжировать цели по срокам достижения (перспективные, среднесрочные, ближайшие), масштабам предполагаемых результатов (узкие, широкие), принадлежности (личные, групповые, корпоративные, всеобщие);
- ✓ сделать сужение и расширение цели.

Планирование:

- ✓ формулировать задачу, исходя из постановки цели;
- ✓ планировать поэтапное достижение цели, формулировать задачи для каждого этапа;
- ✓ планировать распределение деятельности между членами группы и ставить задачу каждому из них по получению определенных результатов;
- ✓ составлять сетевое планирование со сложной структурой этапов, сроков и исполнителей, распределением задач, выполнять графическое представление этого планирования.

Прогнозирование:

- ✓ определить возможные варианты результатов (промежуточных и итоговых);
- ✓ прогнозировать возможные риски при реализации проекта;
- ✓ определить критерии и способы оценки результатов.

Рефлексия и самоанализ:

- ✓ анализировать результат по практической важности;
- ✓ анализировать результат по социальной значимости, оптимальности затрат, степени решения проблемы, соответствию цели;
- ✓ оценивать результаты решения задач.

Проектная деятельность является целенаправленной деятельностью, обязательным условием осуществления которой является достижение логического завершения, получения конкретного результата. Разработка проекта предусматривает обязательную прямую связь с реальной образовательной ситуацией и практической деятельностью педагога.

Логика осуществления проектной деятельности в ДООУ реализуется по следующей схеме: анализ ситуации - проблемное самоопределение - идеализация (проработка проблемы в идеальном пространстве - «гипотезирование») - разработка проекта - реализация проекта - рефлексия.

Основная цель: содействие повышению профессиональной компетентности педагогов ДООУ посредством овладения проектной культурой, обеспечивающей формирование и активизацию субъектной позиции в образовательной деятельности.

В рамках данного направления администрацией МДООУ должна быть разработана и апробирована система методической работы, включающая в себя следующие этапы деятельности.

1 этап. Погружающий: 1-3 месяца (сроки каждого этапа зависят от степени готовности педагогического коллектива).

Цель: обучение педагогов технологии проектной деятельности, совершенствование проектных умений (коммуникативных, рефлексивных, аналитических).

Формы методической работы с педагогами:

- ✓ психологические тренинги на активизацию коммуникативных умений;
- ✓ имитационно-ролевые игры, обеспечивающие развитие интерактивного потенциала участников игрового взаимодействия;

- ✓ проблемные семинары, деловые игры, «мозговые штурмы», ориентированные на генерирование идей, позволяющие определить основные проблемы (в целом – в детском саду, в частности – в индивидуальной педагогической практике) и возможные перспективы их разрешения;
- ✓ работа с информационными источниками по темам проектирования;
- ✓ деловая игра «Словарь глаголов»;
- ✓ обучающий семинар «Технология проектной деятельности».

2 этап. Организационно-технологический: 1-2 месяца.

Цель: разработка педагогических проектов (групповых и/или индивидуальных), совершенствование проектных умений (проблематизация, целеполагания, стратегирования, прогнозирования).

Формы работы:

- ✓ самостоятельная деятельность педагогов по разработке и написанию проектов;
- ✓ индивидуальные консультации (выбор проблемы проекта, написание проекта);
- ✓ коллективная работа творческих групп.

3 этап. Презентационный: 1 месяц.

Цель: презентация идей проекта, совершенствование проектных умений (презентационных, коммуникативных, рефлексивных).

Формы работы:

- ✓ индивидуальные консультации по подготовке презентационных материалов;
- ✓ конкурс «Ярмарка проектов»;
- ✓ педагогический совет.

4 этап. Внедренческий: 3-9 месяцев.

Цель: реализация проекта в образовательную практику, разработка методического и дидактического сопровождения.

Формы работы:

- ✓ создание «Проектного совета» ДОУ;
- ✓ взаимопосещения и открытые просмотры проектных мероприятий;
- ✓ творческие отчеты на педагогических оперативках (озвучивание промежуточных результатов).

5 этап. Аналитический: 1 месяц.

Цель: анализ результатов по реализации проектов в образовательную практику.

Формы работы:

- ✓ итоговый педагогический совет;
- ✓ творческие отчеты, презентации;
- ✓ анкетирование педагогов и родителей;
- ✓ проблемные семинары, «мозговые штурмы» (определение дальнейших перспектив).

В завершение хочется отметить, что, включив в образовательную практику детских садов педагогическое проектирование как одну из форм методической работы, мы можем сказать, что проектная деятельность является достаточно эффективной и инновационной. Опыт показывает, что значительно возрастает методическая активность педагогов (желание самостоятельно изучать теоретическую и методическую литературу, находить и апробировать современные образовательные технологии), активизируется взаимодействие педагогов внутри учреждения в рамках реализации приоритетных направлений, что в целом способствует повышению качества образовательной работы в ДОУ.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.



**С.В.Баймашова,
старший инспектор отдела дошкольного
образования Управления образования**

Модернизация педагогического процесса МДОУ средствами планирования

Закон РФ «Об образовании» закрепил право дошкольных образовательных учреждений работать по разнообразным программам. В условиях вариативности образования в последние годы разработан целый ряд отечественных программ нового поколения, предусматривающих разные подходы к организации педагогического процесса в детском саду. Подавляющее большинство программ отражает ту или иную приоритетность в образовании. Одни из них направлены на познавательное развитие, другие – на эстетическое, третьи – на экологическое. Анализ содержательной части разных общеобразовательных программ, например, «Программа воспитания и обучения в детском саду», под редакцией М.А.Васильевой, В.В.Гербовой, Т.С.Комаровой; «Радуга» - программа воспитания, образования и развития детей дошкольного возраста в условиях детского сада Т.Н.Дороновой, С.Г.Якобсон, Е.В.Соловьевой и др.; научный руководитель Т.Н.Доронова; «Детство» – программа развития и воспитания детей в детском саду В.И.Логиновой, Т.И.Бабаевой, З.А.Михайловой, Л.М.Гурович; примерная общеобразовательная программа воспитания, обучения, развития детей раннего и дошкольного возраста под редакцией Л.А.Парамоновой и другие, и определенного в них объема образовательной нагрузки позволил сделать следующие выводы:

1. «Цементирующей» основой содержания дошкольного образования в условиях его вариативности являются четыре направления, соответствующие основным линиям развития ребенка: физическое, познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое.
2. «Наполненность» каждого направления в анализируемых программах неоднородна в количественном и качественном отношении (например, конструирование в одних программах включено в познавательно-речевое развитие, в других – в художественно-эстетическое и т.п.).
3. В настоящее время отсутствует единая точка зрения на то, каким должно быть содержание дошкольного образования, чтобы обеспечить достижение выпускником детского сада уровня физической и психологической готовности к школе для успешного освоения общеобразовательных программ начального общего образования.

4. Объем образовательной нагрузки по основным направлениям развития детей в действующих программах распределен достаточно неравноценно: 1 место – познавательно-речевое развитие (от 40 до 47% занятий); 2-е – художественно-эстетическое развитие (от 20 до 40 %); 3-е – физическое развитие (19-20%); 4-ое – социально-личностное развитие (от 0 до 13%).
5. В рамках названных основных направлений объем образовательной нагрузки по различным видам деятельности детей (игровой, речевой, продуктивной и т.д.) представлен также неравноценно, порой с нарушением принципов возрастного подхода к образованию детей дошкольного возраста и требований СанПин. (Например, в одной из названных программ запланировано четыре занятия в неделю по развитию речи, в другой – только одно.).

Конечно, с одной стороны, все вышесказанное нельзя квалифицировать как недостатки анализируемых программ. Ведь все эти вариативные комплексные программы создавались в условиях отсутствия четко определенных государственных требований и представляют собой по сути «авторский» взгляд на дошкольное образование.

С другой стороны, перед педагогическими коллективами встает необходимость учитывать все это при выборе или комплексировании программ и планировании образовательного процесса.

Именно поэтому, а также в соответствии со статьей 9 Закона Российской Федерации «Об образовании», каждое дошкольное образовательное учреждение города Снежинска, начиная с 2003 года, составило свою «Образовательную программу МДОУ», сроком на 3-5 лет, в которой отразило:

- ✓ цель и задачи дошкольного образования своих воспитанников;
- ✓ выбор и комплексирование программ в соответствии с возрастом, образовательными возможностями и потребностями детей, запросом родителей воспитанников;
- ✓ модель образовательного процесса;
- ✓ режимы дня;
- ✓ учебные планы;
- ✓ мониторинг развития дошкольников;
- ✓ условия реализации образовательной программы (управление реализацией «Образовательной программы», создание предметно-развивающей среды; взаимосвязь и преемственность в работе со школой, родителями, социумом).

Работа над «Образовательной программой» позволила педагогическим коллективам продумать весь образовательный процесс, осуществлять годовое планирование деятельности учреждения. Срок действия первых «Образовательных программ МДОУ, МАДОУ» заканчивается в 2009 году, поэтому в настоящее время коллективы дошкольных образовательных учреждений разрабатывают и предлагают презентации своих новых «Образовательных программ МДОУ, МАДОУ».

Как **положительные** можно отметить **тенденции**.

1. поэтапное совершенствование качества «Образовательных программ МДОУ, МАДОУ», с учетом вышеизложенных проблем;
2. Проведение работы по анализу и оценке новых «Образовательных программ МДОУ, МАДОУ» муниципальной экспертной комиссией, муниципальным экспертным Советом.
3. Направленность усилий педагогических работников на разработку методического сопровождения к «Образовательным программам МДОУ, МАДОУ» В результате плановости методической работы в МДОУ, использования интерактивных форм обучения воспитателей, педагоги дошкольных учреждений повышают свою квалификацию и педагогическое мастерство, принимают активное участие в работе по совершенствованию планирования педагогического процесса. С этой целью педагогами проводится:

- анализ образовательных программ для детей раннего и дошкольного возраста с целью отбора содержательного компонента тематических блоков по разным разделам;
- структуризация содержания темы на год (два, три, четыре года – для разных возрастных групп детей) в соответствии с развитием детей и их образовательными возможностями и потребностями;
- определение перечня, (вида, типа и содержания) занятий по каждой образовательной области для каждой возрастной группы;
- разработка и оформление тематических блоков и проектов по развитию детей разных возрастных групп;
- апробация моделей и проектов в практике работы с детьми;
- разработка педагогического мониторинга компетентностей детей;
- анализ полученных результатов образовательной деятельности.

В перспективном планировании учебно-воспитательного процесса дошкольных образовательных учреждений используются разные формы перспективных планов.

Имеются перспективные планы, предусматривающие только программное содержание занятий (особенно это касается перспективных планов по социально-личностному и физическому развитию детей). Такие перспективные планы требуют корректировки и доработки.

Наряду с этим, следует положительно отметить работу дошкольных образовательных учреждений по направлению оптимизации образовательного процесса (системность, комплексность, взаимопроникновение тем, учета возраста, принципа личностно-ориентированного взаимодействия педагога с детьми и др.), включающую разработку примерных тематических и перспективных планов по всем образовательным областям.

При планировании познавательно-речевого, художественно-эстетического развития детей используется принцип блочно-тематического планирования.

Интересной, содержательной по форме, является перспективное планирование в виде таблицы из 6 граф: 1- месяц, неделя; 2- тема недели; 3- программное содержание занятий, 4- совместная деятельность воспитателя с детьми в плане предварительной работы, расширения и закрепления пройденного материала, работы по запросам детей; 4 – обеспечение условий оптимального развития детей через самостоятельную деятельность в специально организованной среде; 5 - рекомендации родителям по теме занятий каждой недели в плане взаимодействия в работе воспитателей и родителей. Такое перспективное планирование позволяет воспитателю оптимально спланировать в календарном плане всю образовательную работу с детьми (например, программное содержание занятий на неделю предусматривает темы: овощи и фрукты, счет до 10, закрепление цветовых оттенков, согласование в роде, числе и падеже числительного и существительного. При планировании совместной деятельности с детьми вне занятий воспитатель в одной и той же дидактической или сюжетно-ролевой, или спортивно-сюжетно-ролевой играх имеет возможность одновременно закрепить цветовые оттенки, количество и счет до 10, название, внешний вид овощей и фруктов).

Следует положительно отметить перспективные планы, в которых имеет место взаимопроникновение программного содержания занятий. Так, например, основные темы занятий одной недели:

- ✓ по ознакомлению с окружающим, по изобразительной деятельности – «Дикие животные»;
- ✓ по развитию речи – «согласование числительных и существительных» (или составление описательных рассказов);
- ✓ по математике - счет до 9 (или состав числа 9), и т.д.

В программное содержание каждого из планируемых занятий органично входят основные и сопутствующие задачи. Если это занятие по ознакомлению с окружающим миром, то большая часть времени занятия уделяется основной задаче. В нашем примере основная

задача - ознакомление с дикими животными, при этом подбор заданий осуществляется так, что дети усваивают основную и сопутствующие задачи: закрепляют счет до 9 (или состав числа 9), упражняются в согласовании числительных и существительных (или составлении описательных рассказов), лепке, аппликации и рисовании диких животных.

Как **отрицательные тенденции** можно отметить:

1. В настоящее время в дошкольных образовательных учреждениях наблюдается разная степень разработанности и качества «Образовательных программ МДОУ, МАДОУ» и методического сопровождения к «Образовательной программе МДОУ, МАДОУ» (тематическое, перспективное планирование по всем направлениям образовательной деятельности, мониторинг развития детей, освоение воспитанниками реализуемых программ, управление реализацией «Образовательной программы» МДОУ, МАДОУ»).
2. Имеет место комплексирование отдельных разделов комплексных программ, отличающихся по концептуальным основам.
3. В настоящее время имеется недостаточное количество парциальных программ, отражающих региональный компонент содержания дошкольного образования, и, как следствие этого, остается проблема внедрения регионального компонента содержания образования.

Поэтому актуальными остаются задачи.

1. Корректировка «Образовательных программ МДОУ, МАДОУ» в соответствии с современными требованиями.
2. Обновление содержания дошкольного образования, внедрение регионального компонента содержания дошкольного образования.
3. Совершенствование методического сопровождения «Образовательной программы МДОУ, МАДОУ» в части тематического перспективного планирования, мониторинга освоения реализуемых программ дошкольного образования, развития воспитанников, управления реализацией «Образовательной программы МДОУ, МАДОУ».

В заключение следует отметить, что продуманная технология планирования педагогического процесса в МДОУ, на наш взгляд, является одним из направлений, позволяющих обеспечить наибольший эффект процесса модернизации деятельности МДОУ в формате требований современного российского образования и ряда новых нормативно-правовых документов.

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

**О.А.Кабатова,
заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного вида №13»**



Поддержка дошкольного образования в рамках национального проекта «Образование»

Организация конкурсных мероприятий в муниципальной системе дошкольного образования города Снежинска берет начало с 2003 года.

Реализовав областную целевую Программу «Развитие дошкольного образования в Челябинской области 2003-2005 годах», и подведя ее итоги Правительство Челябинской области, Министерство образования и науки, включили, начиная с 2006 года, в областную целевую Программу «Реализации приоритетного национального проекта «Образование» в Челябинской области», конкурсы для образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, используя, в том числе, и опыт конкурсов, проводимых в городе Снежинске.

Целью проведения данных конкурсов является повышение качества дошкольного образования как гарантии создания государством, обществом необходимых условий для всестороннего и гармоничного развития ребёнка, его успешной адаптации к жизни в окружающем мире. *(Электронное приложение. Слайд 1.)*

Сегодня каждое дошкольное образовательное учреждение должно доказывать свою необходимость и завоёвывать свою образовательную нишу, повышать конкурентоспособность.

И именно конкурсы определяют позитивные тенденции развития дошкольного образования *(Электронное приложение. Слайд 2.)*:

- 1) определение перспектив и возможностей использования богатейшего творческого потенциала детского сада;
- 2) появление нового взгляда общественности на систему дошкольного образования;
- 3) широкая поддержка и признание содержания деятельности детского сада родителями и социумом;
- 4) разработка системного подхода к инновационным процессам, т.е. поиск и поддержка перспективных специалистов и их деятельности; *(Электронное приложение. Слайд 3.)*
- 5) создание единого информационного пространства педагогов и специалистов по близким проблемам для объединения их идей и возможностей;

- б) укрепление материальной базы, в частности, обновление предметно-развивающей среды не только за счет муниципалитета, но и – дополнительных внебюджетных источников.

Эти тенденции явились стимулом к участию в конкурсах, которые позволяют нам оценить деятельность дошкольного образовательного учреждения в целом и по направлениям, и, главное, корректировать дальнейшую работу.

В 2005-2006 годах наш детский сад стал участником городских конкурсов «Воспитатель года», «Детский сад года».

И принятие такого решения было обусловлено следующим. С одной стороны, детский сад престижен, пользуется авторитетом в городе, семьи воспитанников удовлетворены перечнем и качеством предоставляемых образовательных услуг. С другой стороны, конкурс – это своего рода ещё одна проверка нашей работы, а это значит, что необходимо провести дополнительный анализ деятельности учреждения в целом.

Совместно с группой единомышленников, оценили деятельность детского сада по критериям (*Электронное приложение. Слайд 4.*):

- ✓ экономическая эффективность;
- ✓ охрана жизни и здоровья детей;
- ✓ профессиональный и квалификационный уровень кадров;
- ✓ организация методической работы;
- ✓ активность учреждения в культурно-массовых мероприятиях;
- ✓ социальная характеристика;
- ✓ развитие материально-технической базы.

Были выявлены позиции, по которым предстояло скорректировать работу дошкольного учреждения, вносились предложения по обновлению содержания образования, осуществлялось обобщение передовых педагогических идей, – всё это способствовало профессиональному росту сотрудников, реализации потребностей в самовыражении, признании и самоутверждении.

Вся творческая деятельность педагогов находила своё отражение и во взаимодействии с родителями и общественностью. Благодаря этой работе получился сплоченный, открытый и творческий коллектив единомышленников.

Согласованная деятельность всех участников образовательного процесса помогла нам занять сразу одно из призовых мест в конкурсе «Детский сад года», «Воспитатель года». Участвуя в конкурсах, наш коллектив повысил профессиональную компетентность, мы совершенствовались и привели в систему все компоненты образовательной работы детского сада, улучшили материально-техническую базу учреждения. На полученные средства приобрели методические и дидактические пособия, аудио-, теле- и видеоаппаратуру, поощрили активных членов коллектива. Самое главное, мы приобрели богатейший аналитический материал для дальнейшего стратегического планирования и развития учреждения. Благодаря наработанному опыту мы приступили к разработке стратегически важного документа Программы развития учреждения на 2010 – 2015 года, а также участвуем в эксперименте Челябинской области по созданию муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования Администрации города Снежинска. (*Электронное приложение. Слайд 5.*)

Победа в городских конкурсах дала уверенность в своих силах, повысила нашу конкурентоспособность, позволила в 2007-2008 годах принять участие и занять первые места и в областных конкурсах:

- ✓ «Зеленый огонек», по профилактике дорожно-транспортного травматизма; (*Электронное приложение. Слайд 6.*)

- ✓ проектов программ использования новых информационных технологий в образовательном процессе образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования наше учреждение получило мобильный компьютерный комплекс. (*Электронное приложение. Слайд 7.*)

Участие в конкурсах – это не дань моде, это повышение статуса образовательного учреждения и получение богатого аналитического материала для развития и дальнейшей деятельности учреждения, повышение статуса, профессионализма педагогов, привлечение дополнительных финансовых средств для улучшения организации содержания каждого ребёнка.

За три года реализации приоритетного национального проекта «Образование» все 23 муниципальных дошкольных образовательных учреждения получили возможность участия в различных конкурсных отборах.

Считаю, что в дальнейшем, в рамках приоритетного национального проекта «Образование», коллективам дошкольных образовательных учреждений необходимо участвовать в конкурсах, ведь это прекрасная возможность оценить своё учреждение со стороны и изнутри, а также привлечь дополнительные финансовые средства.

В этом вопросе кроме поддержки, которую мы ощутили от администрации города и Собрания депутатов необходимо (*Электронное приложение. Слайд 8.*):

- ✓ повышать заинтересованность, творческую активность коллективов МДОУ;
- ✓ пересмотреть вариативность конкурсной тематики, например, много лет проводился конкурс «Воспитатель года», а с 2008 года «Педагог года в дошкольном образовании», что позволило привлечь к участию не только воспитателей, но и талантливых специалистов работающих в ДОУ;
- ✓ предусмотреть проведение межведомственных конкурсов на уровне города со Специальным Управлением Федеральной противопожарной службы № 7 МЧС России по противопожарной безопасности, а с Государственной инспекцией по безопасности дорожного движения г.Снежинска по профилактике дорожно-транспортного травматизма «Зеленый огонек», совместно с Управлением культуры «Мой любимый город Снежинск» и др.

Одним словом, хочу завершить свое выступление: нам надо всё лучшее продолжать, развивать, не останавливаться на достигнутом!

Спасибо за внимание!

Электронное Приложение. Компьютерная презентация к докладу.

Рекомендации секции заведующих МДОУ, заместителей МДОУ по УВР

26 августа 2009года.

1. Сохранять и развивать:
 - ✓ охват дошкольным образованием;
 - ✓ обеспеченность местами с 1 - 6 лет на 1000 жителей;
 - ✓ охват количества неорганизованных детей 5,6-и лет;
 - ✓ дифференциацию сети учреждений дошкольного образования;
 - ✓ удовлетворение потребностей родителей в различных услугах системы дошкольного образования;
 - ✓ спартакиаду «Крепыш».
2. Повышать:
 - ✓ % оздоровленных детей;
 - ✓ коэффициент посещаемости детей;
 - ✓ количество детей на 1 работающего;
 - ✓ долю внебюджетных доходов.
3. Снизить пропуски дней по болезни 1-м ребенком.
4. Продолжать проведение областных экспериментов – МДОУ «Центр развития ребенка Детский сад №30» по апробации НСОТ, МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №2», МДОУ «Детский сад комбинированного вида №13» – по переводу в автономные учреждения, увеличить количество МДОУ, участвующих в эксперименте.
5. Усилить работу с родителями по разъяснению важности дошкольного возраста его особенности, специфику и пр. в рамках понимания качества оказываемых услуг дошкольным образованием в городе, в МДОУ.
6. Совместно с Управлением образования максимально способствовать доступности детских садов в нашем городе для устройства в них детей (создавать дополнительные места, развивать новые формы оказываемых услуг неорганизованным детям).
7. Содействовать повышению профессиональной компетентности педагогов МДОУ посредством овладения проектной культурой, обеспечивающей формирование и активизацию субъектной позиции в образовательной деятельности.
8. Продолжать обновление содержания дошкольного образования, внедрение регионального компонента содержания дошкольного образования, совершенствование «Образовательных программ МДОУ, МАДОУ» в соответствии с современными требованиями. Продолжать разработку методического сопровождения «Образовательных программ МДОУ, МАДОУ»: совершенствовать имеющееся тематическое, перспективное планирование образовательной деятельности, мониторинг, в соответствии с современными требованиями, продолжить оснащение методическим, дидактическим, предметно-развивающим обеспечением в соответствии с реализуемой образовательной программой.
9. Принимать активное участие в конкурсах как средстве повышения статуса, получения аналитического материала для развития, выявления и распространения передового педагогического опыта, привлечения дополнительных финансовых средств для осуществления качественного образовательного процесса.

СОДЕРЖАНИЕ

Регламент работы августовского совещания	1
Пленарное заседание «Актуальные задачи современного образования и пути их решения в муниципальной образовательной политике».	5
О реализации основных принципов образовательной политики в г.Снежинске, <i>М.Е.Железнов.</i>	5
О состоянии и актуальных проблемах образования в современных социально-экономических условиях г.Снежинска, <i>Б.М.Беккер.</i>	11
Новая система оплаты труда: первые результаты и проблемы, <i>Л.Д.Кулаева, А.Н.Мухитдинов.</i>	29
Коллективный договор как основное условие социальной защиты работников образования, <i>Э.А.Косарев.</i>	34
Работа секций	37
Формирование профессиональной компетентности педагога в муниципальной образовательной системе, <i>Л.Н.Патракеева.</i>	37
Секция директоров МОУ и их заместителей. Круглый стол «Профессионализм педагога: современное осмысление и стратегия развития».	45
Профессионализм педагога: современное осмысление и стратегия развития (вступительное слово), <i>Н.В.Лазуренко.</i>	45
Внутришкольная методическая служба как условие саморазвития учителя, <i>Л.В.Карасева.</i>	49
Профессиональный конкурс «Учитель года» – эффективная форма повышения профессионализма педагогов, <i>В.П.Овсянникова.</i>	56
Конкурс как мотивационная среда профессионального и личностного развития педагога, <i>И.В.Миловидова.</i>	60
Внедрение инноваций как средство повышения профессиональных качеств личности педагога дополнительного образования, <i>М.В.Потемина.</i>	67
Рекомендации секции директоров МОУ и их заместителей.	71
Секция заместителей директоров и руководителей ГМО и ШМО «Пути формирования профессиональных умений педагога».	72
Школьное методическое объединение - эффективная форма реализации профессиональных потребностей в образовательном учреждении, <i>Т.Е.Григорьевская.</i>	72
Школьное методическое объединение - эффективная форма реализации профессиональных потребностей в образовательном учреждении, <i>О.А.Зиновьева.</i>	76
Школьное методическое объединение – эффективная форма реализации профессиональных потребностей педагога в общеобразовательном учреждении, <i>Л.А.Балуева.</i>	79
О развитии информационно-коммуникационной компетенции учителя, <i>И.Л.Смирнова.</i>	81
Опыт работы творческой группы по развитию компетенции учителя в области информационных технологий, <i>Е.В.Михайлова.</i>	84
Опыт работы творческой группы ГМО учителей математики по развитию компетенций в области информационно-коммуникационных технологий, <i>В.А.Рац.</i>	87
Сотрудничество с британскими издательствами - эффективное средство повышения профессиональной компетентности учителя английского языка, <i>А.Н.Южанина.</i>	90
Сотрудничество с британским издательством MACMILLAN как эффективное средство повышения профессиональной компетентности учителя английского языка, <i>Е.М.Алексеева.</i>	94

Овладение современными образовательными технологиями в ходе использования возможностей предметной лаборатории по работе с одаренными детьми, <i>Н.И.Легаев.</i>	97
Овладение современными образовательными технологиями в ходе использования возможностей предметной математической лаборатории по работе с одаренными детьми, <i>Е.А.Куршева.</i>	99
Профессиональная компетенция учителя – важное условие изучения инновационного и интегрированного курса «Краеведение» по формированию позитивно-ценностного отношения учащихся к современному обществу, <i>Л.Ф.Токарь.</i>	103
Профессиональная компетенция учителя – важное условие изучения инновационного и интегрированного курса «Краеведение» по формированию позитивно-ценностного отношения учащихся к современному обществу, <i>В.П.Демкина.</i>	105
Профессиональная компетенция учителя – важное условие изучения инновационного и интегрированного курса «Краеведение» по формированию позитивно-ценностного отношения учащихся к современному обществу, <i>О.Е.Волкова.</i>	107
Профессиональная компетенция учителя – важное условие инновационного интегрированного курса «Краеведение» по формированию позитивного ценностного отношения учащихся к современному обществу, <i>О.Л.Николаева.</i>	110
Библиотека МОУ – методическая площадка повышения информационной культуры педагога, <i>Н.А.Зырянова.</i>	113
Рекомендации секции руководителей ГМО и ШМО	116
Секция руководителей ГМО и старших воспитателей. Круглый стол «Пути формирования профессиональных умений педагога».	117
Пути формирования профессиональной компетентности педагога (вступительное слово), <i>Е.В.Собко.</i>	117
Роль ГМО в повышении профессиональной компетентности педагогов, <i>Н.В.Кузьмина.</i>	123
Роль городского методического объединения в повышении профессиональной компетентности педагогов, <i>С.В.Егорова.</i>	125
Городские трехступенчатые семинары – способ представления опыта работы и повышения профессиональной компетентности педагога, <i>О.В.Колмакова.</i>	128
Городские трехступенчатые семинары – способ представления опыта работы и повышения профессиональной компетентности педагогов, <i>Е.В.Пасынкова.</i>	131
Конкурс как мотивационная среда профессионального и личностного развития педагогов, <i>А.А.Кондратенко.</i>	134
Методическая работа как фактор повышения профессиональной компетентности педагогов, <i>И.Н.Миронова.</i>	137
Методическая деятельность в экспериментальной работе МДОУ, <i>Е.Р.Южанинова.</i>	140
Формы повышения квалификации как разнообразный вид развития профессиональной компетентности педагогов, <i>И.А.Иванушкина.</i>	143
Повышение профессиональной компетентности педагогов на занятиях «Школы молодого воспитателя», <i>Е.Н.Кожевникова.</i>	146
Рекомендации секции руководителей ГМО и старших воспитателей.	150
Секция заведующих МДОУ, заместителей заведующих МДОУ по УВР.	151
Анализ исполнения областной целевой программы «Развитие дошкольного образования в Челябинской области на 2006 – 2010 годы», <i>А.Н.Мухитдинов.</i>	151

Освоение проектной культуры как условие повышения профессиональной компетентности педагога ДООУ, <i>Л.А.Шмелева</i> .	157
Модернизация педагогического процесса МДОУ средствами планирования, <i>С.В.Баймашова</i> .	163
Поддержка дошкольного образования в рамках национального проекта «Образование», <i>О.А.Кабатова</i> .	167
Рекомендации секции заведующих МДОУ, заместителей МДОУ по УВР.	170

*Материалы совещания работников образования города Снежинска
(25-26 августа 2009 года)*

*Сборник подготовлен и отпечатан МОУ ДПО (ПК)
«Муниципальный методический центр» г.Снежинска
В материалах выступлений и медиаприложениях сохранена авторская редакция.*

*456770, Челябинская область, г.Снежинск, бульвар Свердлова, 8
(35146) 3-08-89, 3-07-89, 3-82-44 (fax)
www.mmc74351.edusite.ru e-mail: mmc74351@edu.snz.ru*

**Снежинск
2009**