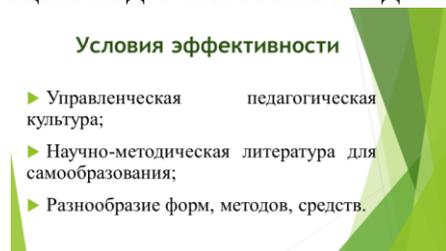


Модель внедрения продуктивных педагогических технологий в условиях реализации инновационного проекта школы «Продуктивные технологии обучения как фактор повышения качества образования в рамках реализации ФГОС»

Модернизация Российского образования, обновление всех компонентов образовательного процесса повысили планку требований к педагогическим работникам. Сегодня педагог должен уметь на высоком уровне, комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи.

Согласно руководящим документам Министерства образования и науки особо подчеркивается роль работы администрации школы с учителями в целях повышения педагогического мастерства и компетентности. Следует отметить, что отдельные аспекты формирования профессиональной компетентности у преподавателей остается весьма актуальной.

Вместе с тем на практике существуют противоречия: не вполне созданы условия, помогающие педагогу сформировать у себя качества, которые требуются для успешной работы в современной педагогической ситуации; формализм в организации работы, и как следствие, отсутствие со стороны учителей стремления совершенствовать свои умения и навыки для реализации педагогических задач средствами своей специальности.



Работа с учителями осуществляется наиболее эффективно при условии: если администрация школы владеет педагогической культурой, в особенности, управленческой;

если учителя обеспечены научно-методической литературой для самообразования;

если в работе с учителями присутствует разнообразие форм, методов, средств.



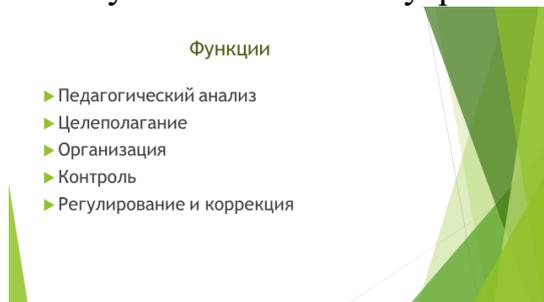
Для совершенствования профессиональной компетентности педагогов школы была создана модель внутрикорпоративного повышения квалификации учителей МАОУ СОШ 92 города Тюмени. Исходными основаниями для проектирования модели были взяты: управленческие задачи, методы управления деятельностью по повышению квалификации педагогов, принципы управления человеческими ресурсами, анализ педагогических

условий школы - укомплектованность кадрами: образовательный ценз педагогов; профессиональный стаж; возрастной ценз работников; уровень квалификации педагогов; уровень курсовой подготовки; степень участия в методических мероприятиях; качество участия в разнообразных формах методической работы; уровень профессиональных возможностей и затруденний педагогов.

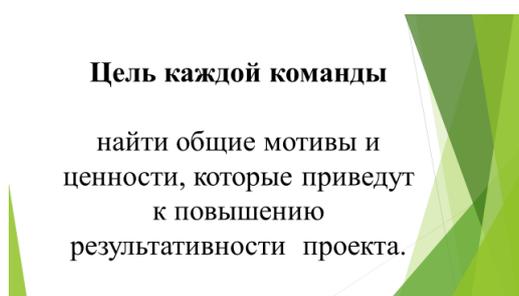


Эта сложная схема показывает взаимодействие всех структур действующих в учреждении. Работает система **Школы в школе: Школа молодого педагога, школа наставника, школа родителей, школа педагогического роста, социально-педагогическая школа.**

Общеобразовательная школа как сложная динамическая социальная система выступает объектом внутришкольного управления.



Взаимодействие участников педагогического процесса складывается как цепь последовательных, взаимосвязанных действий или функций: педагогического анализа, целеполагания и планирования, организации, контроля, регулирования и коррекции.



Цель каждой команды – найти общие мотивы и ценности, которые приведут к повышению результативности проекта. Командообразование – процесс закрытия потребностей в создании коллективов для решения краткосрочных и долгосрочных задач.

Когда команда становится условно-постоянной, встает вопрос об ее эффективности и поиске внутренних резервов для увеличения результатов.

- выявить проблему и наметить итоговый результат;
- оценить членов команды и их роль в коллективе;
- выстроить эффективные внутренние коммуникации;
- определить точки взаимодействия;
- составить план индивидуального и общекомандного развития.

Чтобы найти ответ, необходимо проработать команду изнутри:

- выявить проблему и наметить итоговый результат;
- оценить членов команды и их роль в коллективе;
- выстроить эффективные внутренние коммуникации;
- определить точки взаимодействия;
- составить план индивидуального и общекомандного развития.

8 правил успешной работы команды

1. Будьте примером для команды
2. Делитесь с командой энергией
3. Помогайте команде
4. Взаимодействуйте с командой
5. Не расслабляйте команду
6. Позволяйте команде критиковать
7. Культивируйте доверие внутри команды
8. Ставьте команду на первое место

Сущность работы администрации школы с педагогами заключается в жизнеобеспечении коллектива школы путем планирования и контроля. Содержание деятельности заместителя директора по УВР включает в себя: обеспечение повышения профессиональной компетентности, развитие творческой инициативы, поиска и освоения новых педагогических технологий обучения, воспитания, развития учащихся. И это невозможно без соблюдения 8 основных правил успешной командной работы. перечислить!!!!!!!



Реализация программ внутри школьного повышения квалификации включает следующие этапы, результаты каждого из которых позволят сделать более эффективной деятельность администрации школы по управлению образовательным учреждением:

- **диагностический** - выявление уровня и состояние образовательного процесса, анализ накопленного позитивного и негативного опыта работы педагогического коллектива;

Январь 2014



В январе 2014 года 2 корпус школы 92 впервые открыл свои двери для учащихся. Именно тогда в школу пришло около 20 педагогов начальных классов. Каждый со своим стилем работы, своим педагогическим опытом. Весной побывав на городском семинаре в 12 гимназии впервые познакомились с продуктивными технологиями образования иначе сингапурской системой. Были и есть в нашем коллективе активные педагоги, не побоявшиеся начать изучать данную технологию. В 2015 году по инициативе областного департамента образования под руководством Райдера Алексея Владимировича. К нам в Тюмень на 3 дня приехали сингапурские коллеги для выбора экспериментальной площадки по развитию данного направления в образовании. Делегация посетила открытые уроки, оценила уровень оснащенности школы как технического, так и педагогического ресурса. Но к сожалению, экспериментальной площадкой была выбрана 16 гимназия.



Но и нам повезло: областной департамент организовал обучение двух наших учителей в Москве. Именно там наши педагоги перенимали опыт первооткрывателей данного направления педагогов из Татарстана.

На диагностическом этапе реализуется 2 правило успешной работы вашей команды: Делитесь с командой энергией

8 правил успешной работы команды

1. Будьте примером для команды
2. Делитесь с командой энергией
3. Помогайте команде
4. Взаимодействуйте с командой
5. Не расслабляйте команду
6. Позвольте команде критиковать
7. Культивируйте доверие внутри команды
8. Ставьте команду на первое место

Не взаимодействуйте с коллегами в негативном настрое. Эмоции очень легко переходят от одного человека к другому. Позитивные эмоции будут подпитывать вашу команду энергией и энтузиазмом.

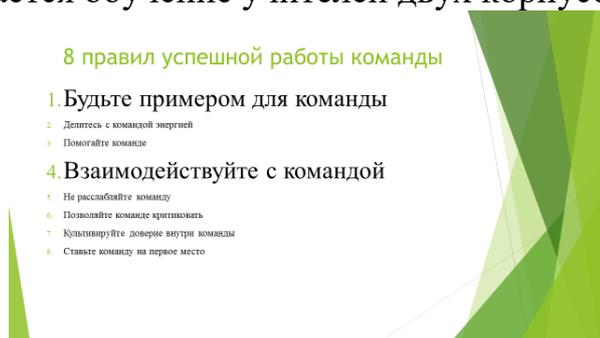
Так мы плавно перешли на следующий этап:



- **теоретический** - изучение педагогическим коллективом инновационных подходов к обучению и воспитанию учащихся. По приезду из Москвы, была создана творческая группа, которая изучала новую образовательную технологию с учетом специфики нашего образовательного учреждения.



Творческая группа разрабатывала методическое пособие, цель которого разработать алгоритм действий учителя и учащегося. На этом этапе начинается обучение учителей двух корпусов.



На теоретическом этапе реализуется 1 и 4 правило успешной работы вашей команды: **будьте примером для команды и взаимодействуйте с командой.**

Есть две манеры поведения руководителя: первая заключается в том, что руководитель жалуется на профессионализм других членов команды и предъявляет бесконечные претензии. Эта манера крайне не эффективна и ущербна. Вторая – будьте примером для команды. Работать в команде и быть в ней лидером означает то, что вы берете на себя обязательства и работаете с такой силой и упорством, с каким только можете. Ежедневно демонстрируя свои лучшие качества и энтузиазм, вы повысите свои собственные стандарты и завоюете авторитет. Ко всему, у вас появится право требовать с других того, что делаете вы сами. Это станет для членов вашей команды дополнительной мотивацией к развитию. Помните, что люди уважают и ценят сильных людей, и вы всегда должны быть сильнее остальных.

Время, проводимое с членами команды, нужно тратить не только на работу и решение вопросов, но и на выстраивание контактов, дружеское или приятельское общение, поиск точек соприкосновения. Иногда самые

банальные вопросы: «Как отдохнул?», «Что нового?» могут придать человеку сил и жедание работать с удовольствием. Взаимодействуйте с командой на разных уровнях: от делового до дружеского. При всеобщем понимании достигается результат.



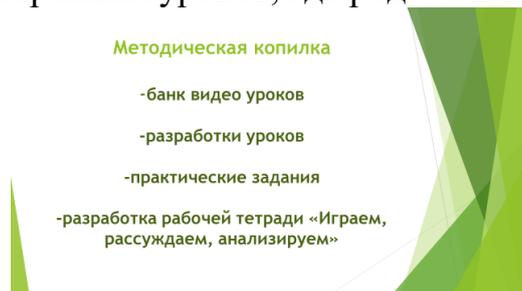
- **практический** - практическое исследование новых научных подходов, актуального педагогического опыта, соотнесение с собственной деятельностью через проведение открытых уроков, семинаров-практикумов, мастер-классов, дискуссий, педагогических чтений, деловых игр, мозговых штурмов, открытых воспитательных мероприятий.



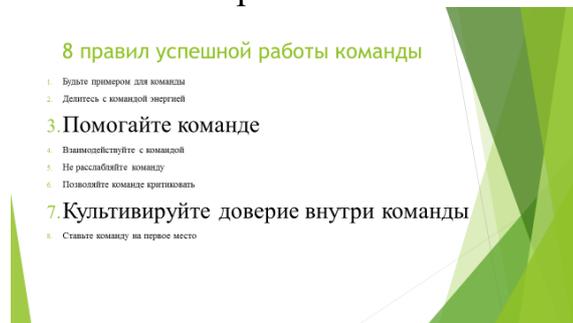
Мы выбрали несколько техник и отрабатывали на классе. При использовании чего-то нового, важно не браться за все и сразу. Осознание приходит постепенно. Важно понять – достигается ли цель обучения, развивается ли ученик.



На этом этапе проводим мастер-классы для родителей. Это особенная работа: важно дать понять прочувствовать родителям суть системы, какие компетенции развиваются у ребенка. Возникали сложности, приходилось грамотно доказывать и приводить аргументы, но вопросы исчезали после просмотренных уроков, где родитель видел результат.



На этом этапе всеми учителями создается банк видео уроков или этапов для учителей, изучающих данную систему. Данные видео находятся в открытом доступе в общей папке локальной сети школы на оба корпуса. Параллельно создается методическая копилка разработок уроков, практических заданий, была создана рабочая тетрадь по платному образовательному курсу «Играем, рассуждаем, анализируем» математического направления.



Работа в команде – это взаимопомощь. Но когда вы лидер, вы должны не только помогать тому, кто столкнулся с трудностями. Ваша задача – постоянно «мониторить», что происходит в команде, на каких стадиях находится выполнение разных задач, кто достиг прогресса. Обращайте внимание и на настроение и эмоциональное состояние своих людей. Проблемы в жизни могут быть у каждого, и умение подбодрить, поддержать и дать дельный совет - дорогого стоит. Но нужно это делать ненавязчиво, естественно. Учитесь искать подход к разным людям, совершенствуйте свои умения и помогайте тому, кому приходится нелегко.

Эффективная работа в команде невозможна без доверия. Хорошую команду можно смело назвать семьей, между членами которой выстроены доверительные, надежные, честные и открытые взаимоотношения. Старайтесь доверять своим людям, рассказать что то личное, побеседовать по душам. И сами будьте готовы выслушать и прийти на помощь.



- контрольно-оценочный - подведение итогов работы педагогов по теме индивидуальной методической работы, а также результат работы педагогического коллектива по реализации внедрения новых педагогических технологий. Развитие системы повышения квалификации на уровне ОУ объективно требует создание условий, обеспечивающих саморазвитие каждого учителя. Все без исключения дают открытые уроки, с посещением всего педколлектива (на сегодняшний день только в корпусе на Зелинского 22 в начальной школе 44 педагога). Работая строго по организованной структуре научно-методической работы, мы охватываем всех без исключения. Отдельно взятый педагог может входить в состав одной или нескольких школ или обществ. Подробный анализ уроков дает нам возможность определить новые задачи для развития коллектива.

8 правил успешной работы команды

1. Будьте примером для команды
2. Делитесь с командой энергией
3. Помогайте команде
4. Взаимодействуйте с командой
5. Не расслабляйте команду
6. Позволяйте команде критиковать
7. Культивируйте доверие внутри команды
8. Ставьте команду на первое место

Ошибки свойственны людям. Пусть ваши подопечные не боятся их совершать под страхом серьезных разборов. Но и спускать с рук тоже не стоит. Команда должна уметь нести ответственность за свои действия. Перегибать палку с дисциплиной не стоит. Чрезмерное давление, стресс могут сгубить на корню самые многообещающие начинания.

Позволяйте команде критиковать. Критика должна восприниматься как еще одна возможность стать лучше. Она позволяет быть открытым для новых возможностей и идей. Если приходится критиковать, то делайте это так, чтобы не задеть чувств другого человека. Вежливость, обоснованность, тактичность – вот основные черты конструктивной критики.

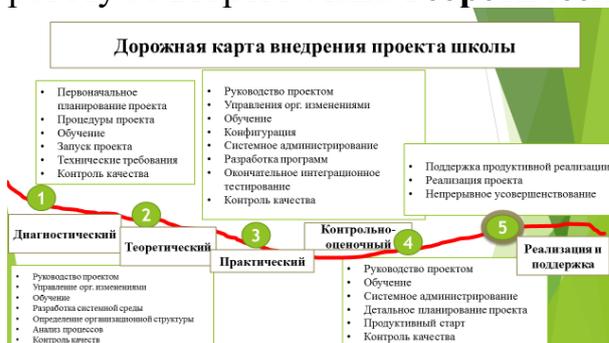


На этом этапе работа по внедрению новых технологий не заканчивается, а переходит на следующий уровень. Все циклично – мы начинаем работу в двух направлениях, и тут продолжает работать система «Школа в школе»:



1. творческая группа развивается и внедряет новые техники продуктивного образования в рамках Школы педагогического роста;

2. Молодые педагоги и вновь прибывшие в наш коллектив начинают работу со второго этапа **Теоретического** в рамках Школы молодого педагога.



Особого внимания требуют молодые учителя, которые с первого учебного дня должны включиться в интенсивный ритм образовательного процесса и у которых еще не хватает опыта и профессионализма. Задача руководителей предметных методических объединений подумать о наставничестве и обеспечить им поддержку и квалифицированную помощь со стороны коллег-предметников, поэтому в плане работы школы наставников обязательным является сотрудничество с социально-психологической школой.

2 направление: ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА



Молодые педагоги и вновь прибывшие в наш коллектив начинают работу со второго этапа **ТЕОРЕТИЧЕСКОГО** в рамках Школы молодого педагога.

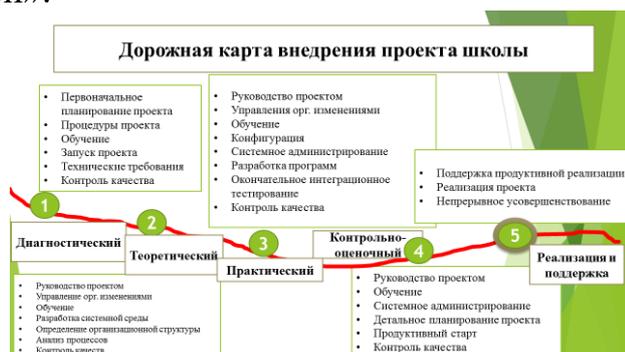
Таким образом, работа администрации школы с учителями складывается из нескольких направлений. Педагогическая культура включает всю систему исторически сложившихся в данном обществе механизмов передачи научных знаний и нравственных ценностей молодому поколению. Разумеется, педагогическая культура невозможна без материально-технического оснащения. Здесь и пополнение школьной библиотеки необходимыми книгами и журналами, и выписка периодических изданий, и организация заказов учителей на новые книги по педагогически дисциплинам. Важным условием является также наличие современных методических разработок, упражнений, задач, сценариев деловых игр, памяток, алгоритмов и других методических документов.

Кроме этого, следует учитывать и большую нагрузку учителей, сложность проблем методической работы, и для этого необходимо обеспечить должный уровень стимулирования и мотивации этой деятельности.

8 правил успешной работы команды

1. Будьте примером для команды
2. Делитесь с командой энергией
3. Помогайте команде
4. Взаимодействуйте с командой
5. Не расслабляйте команду
6. Позвольте команде критиковать
7. Культивируйте доверие внутри команды
8. Ставьте команду на первое место

Прежде всего, этому способствует создание в коллективе творческой атмосферы. «В создании благоприятного морально-психологического климата неоценимую роль играет личный пример руководителей школы и лучших учителей».



Истинно творческую, инициативную педагогическую деятельность создают условия: стремление к высокой культуре педагогического труда, соблюдение этики взаимоотношений, демократизм, такт. Организация трансформации образовательной деятельности на базе муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школе № 92 города Тюмени требовала соблюдения единого стандарта действий всеми субъектами образовательной деятельности.

Объект	Деятельность	Результат
Учитель	Открытое сотрудничество с родителями, учениками, коллегами	Рост вовлеченности и мотивации, конструктивное решение проблемных ситуаций, сотрудничество
Коллегиальные органы школы	Инициативное партнерство и солидарная ответственность	Создание единой среды развития и совершенствования

Административная команда	Поддержка, координация, мониторинг, сопровождение, продвижение	Повышение доверия и авторитета школы
--------------------------	--	--------------------------------------

Командная работа — это не то, что мы можем насильно навязывать нашим сотрудникам. Вместо этого хорошая командная работа будет естественным образом реализована при наличии здоровой культуры на рабочем месте, где к сотрудникам относятся как к индивидуумам и приветствуется открытое общение.