

*Юрий Васильев
Ирина Низовская*

Педагогическая мастерская как форма профессионального развития учителей

Практическое руководство
по организации и проведению
педагогических мастерских
на основе профессиональных потребностей

Бишкек

2012

Данное пособие опубликовано в рамках проекта Фонда поддержки образовательных инициатив «Равный доступ к образованию» при поддержке *Фонда Услуг Развития, Лихтенштейн (LED)*.

Фонд Услуг Развития, Лихтенштейн (LED), является частной организацией, которая от имени правительства Лихтенштейна оказывает официальную помощь развивающимся странам.

Фонд поддержки образовательных инициатив (ФПОИ) является добровольной некоммерческой организацией. ФПОИ содействует построению открытого общества в Кыргызской Республике через развитие образования, продвижение инновационных социальных технологий и осуществление проектной деятельности.

Васильев Ю.А., Низовская И.А. Педагогическая мастерская как форма профессионального развития учителей: Практическое руководство по организации и проведению педагогических мастерских на основе профессиональных потребностей. / Под общ. ред. Т.А. Матохиной. – Б.: 2012. – 158 с.

В настоящем практическом руководстве авторы описывают деятельность по организации и проведению педагогических мастерских как новой формы профессионального общения и развития учителей на основе изучения их профессиональных потребностей. Особое внимание уделено развитию организаторских навыков людей, занимающихся проведением педагогической мастерской.

В руководстве представлен материал, описывающий работу с портфолио как с инструментом рефлексии и оценки деятельности учителя в педагогической мастерской.

Практическое руководство будет полезно учителям школ, школьным администраторам, работникам городских и районных отделов образования, а также лицам, занимающимся исследованием в сфере образования.

© Фонд поддержки образовательных инициатив

© Юрий Васильев

© Ирина Низовская

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

- Глава I** **1. *Непрерывное образование учителя – потребность нового времени***
1.1 Педагогическая мастерская как способ удовлетворения потребностей в профессиональном развитии учителей и обучающееся сообщество
1.2 Откуда берутся профессиональные потребности учителя
- Глава II** **2. *Портрет организатора педагогической мастерской***
2.1 Кто может организовать и провести педагогическую мастерскую
2.2 Основные виды деятельности организатора мастерской
2.3 Способность к фасилитации и модерации – ключевые компетенции организатора педагогической мастерской
2.4 Вопросание как основной инструмент профессионального общения
- Глава III** **3. *Особенности работы со взрослой аудиторией***
3.1 Основы андрагогики
3.2 Особенности взрослых учащихся
3.3 Учет потребностей участников мастерской
3.4 Типы участников
- Глава IV** **4. *Оценка потребностей учителей в профессиональном развитии***
4.1 Основные методы исследования
4.1.1 Наблюдение
4.1.2 Анкетирование
4.1.3 Интервью
4.1.4 Обсуждения в фокус-группах
4.1.5 Рефлексия
4.2 Инструментарий исследования
4.2.1 Форма наблюдения урока
4.2.2 Вопросы для проведения интервью
4.2.3 Анкета
4.2.4 Алгоритм рефлексии
4.2.5 Сценарий ФГД
4.2.6 SWOT- анализ
4.3 Постановка педагогических задач
4.4 Обработка данных
4.4.1. Обработка анкеты
4.4.2. Проведение SWOT-анализа.
- Глава V** **5. *Творческие педагогические мастерские***
5.1 Алгоритм и варианты проведения творческих педагогических мастерских
5.2 Из международного опыта: «ПМ по стандартам обучения английскому языку в штате Огайо, США»
5.3 Из опыта сш № 2 г. Кызыл-Кия: «Стратегическое планирование работы школы»
- Глава VI** **6. *Результаты педагогической мастерской***
6.1 Понятие о рефлексии и ее продуктах
6.2 Персональный и коллективный портфолио
6.3 Тематический портфолио
6.4 Портфолио по оценке потребностей и постановке задач
6.5 Работа методического кабинета

Глоссарий

Словарь имен

Использованная литература

ВВЕДЕНИЕ

Изменение взглядов и подходов к профессиональной подготовке учителя, процессу повышения квалификации педагогических кадров требуют пересмотра традиционной модели повышения квалификации учителя. Новое и актуальное в этом направлении – это создание условий для профессионального развития учителей на рабочем месте в педагогической мастерской (ПМ). Педагогическая мастерская как форма их профессионального развития является новой по сути и содержанию и пока еще не получила широкого распространения в сфере образования. Тем не менее, процесс внедрения педагогической мастерской постепенно развивается в учебных заведениях республики. Появились отдельные школы, принявшие мастерскую как форму работы за основу в своей деятельности. Творческие учителя, стоящие во главе этих мастерских, организуют интересные дискуссии, разрабатывают актуальные для образования проблемы и делают это достаточно успешно. Однако в настоящее время методологическая основа педагогических мастерских только начинает формироваться, и необходимо пройти еще долгий путь исследований и размышлений, чтобы она сложилась окончательно.

Настоящее Практическое руководство создано для того, чтобы помочь процессу внедрения педагогических мастерских в систему школьного образования не только на уровне школ, но и регионов. Оно является продолжением пособия Натальи Задорожной и Ирины Низовской «От педагогического опыта к педагогической рефлексии». Уникальный опыт авторов, представленный в Руководстве, основан на реальных практических примерах проведения педагогических мастерских в школах, собственных наблюдениях и показывает, как можно организовать непрерывное повышение квалификации учителей. Главная идея Руководства в том, чтобы помочь инициаторам и организаторам педагогических мастерских построить работу таким образом, чтобы она отражала реальные профессиональные потребности педагогов.

Отличительной особенностью Руководства является его практическая направленность. Оно построено таким образом, что минимальный теоретический материал предполагает глубокую практическую проработку. Упражнения построены так, чтобы побуждать участников, выполняющих их, к глубоким размышлениям, созданию материала для дальнейшей работы в педагогической мастерской. Перед каждым упражнением дана краткая инструкция для его выполнения. Подсказки или справочный материал к некоторым из них поможет выполнить задание качественно. Идеи упражнений взяты из практики проведения авторами образовательных семинаров и тренингов.

Руководство состоит из шести глав и глоссария.

Глава первая «Непрерывное образование учителя – потребность нового времени» раскрывает сущность нового подхода к повышению квалификации учителя без отрыва от производства, выстроенного на основе изучения его потребностей. В качестве формы осуществления такого образования предлагается педагогическая мастерская.

Глава вторая «Портрет организатора педагогической мастерской» дает представление об основных видах деятельности и компетенциях организаторов, которые позволили бы плодотворно провести работу в педагогической мастерской, начиная с момента ее организации и заканчивая конкретными результатами деятельности. Обстоятельно проведен анализ таких процессов, как *фасилитация* и *модерация*, которые формируют новые компетенции педагога. Умение задавать вопросы развивается с помощью различных упражнений. Материал главы создает мотивацию к самосовершенствованию у будущих организаторов.

Глава третья «Основы работы со взрослой аудиторией» раскрывает специфические особенности взрослых, мотивы их поведения и показывает, как происходит процесс взаимодействия организатора мастерской и ее участников. Материал позволяет педагогу развивать в себе способности к составлению психологических портретов и выработать алгоритмы работы с разными типами людей.

Глава четвертая «Оценка потребностей в профессиональном развитии» знакомит с инструментами и методами исследования профессиональных потребностей педагогов как основой для планирования деятельности в мастерской. Практические советы о том, как использовать различные методы с учетом их сильных и слабых сторон, как обрабатывать данные проведенных исследований, помогут организатору ТМ методически грамотно проанализировать и спланировать работу.

Глава пятая «Творческие педагогические мастерские» показывает алгоритм организации и проведения педагогических мастерских. В ней предложены два сценария их проведения. В одной мастерской решается конкретный методический вопрос с небольшой группой учителей, в другой – работа педагогического коллектива по созданию стратегического плана школы. Работа мастерских дает возможность определить методологической основы новой формы работы.

Глава шестая «Результаты педагогической мастерской» конкретизирует понятие о педагогической рефлексии и рассматривает портфолио под новым углом зрения как инструмент для организации индивидуальной и коллективной рефлексии. Система упражнений поможет сформировать рефлексию учителя. Знакомство с новыми функциями методического кабинета школы открывает перспективу работы для учителей.

Глоссарий включает основные понятия и термины, содержащиеся в руководстве.

Словарь имен знакомит учителей с известными педагогами, психологами, методистами, чьи идеи положены в основу современного образования и использованы в данной работе.

Авторы выражают надежду, что Практическое руководство будет полезно учителям школ, школьным администраторам, работникам городских и районных отделов образования, а также лицам, занимающимся исследованием в сфере образования.

Глава I.

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ УЧИТЕЛЯ – ПОТРЕБНОСТЬ НОВОГО ВРЕМЕНИ

Связь непрерывного образования с профессиональными потребностями педагогов. Педагогическая мастерская – обучающееся сообщество. Этапы разработки мастерской. Источники профессиональных потребностей педагогов. Последовательность подготовки педагогической мастерской.

Идея непрерывного образования не является новой. Ее декларируют, с нее начинается каждая статья о повышении квалификации или образования взрослых. Сегодня она принята во всем мире. Непрерывное образование рассматривается с разных сторон, ему даются разные характеристики, выделяются его различные параметры.

В современной практике для непрерывного образования предлагаются формальные, т.е. официально утвержденные формы профессионального развития педагогов, обязательные курсы повышения квалификации через определенный промежуток времени – 5 лет. Востребованными среди учителей являются и неофициальные тренинги для учителей, проводимые время от времени международными программами, неправительственными организациями, опытными учителями школы и др. Это специально организованное **обучение массовыми службами повышения квалификации учителей.**

В настоящее время особое значение придается непрерывному образованию в связи с личностным его аспектом. На этом основании исследователи выделяют самообразование как один из видов непрерывного образования¹. Традиционно под самообразованием понимается чтение учителем специальных статей и книг по профильным предметам, изучение широкого круга тем в области педагогики и психологии, а также педагогической практики. Таким образом, педагогическое самообразование учителя предполагает автономное самостоятельное овладение педагогическими ценностями и технологиями обучения.

Как видим, непрерывность образования может осуществляться разными путями. Наиболее предпочтительными формами непрерывного образования, как показывают последние исследования, можно назвать те, которые характеризовались бы устойчивостью, эффективностью, относительно низкой затратностью по финансам, ресурсам и времени, а также и простотой воспроизводимости. В настоящее время особенно популярной в указанном направлении является идея «обучающегося сообщества». Суть такого сообщества в том, что его представители на рабочем месте регулярно вступают между собой в коммуникацию с целью обмена опытом, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними или обнаруженных ими самими профессиональных задач.²

...если организации хотят выжить, обучение должно быть существенной составляющей их политики; обучение на всех уровнях – рабочем, политическом и стратегическом – должно быть сознательным, непрерывным и интегрированным, а управленческий аппарат должен создавать такой эмоциональный климат, в котором весь персонал мог бы непрерывно обучаться. (Garvin, 1993)

Основа такого сообщества – совместная инициатива, понимаемая и разделяемая его членами. Способ функционирования – многочисленные встречи, разнообразные виды деятельности, объединяющие членов в социальную группу. Результат, выработанный сообществом, – создаваемые членами совместные продукты (ресурсы и средства, стиль общения, повседневная практика и др.).

В таком сообществе обучение организовано «своими силами», и все работают как единый неформальный коллектив, где каждый решает свои образовательные задачи с помощью других членов учебного коллектива, при этом с его помощью решают свои учебные задачи остальные. Одной из форм работы обучающегося сообщества школы является педагогическая мастерская.

¹ Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. – М., 1998; Сластенин В.А и др. Педагогика. – М., 2000.

² См. : <http://www.smart-edu.com/obschie-tendentsii/obuchayuschayasya-organizatsiya-buduschee-korporativnogo-obucheniya.html>; Румизен М.К. Управление знаниями. – М.: АСТ, 2004.

Опыт работы педагогической мастерской при освоении инновационных технологий обучения на примере программы «Развитие критического мышления через чтение и письмо» описан в пособии Н. Задорожной и И. Низовской.¹ В указанном пособии акцентировано внимание на общих подходах к организации и проведению мастерских, представлены виды, формы педагогических мастерских, приведены сценарий и материалы в основном для работы теоретических мастерских, а также дана разработка творческой мастерской по оцениванию в классе.

Работа представленных в пособии мастерских основана на принципах дополнительности, коллективной рефлексии и углубленного изучения теоретических аспектов и практических подходов при освоении инноваций.

«Принцип дополнительности распространяется на изменение содержания обучения, понятийного аппарата, терминологии, формулировок. В результате изменяются связи и отношения компонентов системы учебного процесса, идеи и тенденции развития теории и практики обучения. Принцип дополнительности связан с принципом неопределенности. Чтобы разрешить неопределенность, требуется введение дополнительных условий, которые либо устраняют из системы неопределенность, либо приводят ее к определенному состоянию»

(Архангельский С.И. Учебный процесс в высшей школе// Доступно: <http://www.ngpedia.ru/cgi-bin/getpage.exe?cn=19&uid=0.606914059258997&inte=7>)

Данное пособие разработано педагогами, которые вели тренинги по инновационной программе «Развитие критического мышления через чтение и письмо», и отбор тем в ней базируется в первую очередь на их наблюдениях и представлениях. Однако возможны и другие подходы к организации и работе мастерских.

Общеизвестно, что непрерывное образование личности начинается тогда, когда человек понимает необходимость этого образования, осознает свои образовательные потребности, поэтому цикл профессионального обучения в педагогической мастерской начинается с определения потребностей, которое состоит в выявлении несоответствия между требуемыми и существующими в тот или иной момент и на том или ином уровне знаниями в области образования, образовательными «продуктами», тенденциями и, конечно же, компетенциями педагогов. На основании анализа потребностей и ресурсов организации в целом и педагогов в отдельности и определяются задачи профессионального обучения, а также критерии оценки его эффективности.

Путь к проведению педагогической мастерской – от определения содержания до презентации результатов проделанной работы – проходит поэтапно (см. Схему 1).

Схема 1. Этапы разработки педагогической мастерской



¹ Задорожная Н., Низовская И. От педагогического опыта к педагогической рефлексии. – Бишкек: Maxpint, 2011. – 215 с.

На первом этапе проводится исследование, и выявляются образовательные потребности педагогов. Далее, в IV главе «Оценка потребностей в профессиональном развитии», подробно описаны возможные методы выявления потребностей.

На втором этапе, исходя из обозначенных потребностей, формулируются задачи, которые предстоит решить на мастерской. Постановка задач конкретизирует дальнейшую деятельность, делает ее целесообразной.

Третий этап показывает процесс подготовки (отбор материала, определение форм и методов работы, разработка сценария, выбор ведущего или приглашение тренера и т.п.) и проведения мастерской.

На четвертом этапе следует осуществить оценку полученных результатов, анализ проведенной работы (Что было сделано? Как было сделано? Решены ли поставленные задачи? Каков результат? Как результат может быть использован учителями на практике?).

Пятый этап завершает цикл. Он связан с полученными в результате проведенной мастерской продуктами обучения и их презентацией. Материализованные результаты работы мастерской необходимо обработать (напечатать, отредактировать, оформить и т.п.) и провести их презентацию (сделать сообщение, панель презентации, выставку, создать портфолио и т.п.).

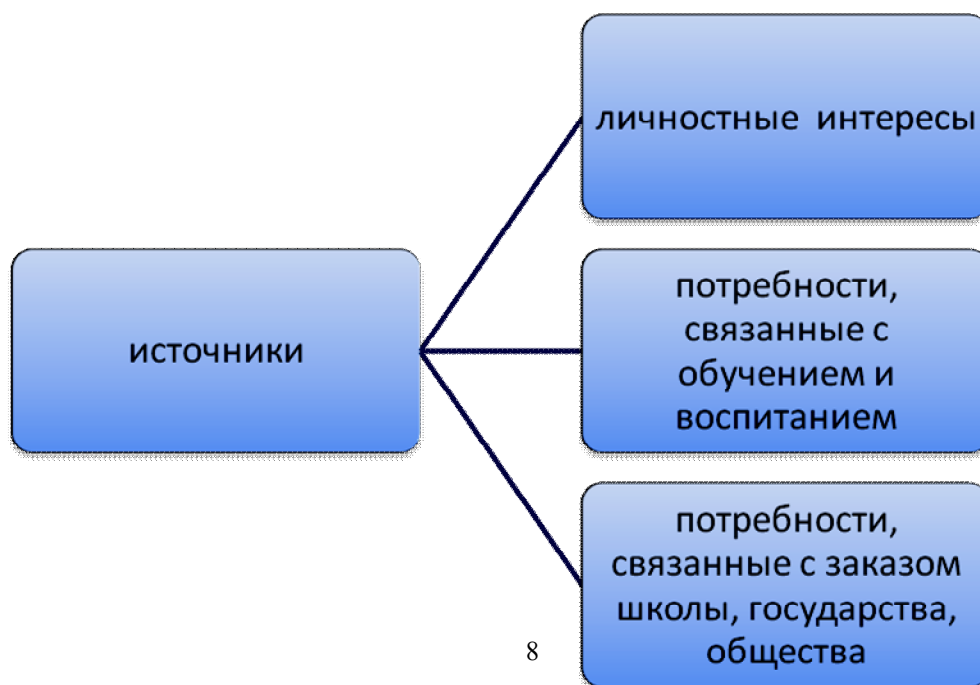
Непрерывность и устойчивость образования педагогов в форме педагогической мастерской на рабочем месте обеспечивается цикличностью, практической направленностью и прямым участием педагогов в постановке задач и их решении.

1.1. Откуда берутся профессиональные потребности учителя

Рост профессионализма, мастерства педагога связан с его образовательными потребностями. Простой анализ понятия «потребности» приводит к осмыслению этого понятия и пересечению с другими, родственными ему понятиями: запросы, желания, устремления, цели. Смысловое поле понятия «потребности» выводит на то, как и откуда они могут появляться у педагога в его практической деятельности. Это могут быть как внутренние потребности личности, связанные с ее желаниями, устремлениями, так и внешние требования решить некоторую профессиональную задачу, связанную с целями и запросами организации. Можно выделить три источника профессиональных потребностей учителя:

- личностные интересы учителя;
- потребность в профессиональном совершенствовании обучения и воспитания;
- профессиональная потребность, связанная с заказом школы, государства, общества по совершенствованию образования.

Схема 2. Источники профессиональных потребностей учителя



Первый источник – личностные интересы и предпочтения самих учителей. Например, учитель хочет овладеть ораторским мастерством или увлечен технологией опорных конспектов В. Шаталова. Специфические интересы педагог может удовлетворить на мастерской. Здесь важна инициатива самого учителя, а также возможен и поиск тренеров для проведения мастерской.

Второй источник – профессиональная нагрузка и функции, которые учитель выполняет в школе. Потребности этого рода определяются при помощи анализа педагогической деятельности учителя и самоанализа (рефлексии) учителем собственной деятельности с целью выявления профессиональных затруднений.

Анализ педагогической деятельности постоянно используется в школьной практике: посещение и наблюдение урока, проведение и обсуждение открытых уроков. Цель этих мероприятий в русле изучения потребностей заключается в выявлении затруднений педагогов. Это может сделать наблюдатель (коллеги-учителя при взаимопосещении уроков, руководитель методобъединения, заместитель директора по учебной работе, специалист райоо), а также сам учитель, используя алгоритм рефлексии (см. главу IV. 4.2. Инструментарий исследований).

Самоанализ педагогической деятельности осуществляется учителем через рефлексию. Рефлексивные процессы могут быть как спонтанными, так и специально организованными и управляемыми. Как известно, рефлексия педагога реализуется в суждениях, высказываниях, замечаниях, комментариях, вопросах и т.д. Специально организованная при помощи направляющих вопросов рефлексия позволяет зафиксировать проблемы и затруднения педагогов на письме, что ведет к их осознанию, возможности подробного рассмотрения, уточнения, соотнесения с профессиональными потребностями и постановке педагогических задач.

Третий источник связан с внешними побуждениями, с внешней мотивацией учителя. Это социальный заказ, который отражен в плане школы, это, скорее, требование, которое необходимо выполнить обязательно. В этом случае задачи учителю ставит администрация школы.

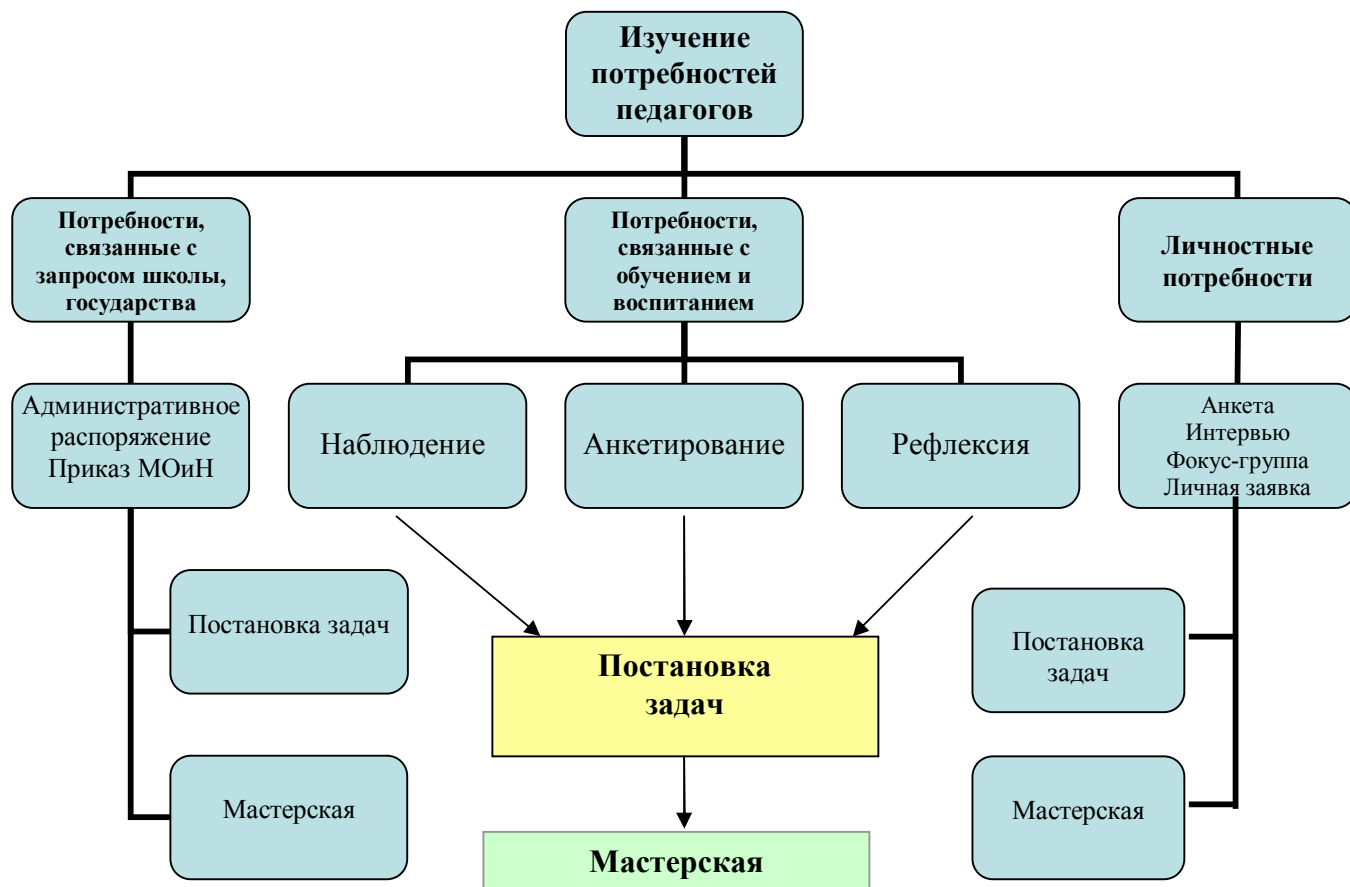
Например, освоение Национального куррикулума потребовало его изучения, смены стиля педагогического взаимодействия с традиционного на инновационный, освоения методики интерактивного обучения. Это может быть тема или проблема школы, освоение регионального компонента, освоение технологии формативного оценивания и т.п. Для удовлетворения появившихся потребностей и с целью решения задач, связанных с образовательной политикой школы и государства, и собирается определенная группа учителей.

Таким образом, изучение профессиональных потребностей педагогов позволяет ставить реальные, целесообразные задачи профессионального развития, поиск решения которых целенаправленно и естественно осуществляется на мастерских, различающихся по целям, уровню решаемых на них задач, содержанию и конечному результату.

Последовательность подготовки педагогической мастерской любого содержания, разнообразных целей и направленности представлена в Схеме 3.

Схема 3. Последовательность подготовки мастерской

¹ Бизяева А. А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия. – Псков: ПГПИ им. С.М. Кирова, 2004. – 62-63.



Как видим, подготовка мастерской начинается с изучения профессиональных потребностей педагогов. Процедура изучения потребностей заключается в сборе данных при помощи исследовательских методов и специальных инструментов (анкет, опросников, форматов обсуждений, алгоритмов анализа и самоанализа, форм наблюдения). Полученные данные подвергаются обработке и анализу: обобщаются, категоризируются, ранжируются. Проанализированные данные дают возможность определить темы, задачи, которые необходимо решить педагогам, содержание, методы и средства для мастерских. Такая последовательность дисциплинирует организатора мастерской и позволяет сделать эту работу целенаправленной.

Рефлексия по главе I

1. Какая идея или мысль в этой главе произвела на вас наибольшее впечатление? Почему?
2. Какой вывод для себя вы можете сделать, прочитав данную главу?
3. Какие из мыслей или материалов данной главы вам могут пригодиться в дальнейшем?

Глава II. ПОРТРЕТ ОРГАНИЗАТОРА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МАСТЕРСКОЙ

Компетенции организатора педагогической мастерской. Способности к фасилитации и модерации – ключевые компетенции для организации эффективного педагогического общения. Вопросание – инструмент профессионального общения. Учимся задавать вопросы.

2.1. Кто может организовать и провести педагогическую мастерскую

Организовать профессиональный диалог в рамках педагогических мастерских может любой инициативный работник системы образования:

- творчески работающий учитель
- учитель - тренер по определенной образовательной программе
- руководитель методического объединения (районного/городского/школьного)
- сотрудник организаций, занимающихся вопросами образования
- заместитель директора школы или другой член школьной администрации
- руководитель и специалист районного/городского отдела образования

Нельзя отдать предпочтение кому-либо из перечисленных категорий. Все зависит от конкретной ситуации:

- для кого будет проводиться педагогическая мастерская (целевая аудитория)?
- какие вопросы будут рассматриваться на ПМ?
- каковы потребности целевой аудитории по предложенным вопросам?
- какой ожидается результат от работы мастерской? и др.

Педагогическая мастерская – достаточно новая и мало изученная форма целенаправленного взаимодействия учителей-единомышленников. Пока еще не разработаны стандарты, не описаны компетентности, которыми должен обладать специалист, пожелавший организовать и провести педагогическую мастерскую. Создание стандартов, определение компетенций требует времени, широкой практики внедрения и освоения педагогической мастерской как формы работы. Настоящее пособие – посильный вклад в разработку такой формы повышения квалификации учителя на рабочем месте.

2.2. Основные виды деятельности организатора мастерской

Какими профессиональными и личностными качествами должен обладать организатор педагогической мастерской? Что должен уметь делать? Что нужно предусмотреть в работе?

Предлагаем начать изучение деятельности организатора мастерской в форме упражнения.

Упражнение 1.

Деятельность организатора мастерской

Шаг первый.

Познакомьтесь с таблицей 1 «Деятельность организатора мастерской», в которой представлены основные виды работы, необходимые для осуществления методической поддержки учителей, в том числе и организации педагогической мастерской. Проанализируйте свой профессиональный опыт и оцените собственные навыки и умения по каждому виду деятельности. Воспользуйтесь пометами (знаками), данными в таблице 1. Упражнение поможет определить траекторию вашего профессионального развития как организатора педагогической мастерской.

Таблица 1

Пометы (Знаки)	Степень владения навыками и умениями
«!» - восклицательный знак	Владею отлично
«V» - галочка	Владею хорошо
«?» - знак вопроса	Затрудняюсь
«-» - минус	Не умею

Деятельность организатора мастерской¹

Таблица 2

№ п./п.	Виды деятельности	Степень владения			
		!	V	?	--
1	Планирование и разработка программы деятельности				
2	Определение потребностей участников мастерской				
3	Проведение организационно-подготовительной работы				
4	Установление доверительных отношений с участниками (атмосфера)				
5	Обеспечение высокой эффективности в межличностном общении участников				
6	Обеспечение высокой эффективности и результативности работы				
7	Управление обучающим процессом: управление дискуссией, отслеживание групповой динамики				
8	Ясное и доступное изложение мыслей				
9	Мотивирование участников дискуссии к достижению результата				
10	Различные способы установления обратной связи с участниками				
11	Предоставление объяснений и установка обратной связи				
12	Соблюдение этических, правовых норм и стандартов				
13	Приемы ораторского мастерства				
14	Использование информационных технологий				
15	Фасилитация процесса				
16	Модерация процесса				
17	Различные виды оценивания эффективности процесса и результата				
18	Проведение рефлексии результатов деятельности				
19	Проведение самооценки своей работы				

Шаг второй

Предлагаем продолжить размышление и определить индикаторы, которые характеризуют каждый вид названной деятельности, а также оценить свой опыт.

Например:

Виды деятельности	Индикаторы	!	V	?	--
Планирование и разработка программы деятельности	Умею составлять план работы (время, место проведения, ответственные, необходимые ресурсы)				
	Умею согласовывать график со всеми участниками				
	Умею формулировать цели и задачи				
	Умею проектировать ожидаемый результат				

¹ По материалам Практического руководства «Навыки тренерского мастерства». – Бишкек: ФПОИ, 2009.

	Умею подбирать методы и формы работы				
--	--------------------------------------	--	--	--	--

Продолжите размышление самостоятельно, внося результаты в таблицу 3. Количество индикаторов по каждому виду деятельности может отличаться друг от друга. Не старайтесь сделать это количество большим, но и не стремитесь к минимальному. Индикаторов нужно подобрать столько, чтобы они достаточно полно описывали данный вид деятельности и не повторяли друг друга.

Таблица 3

Виды деятельности	Индикаторы	!	V	?	--

Шаг третий.

Теперь Вам необходимо спланировать траекторию своего профессионального развития. В этом Вам поможет приведенная ниже таблица 4. При ее заполнении ориентируйтесь на уже заполненную вами таблицу 3.

Таблица 4

1. Над чем мне нужно работать?	2. Что мне необходимо сделать, чтобы улучшить навыки?	3. Какие ресурсы для этого необходимы?
1. 2. 3.	1. 2. 3.	

Планируя стать организатором педагогической мастерской, вы должны понять, что вам придется заниматься новым видом деятельности – организовывать эффективное взаимодействие между учителями, направленное на удовлетворение потребностей в их профессиональном развитии. Такая организация взаимоотношений предполагает, что вам коренным образом нужно перестроить работу с учителями.

Традиционный способ общения, построенный в основном на *монологе* главного действующего лица – руководителя собрания, совещания, совершенно не подходит для организации конструктивного общения между учителями. Человек, ведущий монолог, стремится, прежде всего, выразить свои собственные мысли, чувства, показать свою значимость. По окончании монолога он осознанно или неосознанно ждет от других подтверждения своим мыслям и идеям. А процесс конструктивного общения между участниками – *полилог*, направляемый или инициируемый организатором, наоборот, предполагает, что между участниками будет происходить обмен мыслями, идеями, чувствами. Эти мысли и идеи будут претерпевать изменения в процессе обсуждения и дадут начало новым идеям. Именно в полилоге происходит полноценное взаимодействие между участниками.¹

Для справки:

Монолог (от гр. слова *топо* – один + *logos* – речь) речь действующего лица, выключенная из разговорного общения и не предполагающая непосредственного отклика.

Полилог (от гр. слова, буквально «речь многих») – разговор многих участников. При этом предполагается, что роль говорящего переходит от одного лица к другому. П. является синонимом слова **диалог**, так как ошибочно полагать, что термин «диалог» предполагает наличие ровно двух участников (гр. префикс диа- «через» в слове диалог и греч. ди- – «два» лишь внешне схожи. В связи с этим в диалоге, как и в полилоге, может участвовать любое количество участников.

Упражнение 2. Способы организации обсуждения

Чтобы понять, как может происходить обсуждение, мы предлагаем вам внимательно изучить таблицу с поэтапным описанием разных способов организации работы: традиционного, построенного преимущественно на основе монолога, и обсуждения, организованного в форме полилога, характерного для педагогической мастерской.

¹ См.: Словарь иностранных слов / Под ред. И.В.Лехина и др. – М.: Русский язык, 1989. – С.329; Доступно: <http://ru.wikipedia.org/wiki/полилог>.

Таблица 5

Этапы работы	Традиционный способ организации обсуждения	Обсуждение в форме полилога
Создание среды	Ведущий специалист городского отдела образования вошла в кабинет, где за партами сидели учителя, поздоровалась с присутствующими. В аудитории было уже все готово к проведению работы.	Ведущий специалист городского отдела образования вошла в кабинет, где за партами сидели учителя, поприветствовала присутствующих. Парты в классе поставлены так, чтобы удобно было работать в группе. Она объявила о начале работы и провела «ледокол». Каждый из участников взял вещьцу из коробки ведущего и, глядя на эту вещь, рассказал о своих ожиданиях от встречи. Ведущая спрашивала у них, какой сигнал подала им выбранная вещь. Обмен мнениями был живым и интересным.
Погружение в проблему	Представитель гороо села за стол, объявила «Анализ результатов проверки техники чтения» и предложила послушать аналитическую справку по результатам проверки в школах города. Учителя внимательно ее слушали.	После окончания разминки работник гороо сообщила о проверке техники чтения среди учащихся города и о наличии аналитической справки о результатах. Она попросила учителей всем вместе обсудить результаты проверки и наметить пути по устранению недостатков.
Организация процесса обсуждения	Закончив читать, ведущий специалист спросила у учителей, что они думают по поводу представленных результатов. Некоторые учителя высказали свое мнение о том, что результаты оставляют желать лучшего. Нужно что-то предпринимать. Работник гороо попросила учителей высказать свои предложения по поводу улучшения работы по технике чтения. Прозвучало несколько идей: • дети сейчас не любят читать, поэтому их нужно заставлять; • вызывать родителей и потребовать, чтобы они контролировали детей и т.п.	Она предложила организовать обсуждение в группах. Разделив учителей на четыре группы, работник гороо раздала каждому отпечатанную справку с итогами проверки техники чтения и попросила решить следующие задачи: изучить внимательно справку, выявить наиболее значимые проблемы, предложить пути их решения. Каждая группа получила флипчарт и маркеры.
Фиксация идей по теме обсуждения	По мере высказывания предложений работник гороо записывала их в блокнот и в конце встречи вновь прочитала весь список.	Учителя начали работу. Ведущая постоянно подходила то к одной, то к другой группе и включалась в беседу. Через некоторое время работник гороо попросила группы приступить к завершающему этапу – подготовке презентации на флипчарте.

Отчет о проделанной работе	Представитель гороо сказала, отметила, что предложения поступили от самих учителей, поэтому их необходимо учесть в дальнейшей работе. Через некоторое время нужно вновь провести проверку, посмотреть результаты и сделать соответствующие выводы.	Через некоторое время учителя провели презентацию своих предложений. Работник гороо вела процесс обсуждения, обращаясь к участникам, просила всех дополнять, задавать вопросы.
Подведение итогов.	Завершив работу, она закрыла заседание, попрощалась и ушла. Учителя тоже разошлись..	В конце всех презентаций она попросила учителей подвести итог, высказать мнение о путях решения проблемы по улучшению техники чтения и дальнейших действиях. После обмена мнениями учителя предложили через месяц вновь собраться и обсудить произошедшие изменения.

Вопросы для рефлексии

Подумайте и постарайтесь лично для себя дать четкие ответы на вопросы:

1. Чем отличаются способы организации предложенных видов обсуждений?
2. При каком обсуждении проблемы время было потрачено более эффективно? Объясните, почему.
3. В чем плюсы и минусы каждого из способов обсуждений?
4. Как распределяется ответственность между ведущим и участниками в каждом случае?
5. Как бы повели себя герои этих двух ситуаций, если бы они были мужчинами?

2.3 Способность к фасилитации и модерации – основные компетенции организатора педагогической мастерской

Важным в понимании основ деятельности организатора будет изучение того, в какой роли он собирается выступать. Наиболее известными в деле успешного проведения педагогической мастерской, как и любого тренинга, семинара, считаются роли *фасилитатора* и *модератора*. Предлагаем вам внимательно изучить описание процессов *фасилитации* и *модерации*. Материалы даны в таблице для более удобного визуального сопоставления.

Таблица 6^{1,2}

¹ Бланк О.В., Кобринец Н.А., Матюхова О.В., Мицкевич Ж.И., Фролова Л.Е. Специфика работы в группе взаимопомощи: принципы, организация, методика». - Минск: Альтиора – живые краски, 2010, С.29 – 34

² Белановский С.А. Метод фокус-групп. – М.: Магистр, 1996, С. 70 – 78

Фасилитация	Модерация
<i>Фасилитация</i> (от англ. <i>facilitate</i> – облегчать) – облегчение взаимодействия внутри группы, процесс оказания помощи группе в выполнении задачи, решении проблемы или достижения соглашения к взаимному удовлетворению участников. Это метод организации эффективного группового обсуждения, когда собравшиеся в итоге выдают наилучшее решение, на которое они сегодня способны. Человек, занимающийся фасилитацией, – фасилитатор создает условия для эффективного обсуждения. Главная его цель – создать обстановку, чтобы все участники группы чувствовали, что они имеют право голоса, что к их мыслям прислушиваются и принимают. Фасилитатору важно сохранить нейтральность, поддерживать ход обсуждения таким образом, чтобы он был целенаправленным. Участники в малых группах получают возможность свободно и заинтересованно обмениваться идеями, мнениями, критически анализировать стоящие перед ними задачи и определять конкретные пути их реализации. Задача фасилитатора – помочь отдельным участникам найти гармонию в отношениях с группой, а также с самими собой. Тот, кто фасилитирует, облегчает другим выполнение их заданий. Фасилитатор продумывает процедуры и формат, которые дают возможность группе накопить совместные знания, структурировать их, затем выбрать курс действия, который поддерживался бы совместными и обоюдными решениями, а также обязательствами по отношению друг к другу. Он никого ни в чем не принуждает, старается мотивировать людей к участию в процессе, обеспечивает эффективную коммуникацию между участниками. И в результате всем вместе нужно прийти к такому решению, которое выработано самой группой, устраивает всех, при этом фасилитатору важно не навязывать своего решения. При работе фасилитатор концентрирует внимание на двух моментах: что и как происходит. Ведущий терпим по отношению к различным ценностям, установкам и проявлениям личности участников группы. Он толерантен к проявлению агрессии,	Своему происхождению термин «<i>модерация</i>», который означает «<i>регулирование, приглушение</i>», обязан той функции, которую выполняет человек, выступающий в роли модератора. Его деятельность заключается в регулировании внутригрупповой дискуссии. Основная задача модератора – получение информации в группе, где происходит обсуждение, для достижения результата. Для того чтобы действия по управлению были эффективны, модератор должен обладать немалым мастерством, интеллектом для генерирования высказываний, провоцирующих на участие, и тактом, чтобы этот интеллект не выпячивать. Хорошего модератора сравнивают с <i>капитаном корабля</i> и с <i>дирижером оркестра</i>. Сходство с капитаном состоит в знании того, куда следует вести группу, чтобы «доплыть» до поставленной цели. Сравнение с дирижером подчеркивает то, что из группы незнакомых друг с другом людей он должен за очень короткое время создать что-то вроде слаженного оркестра, определив роли и управляя ими. К модератору предъявляется одно важное требование – <i>предметная осведомленность</i>. Он должен достаточно хорошо владеть темой, которую обсуждают в группе, иметь определенный объем информации по ней, знать некоторые ее аспекты. Модератору важно не терять нить обсуждения, соотносить ход дискуссии с её целью. Это способствует продвижению обсуждения вперед. В ходе обсуждения он должен уметь концентрироваться на наиболее важных проблемах, не распыляясь на менее существенную информацию и не отклоняясь от темы. Еще в ходе обсуждения в группе важно эффективно использовать время, определить оптимальный темп работы. Ведущий следит за правилами ведения дискуссии. В случае возникновения конфликтов пытается их нейтрализовать, по возможности, без негативных эмоций. При необходимости он может прокомментировать сообщения участников. Модератор имеет право ссылаться только на правила и цели, озвученные в начале работы. Но он не имеет права останавливать комментарии, неудобные

враждебности и гнева так же, как и к выражению любви, нежности и неуверенности. Но при этом он отдает себе отчет в собственных чувствах и определяет по ситуации, когда их можно выражать. Фасилитатор должен иметь представление об этапах групповой динамики и продвигать процесс так, чтобы он способствовал постепенному развитию группового взаимодействия.	ему или другим участникам по своим или их личным соображениям.
---	--

Упражнение 3.

Сравнение фасилитации и модерации

Перед вами стоит задача – сравнить два процесса, основываясь на текстах о *фасилитации* и *модерации*, и заполнить таблицу 7. Цель данного упражнения – выявить сходство и различия в указанных процессах, лучше понять сущность формируемых на этой основе компетенций, которые необходимы организатору мастерской.

1. Выберите критерии для сравнения (например, «Степень активности», «Уровень владения темой», «Особенности поведения» и т.д.)
2. Работая с текстами в параллельном режиме, сделайте записи для обоих процессов по критерию 1, затем по критерию 2 и т.д.

Таблица 7

Критерии для сравнения	Критерий 1	Критерий 2	...	...	...	...	Критерий N
Процесс							
Фасилитация							
Модерация							

Упражнение 4.

Сравнение ролей

При помощи диаграммы Венна предлагаем вам сравнить роли *фасилитатора* и *модератора*, которые будет выполнять организатор мастерской. Цель данного упражнения – путем сравнения выявить частные и общие черты, глубже осмыслить каждую роль, подумать о *границах применимости* каждой из них.



Сделайте вывод

Почему способность к фасилитации и модерации являются необходимыми компетенциями организатора педагогической мастерской?

2.4. Вопросание как основной инструмент профессионального общения

Работа в педагогической мастерской в качестве организатора предполагает тесное общение с участниками. Роль фасилитатора или модератора обязывает вас во время работы продвигать процесс профессионального общения. Наилучшим способом ведения беседы в определенном направлении, по мнению специалистов в области коммуникации, считают вопросы. Психолог В.М. Снетков описывает коммуникативное значение вопроса как «совокупность возможных альтернатив ответов»¹. Он же выделяет несколько функций вопросов: *получение новой информации, уточнение имеющейся, перевод разговора на другую тему, подсказка ответа, демонстрация своего мнения, оценки, позиции; настройка сознания на определенный лад.*

Вопросы – это импульсы для активизации участников обсуждений. Они служат для выяснения точек зрения и управления ходом беседы. Наконец, они являются инструментом, который способствует принятию нужного решения. И вам, как организатору, придется задавать много самых разнообразных вопросов, а для этого важно овладеть техникой постановки вопросов.

Предлагаем вам познакомиться с одной из классификаций вопросов в зависимости от поставленной цели.²

Таблица 8

Цель	Описание типа вопроса
Получить информацию	Информационный Вопрос касается какого-то конкретного предмета или положения вещей, при этом отвечающий, сообщая определённые сведения, даёт объяснения, т.е. это открытый вопрос.
Выяснить понимание темы беседы	Контрольный Вопрос, имеющий контролирующую функцию, проверяет, насколько

¹ См.: Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях» (учебное пособие), СПб: Санкт-Петербургский Государственный Университет, 1999, - С. 92.

² См.: Навыки тренерского мастерства. Практическое руководство (пособие для тренеров программы «Улучшение школы»)- Бишкек: ФПОИ, 2009.

	участники обсуждения понимают суть происходящего.
Проверить мнение участника обсуждения	Ориентационный Вопрос задается с целью уточнения того, придерживаются ли обсуждающие высказанного ранее мнения или они поменяли его.
Подтвердить ранее сказанное	Подтверждающий Вопрос задают, чтобы прийти к взаимопониманию. Ответ на вопрос подтверждает уже ранее высказанную позицию.
Познакомиться с мнением	Ознакомительный Это вопрос открытого типа, направленный на высказывание мнения о каком-то предмете, процессе, обстоятельстве и т.п.
Подвести собеседника к определенному мнению, позиции	Встречный Вопрос задается в качестве ответа на заданный вопрос, что позволяет постепенно сузить тему разговора и подвести собеседника ближе к выбору собственной позиции.
Предоставление возможности выбора ответа	Альтернативный Вопрос построен таким образом, что уже содержит в себе несколько вариантов ответов, и предполагается, что при ответе на него будет выбран один из вариантов.
Подтверждение того, что сказанное правильно понято	Однополюсный Это всего лишь повторение вопроса собеседником в знак того, что он понял, о чём идёт речь. Собеседник повторяет вопрос и лишь затем даёт ответ. Результат такого вопроса двойкий: у вас складывается впечатление, что ваш вопрос правильно понят, а отвечающий получает возможность тщательнее обдумать свой ответ.
Дать определенное направление ответа	Направляющий Вопрос предполагает, что отвечающий на него даст ответ в том направлении, которое задает ему сама формулировка вопроса.
Спровоцировать собеседника на выдачу скрытой информации	Провокационный Такие вопросы необходимо использовать в обсуждении, чтобы установить, чего в действительности хочет собеседник и верно ли он понимает положение дел, о чем предпочитает умалчивать.
Начать обсуждение	Открывающий Это вопрос-просьба о том, можно ли начать обсуждение с этого или чего-то другого.
Завершить разговор	Завершающий Вопрос нацеливает собеседника на завершение обсуждения, настраивает на высказывание окончательных позиций, решений.

Упражнение 5.

Перепутанные логические цепочки

При выполнении упражнения проведите из левой колонки стрелки-связи от указанного типа вопроса к формулировкам вопросов, записанным в правой колонке. Цель упражнения – научиться правильно определять по формулировке тип вопроса. Выполните данное упражнение и затем проверьте себя по таблице правильных ответов.

Таблица 9

<i>№ n\п</i>	<i>Тип вопроса</i>	<i>№ п/п</i>	<i>Формулировка</i>
1	Информационный	1	Наверное, вы тоже испытали те же чувства, что и мы?
2	Контрольный	2	Довольны ли вы нашими учениками?
3	Ориентационный	3	Вы спросили меня, была ли я там? Так вот...

4	Подтверждающий	4	Вы действительно считаете, что сможете сделать это?
5	Ознакомительный	5	Могу я отнять у вас минутку, чтобы рассказать о том....?
6	Встречный	6	Что вы можете сказать о...?
7	Альтернативный	7	Какой чай вы будете пить: черный, зеленый или с лимоном?
8	Однополюсный	8	Можем ли считать, что наша работа подошла к последнему этапу?
9	Направляющий	9	Вы считаете так же, как и я?
10	Провокационный	10	Каким образом мы могли бы получить вариант решения, основанный на данном законе?
11	Открывающий	11	Понятно ли вам, какую цель мы преследуем?
12	Завершающий	12	Отвечая вам, я хотел бы спросить, а вы сами там были?

Таблица правильных ответов

Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Номер формулировки	6	11	2	1	9	12	7	3	10	4	5	8

**Упражнение 6.
Польза вопроса**

На основе изученного материала о вопросах предлагаем вам записать по каждому типу вопроса в правую колонку таблицы соответствующую ему пользу. Выполняя упражнение, представьте себя в роли организатора мастерской.

Таблица 10

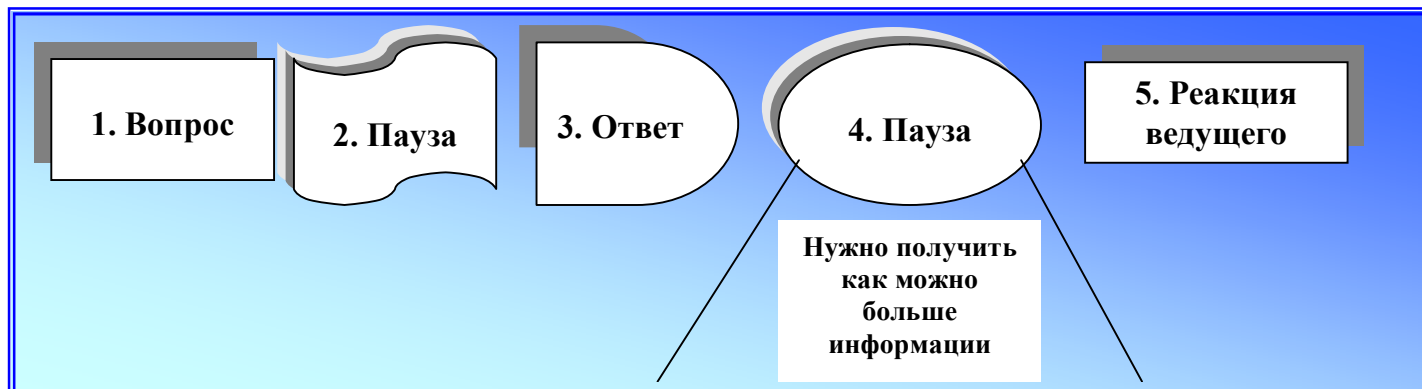
<i>Тип вопроса</i>	<i>Польза от вопроса</i>
Информационный	
Контрольный	
Ориентационный	
Подтверждающий	
Ознакомительный	
Встречный	
Альтернативный	
Однополюсный	
Направляющий	
Провокационный	
Открывающий	
Завершающий	

Рефлексия по упражнению

1. Какие из приведенных вопросов уже сейчас вы могли бы с легкостью использовать? Почему?
2. При постановке каких вопросов вы испытываете затруднения? Почему?
3. Что еще поможет вам лучше понять значение и функции вопросов?

Советы о том, как нужно задавать вопросы, или «Правило 5П»

Подчеркивая особую роль вопросов в получении информации, специалисты по когнитивной психологии дают методические рекомендации, как лучше задавать вопросы. «Правило 5П» – это пошаговый алгоритм, который помогает спрашивающему добиваться большей эффективности в использовании вопросов разных типов. Наглядно это правило можно представить в виде схемы.



Почему «5П»?

1. Подготовить вопрос заранее и задать его. Всегда следует думать об участниках обсуждения, не ставить их в затруднительное положение.
2. Пауза. Ее необходимо выдержать 6-9 секунд для обдумывания ответа.
3. Пригласить к ответу разными способами. Можно задать вопрос и попросить от аудитории ответа (косвенная подача вопроса). Назвать конкретного участника и задать ему вопрос (прямая подача вопроса).
4. После паузы получить ответ. Можно обсудить ответ в группе.
5. Поощрение или реакция ведущего обсуждения на ответ.

Рефлексия по Главе II

1. Сформулируйте и запишите три вопроса, которые возникли у вас при изучении процессов фасилитации и модерации. Подумайте, как и где вы будете искать ответы на них.
2. Напишите аргументирующее эссе на тему: «Каким должен быть организатор мастерской?», используя следующий формат:

Я считаю, что... (отразить свою позицию, точку зрения)

Главным аргументом в пользу этого является... (привести самый важный, на ваш взгляд, аргумент и пояснить его)

Можно было бы предположить, что... (привести контраргумент и пояснить его)

Но я остаюсь на своей позиции, потому что... (пояснить)

Глава III

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ СО ВЗРОСЛОЙ АУДИТОРИЕЙ

Специфика обучения взрослых. Процесс взаимодействия организатора мастерской и ее участников. Мотивы поведения и взаимодействия взрослых людей. Способы воздействия на участников мастерской.

3.1 Основы андрагогики

Организатору педагогической мастерской нужно знать особенности работы со взрослой аудиторией. Принципы обучения взрослых отличаются от принципов, которые мы используем для обучения детей. В науке и существуют два термина, имеющие антонимичное значение.

1. **Педагогика** – наука об обучении и воспитании детей¹
2. **Андрагогика** – наука об обучении и воспитании взрослых.

«Понятие «андрагогика» было введено в научный обиход в 1833 г. немецким историком педагогики К. Каппом. Выстроенное по аналогии со словом «педагогика», оно имеет греческое происхождение (*андрос* – мужчина, человек; *агогейн* – вести). Если переводить буквально, андрагогика – это «ведение взрослого человека» (человековедение)».¹

Функцией андрагогики является изучение законов развития образования и обучения взрослых, а также определения на этой основе путей организации учебного процесса для взрослых.

Андрагогика как наука возникла из практических потребностей взрослых людей приспосабливаться к постоянным изменениям в обществе, получать образование и развитие в новых сферах жизни. В настоящее время выделяют три фактора, влияющие на развитие образования взрослых:

- экономический,
- социальный,
- культурный.

Анализируя потребности в профессиональном развитии учителя, без сомнения, можно сказать, что все три фактора в андрагогике способствуют и *возникновению*, и *удовлетворению* этих потребностей, а, следовательно, и проявляются в процессе удовлетворения потребностей в

профессиональном развитии. Покажем это на примере, приведенном в статье Майкла Барбера, ведущего мирового специалиста по образовательной политике.²

В качестве примера профессионального сотрудничества учителей Майкл Барбер рассказывает об использовании технологических инноваций, в частности, он говорит об электронных интерактивных платформах в Интернете

Платформы для онлайн-сотрудничества позволяют учителям обмениваться идеями и методическими наработками, а учащимся — получить к ним доступ

 Швеция	Lektion.se – вебсайт для совместной работы педагогов - Сайт одного из местных сообществ, на котором учителя публикуют и обсуждают свои методические наработки 167 000 зарегистрированных пользователей в 2008 г. в основном учителя начальной и средней школы; более 1 млн просмотров в неделю	
 Виктория	Connect и Utranet Connect – портал бесплатных образовательных ресурсов для учителей и учащихся - Отдельные секции для учащихся разных ступеней, а также для учителей - Портал включает вебсайты, видео-, аудиоресурсы, поурочные планы, глобальные проекты и т.д. - Портал формируется с учетом рекомендаций пользователей (учителей и учащихся) Utranet – новая среда стоимостью более 60 млн долл., позволяющая учителям, учащимся и их родителям взаимодействовать (например, создавать совместными усилиями учебные модули, делиться опытом и идеями, а также оценивать работы, оказывать тьюторскую и консультационную помощь)	

Источники: Исследование ОЭСР о цифровых образовательных ресурсах как о системной инновации: отчет по Швеции 2009 г.; вебсайт Департамента образования и дошкольного обучения штата Виктории

¹ См.: Основы андрагогики / Под ред. Колесниковой И.А. - М.: Академия, 2010. - С. 5.

² См.: Barber M., Mourshed M. Shaping the future: How good education systems can become great in the decade ahead.: Report on the International education roundtable, Singapore, 7 July 2009. (пер. с англ. Е. Фруминой). – С.14.

как об инструменте профессионального развития учителей.

Рассмотрим проявление каждого из 3 факторов андрагогики на данном примере.

Экономический фактор. Процессы, происходящие в экономике, невысокая заработная плата учителей, невозможность посетить курсы повышения квалификации, обмен опытом с коллегами за рубежом являются реальным толчком к тому, чтобы учитель начал использовать электронные платформы. Для этого ему не нужно будет совершать поездки, затрачивать большие материальные средства для этого. Ему достаточно сесть за компьютер, подключиться к интернету, открыть электронную платформу и начать на ней работать. Учитель осознает, что этот весьма недорогой инструмент поможет ему удовлетворить потребность в профессиональном общении с коллегами за рубежом. Это выгодно с экономической точки зрения.

С другой стороны, учитель увидел, как его коллеги активно пользуются электронными платформами, но сам этого делать не умеет, а научиться хочется. У него возникает потребность как в освоении этого инструмента, так и в профессиональном общении с коллегами издалека посредством этого инструмента. Это не будет стоить учителю фактически ничего. Обычная просьба о помощи к коллеге поможет учителю быстро освоить электронные платформы.

Социальный фактор проявляется в расширении круга общения, установлении социальных контактов учителя с другими учителями, пусть даже и в электронном формате, удовлетворении потребностей в общении.

Культурный фактор может выражаться в расширении кругозора учителя, улучшении качества выставляемого им на электронную платформу материала. Кроме того, изучение материалов других учителей на электронной платформе рождает у учителя потребность повышать собственный культурный уровень.

Приведенный пример выгодно демонстрирует:

- проявление 3 факторов андрагогики;
- в определенной степени проясняет смысл термина «андрагогика»;
- демонстрирует возможности инструмента «электронная платформа» для удовлетворения профессиональных потребностей учителя.

3.2 Особенности взрослых учащихся¹

Вам, как организатору ПМ, предстоит работать со взрослыми людьми, у которых сложилась сформированная *мировоззренческая позиция, система ценностей, убеждений и установок*, наличествуют *внутренние индивидуальные мотивы*, имеется *профессиональный опыт*. Эти факторы необходимо учитывать при организации работы по взаимодействию между взрослыми. Кроме того, нам хотелось бы обратить внимание на некоторые особенности, которые всегда проявляются в работе со взрослой аудиторией.

1. Зависимость от культурных правил.
2. Тип личности человека: *интроверт* или *экстраверт*.²

Для справки:

Экстраверсия. Согласно Карлу Юнгу, экстраверсия проявляется в направленности человека на внешний мир, в том, что экстраверт предпочитает социальные и практические аспекты жизни погружению в мир воображения и размышлений. Типичный экстраверт, согласно определению Ганса Айзенка, общителен, оптимистичен, импульсивен, имеет широкий круг знакомств и слабый контроль над эмоциями и чувствами.

Интроверсия. Карл Юнг определяет человека-интроверта как предпочитающего размышления и воображение операциям с реальными внешними объектами. Айзенк характеризует типичного интроверта как спокойного, застенчивого, отдаленного от всех, кроме близких людей, планирующего свои действия заблаговременно, любящего порядок во всем и держащего свои чувства под строгим контролем.

3. Бытовые догмы для каждого конкретного человека.

¹ См.: Кибардина Л.П., Алексеева Е.П. Тренеры и тренинги. – Бишкек: Издательство «DEGE & CO» LTD, 2001.

² Доступно: <http://ru.wikipedia.org>

4. Система вкусов и привычек
5. Своеобразный психотический фон, обуславливаемый скоростью процессов возбуждения и торможения центральной нервной системы.
6. Состав группы: гомогенный или гетерогенный по возрастным, профессиональным, культурным, образовательным критериям.

Упражнение 7. Особенности взрослых

Мы рекомендуем вам запомнить некоторые правила, скорее даже *постулаты (требования)*, которые необходимо помнить всегда и от понимания которых зависит ваш успех в работе со взрослой аудиторией. Предлагаем вам прочитать эти правила в форме двучастного дневника. В первой колонке записаны цитаты, которые являются этими правилами, а во вторую колонку запишите свое понимание данной цитаты. Цель упражнения – помочь вам лучше понять особенности взрослых учащихся через рефлексивное чтение.

Таблица 11

<i>Цитата – правило</i>	<i>Комментарий</i>
1. Взрослые люди не станут учиться и общаться, пока не захотят.	
2. Взрослые люди изучают только то, что, по их мнению, им необходимо знать.	
3. Взрослые люди учатся в процессе работы.	
4. При обучении и организации взаимодействия взрослых нужно учитывать реальные проблемы их профессиональной деятельности.	
5. На обучение взрослых и взаимодействие между ними большое влияние оказывает их предыдущий опыт.	
6. Взрослые лучше обучаются и общаются в неформальной обстановке.	
7. Активность в работе у взрослых стимулируют разнообразные методы.	
8. Взрослых не нужно «оценивать», их нужно направлять.	
9. Взрослым присуще наличие определенной системы ценностей и профессиональных стереотипов.	
10. Взрослые не принимают директивного	

давления при обучении и общении.	
11. Взрослые сопротивляются изменению сложившихся у них стереотипов и ценностей.	

Вопросы для рефлексии

1. О чем вас заставили задуматься правила работы со взрослыми?
2. Что вам помогло понять комментарии?
3. Можете ли вы добавить в этот дневник свои правила работы со взрослой аудиторией и прокомментировать их?

Если вы ответили на эти вопросы, значит, вы прошли еще один этап подготовки к работе организатора педагогической мастерской.

3.3 Учет потребностей участников мастерской

В первой главе было упомянуто о профессиональных потребностях педагогов. В этом разделе мы коснемся иерархии потребностей взрослого человека, охватывающих не только профессиональные потребности, а разные стороны жизни человека. (Иерархия - ряд элементов, объектов или событий, построенных в ряд от низшего к высшему). Наряду с профессиональными необходимо рассматривать и другие потребности человека. В процессе планирования и работы мастерской придется создавать комфортную во всех отношениях среду для эффективного профессионального общения участников. Знание потребностей взрослых поможет обеспечить их качественную работу.

Обратимся к «Пирамиде потребностей» известного гуманистического психолога Абрахама Маслоу.¹

¹ Материалы взяты из ресурсов организации СЕДПА (CEDPA, the Center for development and Population Activities).



Пирамида потребностей (по Абрахаму Маслоу)

Рассмотрите пирамиду и ответьте на вопросы. Что лежит в ее основании, что на вершине? Прочитайте описание каждой категории потребностей. Что вы можете добавить в каждую категорию? На каком ярусе пирамиды находятся профессиональные потребности? Почему вы так думаете?

Физиологические

Если вы когда-нибудь сидели на неудобном стуле в плохо отапливаемом помещении более двух часов, не имея при этом возможности подвигаться, то вы понимаете, о чем идет речь. Люди должны чувствовать себя комфортно, имея возможность встать и выйти, если это необходимо.

Безопасность

Мы говорим не только о безопасности физической, но и безопасности в общении. Если человек не может свободно подавать реплики и задавать вопросы, если создалась атмосфера, когда люди оскорбляют друг друга, а организатор дает понять отдельным слушателям, что их вопросы и точка зрения далеки от истины, то человек не чувствует себя в безопасности. Только атмосфера доверия и взаимного уважения даст возможность каждому быть открытым, свободно высказывать свои мысли, принимать чужую точку зрения – учиться.

Социальные

Не забудьте о двух компонентах мастерской – содержание и отношения. Взрослые люди имеют потребность в разных уровнях общения, поэтому обязанность ведущего мастерскую – установить климат для удовлетворения этой потребности. У некоторых будет сильная потребность общения между собой, у других – с ведущим, у третьих – с материалом.

Уважение/признание

У всех людей есть естественная потребность в признании и уважении. Ответственность организатора – создать такой климат, когда люди не принижают, не стыдят друг друга, а напротив – выслушивают, принимают чужой опыт, тем самым, отдавая дань уважения чужим заслугам. Постарайтесь найти возможность, чтобы подчеркнуть вклад каждого в совместную работу в мастерской.

Самореализация

У людей есть естественная потребность делать что-то и достигать лучших результатов. Во время работы они хотят достичь лучших результатов в каждом конкретном задании. Вне работы они хотят знать, как его результат поможет им стать более совершенными в их деятельности.

Упражнение 8. Потребности участников

Сделайте обзор потребностей участников вашей мастерской. По каждой категории таблицы запишите в пустые клетки то, что вам необходимо сделать, чтобы учесть все потребности взрослых, с которыми вы будете работать в мастерской.

Например:

<i>Потребности</i>	<i>Описание способа действий</i>
Физиология	• Поставить стулья с мягкими спинками. • Установить 1 дополнительный нагреватель. • Принести 3-4 бутылки с минеральной водой и набор одноразовых стаканчиков. •
	•

ПОДСКАЗКА

Чтобы работа по заполнению таблицы прошла успешно, прочтите следующую инструкцию

1. Прочитайте инструкцию к управлению воображением.
2. Управление воображением:
 - перед заполнением таблицы создайте себе мысленный настрой, закройте глаза, представьте себе ваших потенциальных участников, помещение, в котором будет происходить работа;
 - внимательно рассмотрите детали помещения;
 - подумайте, как в этом пространстве каждый сможет получить то, зачем сюда пришел;
 - обратите внимание на то, как общаются между собой участники, что говорят они, что – вы;
 - все ли чувствуют себя комфортно?
 - Откройте глаза и приступайте к заполнению таблицы.

Таблица 12

<i>Потребность</i>	<i>Описание способа действий</i>
Физиология	
Безопасность	
Социальное общение	
Уважение/признание	
Самореализация	

3.4 Типы участников¹

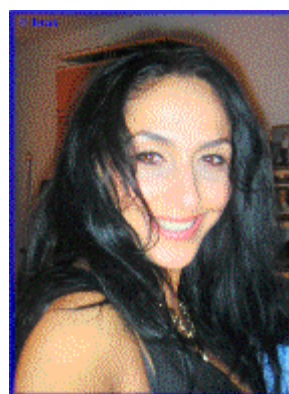
Выше уже шла речь о типах личностей людей: *экстравертах* и *интровертах*. Однако такая классификация применительно к реальным жизненным ситуациям будет являться слишком упрощенной. Необходимо ее расширить, более конкретно описав типы участников мастерской с точки зрения их поведения в группе, обусловленного многими факторами. Для этого вам предлагается выполнить упражнение «Лица нашей мастерской». Цель данного упражнения – научиться составлять психологический портрет человека по его фотографии.

Упражнение 9.

Лица нашей мастерской²

Внимательно рассмотрите размещенные здесь фотографии. Это возможные участники мастерской. Выберите один из портретов, который привлек ваше внимание. Перед вами стоит несколько задач:

1. *Посмотрите на портрет глазами ведущего мастерской.*
2. *Запишите качества характера выбранного вами участника, которые, как вы считаете, ему присущи.*
3. *Определите некоторые особенности его речи: как и что он может говорить., Запишите типичные фразы, предложения этого участника.*
4. *Запишите, что принесет, на ваш взгляд, этот человек в работу мастерской.*
5. *На отдельном листе бумаги, который вы озаглавите «Советы организатору мастерской», запишите три рекомендации о том, как нужно будет работать с человеком такого типа.*



¹ См.: Кибардина Л.П., Алексеева Е.П. Тренеры и тренинги. - Бишкек: Издательство «DEGE & CO» LTD, 2001. - С. 22-25.

² По материалам тренинга для тренеров программы «Развитие критического мышления через чтение и письмо».



Повторите упражнение применительно к каждой фотографии. В результате должен получиться список «Советы организатору мастерской», который можно использовать для регулирования собственного поведения во время работы в мастерской.

Как работать с «трудными» участниками¹

В процессе работы иногда придется сталкиваться с так называемыми «трудными» участниками. Под термином «трудные» подразумеваются люди, поведение которых отличается необычностью, неадекватностью, излишними эмоциями и т.п., одним словом, оно не укладывается в рамки общепринятого. Кроме того, эти люди – взрослые, а не дети, поэтому необходимо более подробно остановиться на некоторых типах «трудных» участников.

Упражнение 10.

Приемы работы с типами участников

Предлагаем выполнить упражнение по изучению приемов работы с разными типами «трудных» участников. Сначала прочитайте в левой колонке описание участника и предложенные действия организатора по работе с ним в правой. Затем дополните ее своими идеями-советами. Цель упражнения – создание списка советов по работе с «трудными» участниками.

Таблица 13

<i>Тип участника²</i>	<i>Советы по работе + дополнения</i>
Соглашатель-комментатор – активный член группы, который очень быстро подхватывает идею, стараясь ее развить в более популярном жанре. Очень часто, не понимая общей стратегии, он уводит остальных от основной цели, детализируя мелкие задачи. Добродушен, разговорчив, всегда располагает к себе и все на свете знает. Его содействие дискуссии полезно.	1. Его нужно сознательно привлекать вопросами: «Что Вы думаете по этому поводу?», «Не могли бы Вы прокомментировать?» 2. Необходим разумный контроль активности таких участников: «Мы обязательно к этому вернемся в дальнейшем». 3. _____ 4. _____ 5. _____
Бывалый – менее активен, чем соглашатель, но отличается большой авторитарностью. Замечания с целью коррекции и уточнения, на первый взгляд, необходимы, но они блокируют динамику группового процесса. Внешне суров, умен, не ищет расположения, но при этом точно знает, что все кругом «свои».	1. Время от времени необходимо призывать остальных участников занять определенную позицию по отношению к его утверждениям, но при этом демонстрировать твердую приверженность цели работы. 2. _____ 3. _____

¹ См.: 1500 советов тренеру и менеджеру по персоналу / Под ред. Фила Рэйса, СПб:Питер, 2003.

² См.: Кибардина Л.П., Алексеева Е.П. Тренеры и тренинги. – Бишкек: DEGE & CO LTD, 2001.

	4. _____
Монополист, или «крупная шишка» , может терпеливо ждать «своего часа» в отличие от предыдущих двух типов. Взяв слово, может говорить без конца. Характерологических особенностей здесь нет. Может скрываться под любой внешностью.	1. Уважайте его самолюбие, избегайте прямой критики. 2. Применяйте тактику в рассуждениях типа «да..., но...». 3. Реагировать на его резолюции можно фразами типа: «Это очень интересно, мы с удовольствием рассмотрим детали» и т.п. 4. _____ 5. _____ 6. _____
Комедиант – преобладание развлекательного аспекта в поведении. Шутки, юмор, сарказм весьма привлекательны для многих, чем беззастенчиво пользуется данный психологический тип.	1. Необходимо тактично прерывать его, ограничивать его активность напоминаниями о регламенте и об оставшихся нерешенными вопросах. 2. _____ 3. _____ 4. _____
Оппозиционер – легко распознаваемый тип, который повторит все высказывания с частицей «не». Любитель споров, из которых всегда выходит победителем, так как не имеет собственной позиции. Иногда он добродушен, иногда агрессивен, но никогда «не сходит с дистанции».	1. Нужно признать и оценить его знания и опыт. 2. Не следует его противопоставлять группе и общему мнению. 3. Нельзя давать ему возможностей выстроить конфликт. 4. _____ 5. _____ 6. _____
Простак – наивный, трогательный разрушитель процесса. Все хотят ему помочь и объяснить. Чаще всего жажда всеобщего внимания преобладает у него над жаждой знаний.	1. Ему надо помочь точнее сформулировать волнующие его вопросы. 2. Прокомментируйте его высказывания, чтобы по аналогии участники не потеряли связь с задачами мастерской. 3. _____ 4. _____ 5. _____
Расспрашивающий – тип участника, который старается вопросами устроить коварные ловушки в процессе дискуссии, перепутать цели с мелкими задачами, продемонстрировать владение психологическими техниками.	1. Не окажитесь застигнутым врасплох. 2. Не конфликтуйте открыто с ним, даже если его коварство станет очевидным. 3. Необходимо его вопросы переадресовывать ко всем участникам. 4. _____ 5. _____ 6. _____

Вопросы для рефлексии

1. Чем помогло вам выполнение данного упражнения?
2. Какие из предложенных советов вы можете применить уже сейчас?
3. Как можно систематизировать составленный список советов?

Важная информация!

Очень важно учитывать в работе со взрослой аудиторией, - наличие сложной системы психологической защиты. Данный психический феномен является серьезным барьером. Важно уметь видеть и преодолевать его как прямыми, так и косвенными методами и приемами. Психологическая защита - феномен, тесно связанный с идеей адаптации психики. Часто это проявляется в отговорках типа: «У меня нет способностей, свободного времени, особого желания и т.п.». Происходит сокрытие от сознания, блокировка истинных мотивов и желаний. Это своеобразная возможность не знать ту «правду», которую не хочется знать о себе. Но это же и помогает чувствовать свое соответствие социальным нормам и соответствовать общественным требованиям. «Все так поступают» - классическая формулировка, характерная для психологической защиты. В групповой динамике опасны моменты индукции, т.е. передачи цепной реакции среди участников. Установки психической защиты могут, как вирусная инфекция, быстро заразить окружающих, и задача организатора - предвидеть подобные моменты.

Специфика преодоления негативных аспектов системы психологической защиты должна включать в себя два момента:

а) понимание, т.е. аргументированное воздействие на понятийную сферу, когда тренер апеллирует к логической сфере мышления слушателей;

б) принятие, т.е. воздействие на субъективную, психоэмоциональную сферу, когда участник соизмеряет информацию со своими личными интересами и ценностями.

Работа в педагогической мастерской – это не столько обучение в традиционном понимании, сколько процесс поиска, взаимообогащения знаний, достижения совместных результатов. Организатору мастерской необходимо сделать процесс работы мастерской эффективным и результативным.

Рефлексия по Главе III

1. Раскройте основы андрагогики и особенности обучения взрослых с помощью удобного вам графического организатора и подготовьте презентацию.
2. Вспомните ситуацию, когда в процессе работы вам приходилось общаться с «трудными» людьми. Какие компетенции и жизненные навыки помогли вам решить эту ситуацию? Как бы вы поступили в этой ситуации сегодня?

Глава IV

ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ

Методы и инструменты исследования потребностей. Сильные и слабые стороны методов. Варианты и версии инструментов. Примеры обработки полученных в результате исследования данных. Связь полученных данных с постановкой педагогических задач.

Организации мастерской предшествует изучение профессиональных потребностей педагогов. Для этого организатору необходимо овладеть минимумом представлений о возможных методах и инструментах исследования. Познакомьтесь с их краткой характеристикой.

4.1 Основные методы исследования

4.1.1. Наблюдение

Это наиболее распространенный метод исследования в школьной практике, потому что часто используется при посещении уроков.

Метод наблюдения необходим и для изучения потребностей педагогов, эффективен для получения объективных представлений об их потребностях. Наблюдение позволяет обнаружить «скрытые» проблемы или противоречия между тем, что люди говорят о событии, и тем, что действительно происходит.

Можно отметить и другие **сильные стороны** метода наблюдения:

- Наблюдая за классом, можно понять ситуацию, в которой обучаются дети, можно увидеть, достигнут ли реальный прогресс (по конкретному показателю).
- Наблюдение за тем, как работает класс, позволяет сделать некоторые обобщения. Например, учитель может не осознавать, что на уроке математики в основном спрашивает более активных учащихся. Из ваших наблюдений ясно, что это действительно так, и вы можете зафиксировать это и обсудить с учителем, сколько раз опрашивались одни дети, а сколько – другие.
- Наблюдение позволяет перейти от субъективного восприятия ситуации к более объективному. Например, учителя могут сказать, что у них нет гендерных предубеждений при проведении уроков, однако наблюдение в классе может представить другую картину.

Одна из **слабых сторон** метода наблюдения заключается в том, что учителя знают, что за ними наблюдают, и могут вести себя не так, как они обычно себя ведут. Они могут играть ту роль, которую «от них ожидают». Один из путей решения данной проблемы – наблюдать за учителем в классе не один раз.

4.1.2. Анкетирование

Внутришкольное анкетирование не слишком частный метод изучения потребностей, но этот метод позволяет увидеть частоту и типологию явления.

Анкетирование включает письменный опрос людей (учителей, школьников, сотрудников школы), в процессе которого опрашиваемым задаются вопросы и ими записываются полученные ответы. Во время исследования обычно опрашивают большое количество человек и задают им много разных вопросов в течение короткого периода времени. Ответы на эти вопросы могут быть различными: выбрать «да» или «нет», отметить один вариант из заранее подготовленного списка ответов, как в тестах, и др. Затем ответы обобщаются, и на их основе получают как количественную (в цифрах, процентах, таблицах или графиках), так и качественную информацию (в цитатах и категориях).

Опросы дают картину о том, что люди думают по определенной проблеме или что говорят о сделанном, случившемся.

Например, если мы хотим провести обследование, чтобы получить представление о затруднениях педагогов, то мы спрашиваем о том, в какой области и какие затруднения они испытывают.

Основное преимущество метода опроса состоит в том, что он позволяет определить уровень или масштаб того или иного аспекта или показателя. Например, сколько учителей используют методы интерактивного обучения или сколько школьников в классе хулиганят и

каким образом. В качестве инструментов используются специальные формы, анкеты. **Слабая сторона** этого метода заключается в том, что он не позволяет объяснить глубинные причины явлений. Например, опросы не могут сказать вам, почему тот или другой учитель не использует новые методы, или, если использует, делает ли он это правильно.

4.1.3. Интервьюирование

Редко используемый в практике школы метод. Между тем интервью может прояснить многие вопросы. Более того, интервью во многом более эффективно, чем наблюдения. Наблюдение за тем, что делает человек, не обязательно дает вам полную картину того, что происходит, т.к. поведение часто бывает автоматическим или подсознательным.

Только разговаривая с самими участниками, можно понять ситуацию с их точки зрения:

- мотивацию того, что они делают (*почему?*);
- процессы (*как они это делают?*);
- оценку ценностей, рисков или возможных благ определенной ситуации или нововведений (*при каких условиях?*).

Преимущества интервью как метода исследования:

- Интервью помогает нам узнать, как и когда случилось событие, т.е. получить информацию, которую невозможно выявить из других источников. Оно позволяет нам изучить **контекст** поведения.
- Гибкость. Там, где не были запланированы вопросы, при интервью их можно добавить, изменить и продолжать прослеживание на основе новой информации.

Слабые стороны:

- интервью занимают много времени;
- метод трудно использовать для осуществления количественного анализа;
- проведение интервью требует терпения к разным проявлениям человеческого характера;
- не существует определенных четких процедур или протоколов, которым нужно следовать шаг за шагом.

Для получения точной информации во время интервью необходимо тщательно продумать следующее:

- 1) какие виды вопросов задавать,
- 3) как интервьюировать,
- 4) как записывать информацию,
- 5) как обработать и представить полученные данные.

4.1.4. Обсуждения в фокус-группах

Еще одним методом сбора информации для исследования являются обсуждения в фокус-группах. Фокус-группа – группа из 7-10 человек, которая собирается для дискуссии по определенной проблеме. Проведение обсуждения осуществляет модератор, который стремится обеспечить участникам возможность говорить свободно, когда они пожелают, по вопросам, которые важны им. Обычно дискуссия проводится в естественной/свободной обстановке. Результаты работы могут стать дополнением к интервьюированию отдельных лиц.

Преимущество работы в фокус-группе состоит в том, что этот метод может обеспечить получение важной информации от участников обсуждения, понять их точку зрения и выслушать комментарии по исследуемой проблеме.

- Это свободная дискуссия
- Используется для исследования деликатных вопросов
- Нет правильных или неправильных утверждений

Основные **слабые стороны** состоят в том, что обсуждение, проведенное в одной фокус-группе, не может быть обобщено. Оно может лишь указать на диапазон мнений, отношений. Фокус-группы по своей природе не очень полезны для получения информации, которая считается частной или чувствительной; или информации о поведении, которое может быть не одобрено

остальными. Взрослые обычно неохотно делятся своими личными мыслями, чувствами и опытом, находясь в группе людей.

4.1.5. Рефлексия

Рефлексия рассматривается в науке с разных точек зрения. Это новое понятие в педагогической практике. В нашем случае – это новый метод образования и основа новой педагогической культуры, нового педагогического мышления и деятельности. Рефлексирующий учитель – это думающий, анализирующий, исследующий свой опыт педагог. По определению Д.Дьюи, это «вечный ученик своей профессии» с неутолимой потребностью к саморазвитию и самосовершенствованию. В исследовании потребностей педагогов рефлексия – метод контроля и самооценки.¹

Рефлексию осуществляет сам учитель, анализируя и критически оценивая проделанную работу, осмысливая собственные действия.

Сильные стороны: реализация гуманистической парадигмы и личностно ориентированного образования, направленность педагога на решение собственных задач, выход педагога на критику собственных действий.

Слабые стороны: опасность выхода в эмоциональное, чувственное восприятие педагогических проблем и потери объективности, недостаточное владение способностью создания «текста для другого», а именно: четко объяснить, в чем заключается педагогическое затруднение.

4.2. Инструментарий исследования

Метод - это способ действия в процессе исследования. Инструментарий – это средства, необходимые для достижения в исследовании поставленных целей. В каждом методе исследования есть особые, специально созданные для него инструменты: анкета, форма, вопросник, план и т.п.

4.2.1. Форма наблюдения урока

Цели:

- выявление профессиональных затруднений педагогов;
- выработка рекомендаций и оказание помощи учителю.

Что входит в наблюдение урока

В наблюдение входит посещение и обзор урока по пяти блокам.

- I. Организация урока (с учетом анализа плана урока).
- II. Преподавание (обучение).
- III. Среда обучения и проявление гуманной позиции учителя.
- IV. Организация и развитие самостоятельности учащихся (учение).
- V. Мониторинг и оценка.

Кто осуществляет наблюдение

При внутренней оценке наблюдение осуществляется наблюдателем-коллегой, имеющим большой опыт работы и высокий уровень преподавания, пользующимся уважением и доверием учителя, чьи уроки предполагается оценить, а также возможным организатором мастерской, коллегами в процессе взаимопосещения уроков.

При внешней оценке наблюдение осуществляется представителем вышестоящей организации (района, горОО, МОиН)

И в том, и в другом случае наблюдателю следует понимать свою задачу: поддержка, помощь и сотрудничество, которые базируются на принципе: «Давайте подумаем, как сделать лучше».

¹ Цит.по: Звенигородская Г.П. Рефлексивное образование: феноменологический подход. – Хабаровск: изд-во ХПГУ, 2001. – С.178.

Как использовать результаты наблюдения

Чтобы получить результаты наблюдения, нужно заполнить форму, в которой представлены три оценочные колонки («Данный признак был выражен хорошо – 2»; «Данный признак был выражен слабо – 1»; «Данный признак отсутствовал – 0») и колонка «Что предпринять?». Последняя колонка обсуждается и заполняется после урока совместно наблюдателем и учителем.

Представленный ниже вариант формы наблюдения урока позволит не только дать оценку посещенному уроку (колонки выраженности признака), но и обсудить с педагогом, что следует предпринять, как действовать, на что обратить внимание, если не был достигнут тот или иной показатель, а значит, обсудить образовательные потребности педагога.

Полученные данные не обязательно свидетельствуют о том, что педагог нуждается в специальном обучении или мастерскую следует проводить именно по этой теме. Отдельные детали урока можно исправить в процессе обсуждения результатов наблюдения с педагогом. Общее направление для дальнейшей работы даст совокупная оценка по каждому блоку. Так, например, если по первому блоку урок оценен по единице на показатели 1,2,4,5 и на ноль по показателю 3, в сумме оценка за этот блок составляет 4 балла, это всего лишь 40% достижения по этому компоненту урока. Решение проблемы и постановка задачи осуществляется после беседы с учителем и выяснения причин проблем и сбоев в работе.

В предложенной форме наблюдения дано избыточное количество критериев. Их можно варьировать в зависимости от целей посещения урока, использовать лишь часть формы или какой-либо блок.

Наблюдение как инструмент исследования целенаправленно можно использовать и при рассмотрении того, как реализуется запрос школы.

Форма наблюдения урока

1. Город _____ Район _____ Село _____
2. Школа _____
3. Класс _____
4. Учитель (ФИО) _____
5. Предмет _____
6. Тема урока _____
7. Дата _____
8. Всего _____ учащихся _____ в _____ классе _____
- Присутствуют _____
9. Наблюдатель _____

	I. Организация урока (с учетом анализа плана урока)	Данный признак был выражен хорошо	Данный признак был выражен слабо	Данный признак отсутствова л	Что предпринять
		2	1	0	
1.	Тип и структура урока соответствуют поставленным целям и задачам				
2.	Структура урока соответствует типу урока и возрастным особенностям учащихся				
3.	Урок ведется с оптимальным распределением времени на все виды заданий				

4.	Организация рабочего взаимодействия учителя с учащимися обеспечена необходимыми ресурсами				
5.	В плане урока четко представлена работа с разными категориями учащихся, учтены их индивидуальные особенности и особые потребности				
	Всего:				
	II. Преподавание (обучение)	Данный признак был выражен хорошо	Данный признак был выражен слабо	Данный признак отсутствовал	Что предпринять
		2	1	0	
1.	Учитель четко и ясно доводит до учащихся цели и задачи урока, ожидаемые результаты				
2.	Учитель владеет предметом и объясняет его доступно и понятно				
3.	Содержание урока продумано, связано с учебной программой, современностью и возрастными особенностями учащимися				
4.	Учитель использует на уроке задания практического характера				
5.	Учитель использует методы и приемы активного обучения, соответствующие целям и задачам урока				
6.	Содержание урока способствует воспитанию у учащихся культуры поведения и культуры труда				
7.	Учитель использует открытые вопросы для выявления знаний и умений учащихся				
8.	Учитель использует на уроке систему заданий на основе дифференцированного или индивидуального подходов				

9.	Учитель дополняет учебник материалами, обогащающими тему, делающими ее более доступной для учащихся и поощряющими разные трактовки				
10.	На уроке преобладает поисковый, исследовательский характер познавательной деятельности				
	III. Среда обучения и проявление гуманной позиции учителя	Данный признак был выражен хорошо	Данный признак был выражен слабо	Данный признак отсутствовал	Что предпринять
		2	1	0	
1.	Учитель способствует равноценному участию на уроке мальчиков и девочек				
2.	На уроке учащимся предоставляется возможность обмениваться идеями, генерировать новые идеи, опираясь на собственный опыт				
3.	На уроке используется поощрение учащихся высказывать идеи				
4.	Акцентирование учителем важности мнения и участия каждого учащегося				
5.	Проявление учителем позиции собеседника, эмоционально поддерживающего учащегося (учитель не перебивает учащегося)				
6.	Уравновешенность, заинтересованная реакция учителя на предложения, пожелания, мнения учащихся				
7.	Учитель поощряет широкое разнообразие ответов				
8.	Учитель использует разнообразные приемы для мотивации и стимулирования учащихся				
9.	Учитель организует учебное пространство класса в соответствии с				

	формами и видами деятельности, используемыми на уроке				
10.	На уроке используются все типы взаимодействия (учитель – ученик, ученик – учитель, ученик – ученик, ученик-информация)				
	IV. Организация и развитие самостоятельности учащихся (учение)	Данный признак был выражен хорошо	Данный признак был выражен слабо	Данный признак отсутствовал	Что предпринять
		2	1	0	
1.	Все учащиеся вовлечены в продуктивную работу по теме занятия				
2.	Учащиеся демонстрируют умение работать индивидуально				
3.	Учащиеся демонстрируют умение работать в малой группе (обмениваться идеями, умение слушать, делать вклад в общую работу, презентовать ее результаты)				
4.	Учащимся предоставляется возможность задавать вопросы, углубляющие и обогащающие содержание занятия (связь изученного с изучаемым, теории с практикой, обозначение проблемных аспектов)				
5.	Учитель дает учащимся время на обдумывание ответа				
6.	Учащиеся демонстрируют владение учебными действиями (изменение, сравнение, моделирование учебного материала)				
7.	Учитель на уроке обеспечивает учащихся методиками, алгоритмами, четкими инструкциями для выполнения самостоятельной учебной работы				
8.	Учитель стимулирует учащихся к самостоятельному выбору				

	и использованию различных способов выполнения задания				
9.	Проявление фасилитаторской позиции учителя (создание условий для учения)				
10.	Проявление экспертной позиции учителя (консультативная, рекомендательная функция)				
	V. Мониторинг и оценка	Данный признак был выражен хорошо	Данный признак был выражен слабо	Данный признак отсутствовал	Что предпринять
		2	1	0	
1.	Критерии оценки заданий подробно разработаны и ясны для учащихся				
2.	Побуждение учащихся к самооценке, самоконтролю, самоанализу деятельности (обучение рефлексии) Учащиеся демонстрируют умение видеть плюсы и минусы своей работы и своих одноклассников				
3.	Учитель внимательно слушает учащихся и обоснованно реагирует на их высказывания по теме				
4.	Учитель отслеживает прогресс учащихся и вовремя оказывает необходимую помощь тем учащимся, которым она требуется				
	Всего:				

4.2.2 Вопросы для проведения интервью

Цели:

- 1) выявление профессиональных затруднений и проблем педагогов;
- 2) выработка рекомендаций и оказание помощи учителю.

Что входит в интервью?

Беседа с учителем

Кто проводит интервью?

В зависимости от содержания беседы и направленности это может быть

Эксперт из Финляндии рассказывала об опыте, который практикуется в их школе. В конце учебного года директор приглашает на индивидуальную беседу отдельных учителей. В кратком интервью руководитель спрашивает не только о трудностях и проблемах, но и об успехах и о том, как учитель планирует работу с учащимися в дальнейшем, как он видит в целом свою деятельность в этой школе.

- организатор мастерской,
- представитель администрации школы,
- специалист райоо.

Как использовать результаты проведенного интервью

Результаты беседы с учителем фиксируются, а затем анализируются для постановки задач.

Вопросы для интервью перед посещением урока

1. Какова цель вашего урока?
2. Как этот урок связан с другими уроками по теме?
3. Какие активные методы обучения запланированы для этого урока?
4. Какие результаты планируете получить в конце урока?
5. Что и как будет оцениваться на уроке?

Вопросы для интервью после посещения урока

1. Какие изменения в процессе урока вы внесли в свой первоначальный план? Почему? Как сложился бы ваш урок, если бы вы не внесли этих изменений?
2. Как вы оцениваете ваш урок сегодня? Почему?
3. Каковы сильные стороны вашего урока? Что, на ваш взгляд, нужно улучшить в уроке?
4. Удовлетворены ли учащиеся уроком? Как вы это узнали?
5. Над чем вам следует поработать дальше? Почему вы так думаете?

Вопросы для интервью с педагогами о профессиональном развитии

1. Участником каких мероприятий вы хотели бы стать? Предложите перечень.
2. В каких обучающих семинарах, тренингах вы бы хотели принять участие и на базе какой школы?
3. Чей передовой опыт в вашей школе следует изучить на районном уровне (тема, Ф.И.О. педагога)?
4. Каким опытом вы можете поделиться с другими учреждениями (укажите форму работы, направление)?
5. Какова тематика индивидуальных консультаций, которые могли бы оказать помощь в вашей работе?
6. В каких методических рекомендациях вы нуждаетесь больше всего?
7. Каковы ваши пожелания методическому кабинету района?

4.2.3. Анкета

Цель:

- определить категории затруднений педагогов с целью организации непрерывного образования в школе.

Что входит в анкету

Вопросы на выявление видов затруднений в практической деятельности учителя и самооценка этих затруднений учителем.

Кто проводит анкетирование

- Организатор мастерской
- Группа инициативных учителей
- Представитель администрации школы
- Специалист райоо

Как использовать результаты анкетирования?

Полученные данные анкетирования обрабатываются особым образом (см. примеры). Потребности педагогов объединяются по категориям, обобщаются, затем формулируются задачи, которые необходимо решить на мастерской. В результате принимается решение (индивидуальное или коллективное)

- о сроках,

- о ведущем,
- о материалах,
- о методах и средствах и т.п.

Ниже представлены варианты анкет по выявлению затруднений педагогов. Организаторы мастерской могут воспользоваться одним из вариантов, адаптировать одну из анкет (сократить, что-то добавить или переформулировать), из двух сделать одну и т.п.

Следует посчитать баллы за каждый ответ. Особое внимание при оценке потребностей следует уделить колонкам 2 и 3. Колонка 0 делает акцент на тех аспектах педагогической деятельности, которые могут служить в качестве примера для обсуждения на мастерской. Уделите внимание к анкетам тех педагогов, которые могут поделиться опытом.

Анкета «Затруднения педагогов».

Вариант 1.

Уважаемые коллеги!

Просим Вас внимательно ознакомиться с вариантами ответов на вопрос: «Испытываете ли Вы затруднения?» и поставить знак + в одной из колонок.

№	Вид затруднения в практической деятельности учителя	Баллы			
		“0”	“1”	“2”	“3”
I. Затруднения в планировании работы					
1	Тематическое планирование				
2	Поурочное планирование				
3	Планирование внеурочной работы по предмету				
4	Планирование самообразования				
II. Затруднения в деятельности					
1	Владение содержанием программ, учебников, программным обеспечением, учебно-методическими пособиями				
2	Использование разнообразных форм работы на уроке				
3	Обеспечение внимательной, активной работы школьников в течение всего урока				
4	Проведение практических, лабораторных работ				
5	Формирование навыков учебного труда				
6	Повышение мотивации к учению				
7	Осуществление индивидуального подхода к школьникам в процессе обучения				
8	Организация внеурочной работы по предмету				
9	Выявление типичных ошибок и затруднений школьников в учебе				
10	Организация занятий по методике уровневой дифференциации				

11	Реализация образовательных стандартов				
III. Затруднения в контроле деятельности					
1	Учет и оценка уровня качества и обученности учащихся				
2	Самоанализ деятельности учителя				
3	Составление мониторинга обученности по предмету				
4	Обобщение своего опыта (к аттестации или для дальнейшей работы)				
5	Внедрение опыта, описанного в литературе (новых педагогических технологий) в свою педагогическую практику				

Анкета «Затруднения педагогов».

Вариант 2.

Уважаемые коллеги!

Просим Вас внимательно ознакомиться с вариантами ответов на вопрос: «Испытываете ли вы затруднения при ...» и поставить знак + в одной из колонок

<i>Вид деятельности</i>	<i>Нет. Могу поделить опытом</i>	<i>Скорее нет, чем да</i>	<i>Скорее да, чем нет</i>	<i>Да. Хотелось бы получить помощь</i>
<i>Испытываете ли вы затруднения при ...</i>	0	1	2	3
• определении педагогических задач				
• планировании работы				
• оценивании учащихся				
• определении уровня воспитанности учащихся				
• воспитании сознательной дисциплины учащихся				
• организации деятельности детских органов самоуправления				
• индивидуальной работы с семьями учащихся				
• проведении родительских собраний				
• привлечении родителей к организации воспитательного процесса				
• проведении классных собраний				
• проведении праздников, утренников, торжеств				
• анализе своей педагогической деятельности, ее результатов				
• изучение возрастных особенностей учащихся				
• предупреждении и преодолении неуспеваемости учеников				
• выборе темы самообразования				

Другие возможные затруднения (назовите)				
---	--	--	--	--

4.2.4. Алгоритм рефлексии

Цель:

самостоятельное выявление учителем собственных затруднений на основе анализа ситуации, проблемы.

Возможная последовательность действий при рефлексии учителя представлена в следующем алгоритме описания ситуации:

- Опишите конкретную трудность, которая у вас возникла в вашей педагогической деятельности (на уроке, в процессе подготовки к нему, в отношениях с учащимися и т.п.). Почему, на ваш взгляд, это случилось? Что (кто?) было причиной возникновения трудности?
- С какой областью педагогической деятельности связана эта трудность?
- Какие вопросы вам нужно было решать? Напишите их.
- Что вы делали для преодоления трудности? О чем вы думали? Какие мысли приходили вам в голову?
- Какой вы получили результат? Какой вы планировали и ожидали получить результат? Сравните.
- Какой урок вы вынесли для себя из этой ситуации? Что вы сделаете в следующий раз?

Что входит в алгоритм рефлексии?

Ответы на поставленные вопросы, создание текста. Затруднения фиксируются самим учителем.

Кто проводит?

Сам учитель.

Как использовать результаты?

Созданные учителем тексты (ответы на вопросы, эссе, обзор) изучаются коллегами, методистом, руководителем методсекции и др., а также публикуются (чтение перед коллегами, презентация в авторском кресле, «тур по галерее»). Данные, полученные в результате презентации, обобщаются так же, как и в предыдущих случаях, для формулирования профессиональных задач.

4.2.5 Сценарий ФГД (дискуссия в фокус-группе)

Что входит в фокус-группу?

- Подбор участников и планирование вопросов
- Проведение дискуссии
- Обсуждение системы вопросов

Модератору следует помнить следующее:

1. Перед проведением фокус-группы просмотрите весь список вопросов, которые будете предлагать на обсуждение. Равномерно распределите время на обсуждение вопросов. Помните: у вас всего лишь 1-1,5 часа на все вопросы.

2. Определите цели и метод исследования, а затем познакомьтесь с участниками, попросите каждого кратко рассказать о себе.
3. Объясните, как будут использоваться технические средства и как пройдет дискуссия. Здесь важно сообщить некоторые правила участникам: не держать монополию на высказывание, выслушивать собеседников, не проявлять агрессию и т.п. Продумайте эти правила и сообщите их участникам.
4. Подумайте, как вы начнете дискуссию: с предварительного вопроса или описания ситуации.
5. Дайте возможность всем участникам высказать свое мнение. Поощряйте их высказываться по поводу того или иного мнения («Это одна точка зрения. Может, есть и другая?», «Это мнение учителя ..., а что думают по этому поводу другие педагоги?» и т.п.).
6. Не забывайте о главной линии (вопросе) дискуссии. Возвращайте к ней участников. Они могут уходить в сторону. Продумайте специальные фразы для того, чтобы вернуть участников в необходимое русло («Мы еще вернемся к этому вопросу...», «Это очень важно рассмотреть, но нас сейчас интересует немного другое...») и т.д.
7. Не забывайте о контрольных фразах: «Почему вы так думаете?», «Не могли бы вы привести примеры?», «Это единичный случай или такое бывает часто? Почему это происходит, как вы думаете?», «Значит ли это, что....».
8. Уточняйте, если высказывания размыты, и не сразу можно понять, что хочет сказать участник.
9. Подведите итоги работы фокус-группы, поблагодарите участников за их вклад в исследование.

Кто проводит

- Организатор мастерской
- Представитель администрации школы
- Специалист райоо

Как использовать результаты

Обсуждение в фокус-группе записывается на диктофон, затем расшифровывается (можно записать текстом, в котором выделяются вопросы модератора и ответы участников).

Простейший способ обработки данных фокус-группы заключается

- в выделении отдельных тем (в тексте маркером, затем каждая тема анализируется отдельно);
- в группировке слов и фраз, близких по смыслу;
- в объединении идей;
- в систематизации ответов по категориям.

Сгруппированный материал позволяет сформулировать темы мастерских и задачи, которые следует решать.

Ниже представлен сценарий фокус-группы для родителей по проблеме семейного чтения

Проблема семейного чтения¹

Сценарий фокус-группы для родителей

Цели:

Выявить

- особые мнения участников и опыт семейного чтения;
- уровень удовлетворения библиотекой;
- мотивацию участников к чтению с детьми;
- проблемы и нужды.

¹ Сценарий использован в оценочном исследовании проекта Фонда Агахана по семейному чтению.

Время: 1 час

Необходимые материалы: флипчарты, маркеры, листы бумаги А4.

I. Вступление (10 минут)

- Объясните цели встречи, важность мнения участников для исследования.
- Убедитесь, что участники согласны высказываться.
- Представьте наблюдателей, объясните причины их присутствия.
- Объясните необходимость использования технических средств (диктофон).

I. Введение в дискуссию (5-7 мин.)

- Знакомство с участниками и командой исследователей.
- Ледокол.

II. Фоновые вопросы (10 минут).

1. Есть ли у вас какие-либо детские воспоминания о книгах, о чтении? Что запомнилось вам больше всего? (Книги, герои, способ чтения, ситуации)
2. Как вы думаете, зачем нужно читать книги?

III. Основные вопросы (40 минут).

Расскажите, как обстоят дела с чтением у Вас в семьях.

1. Есть ли у вас книги для детей дома? Есть ли книги для взрослых?
2. Как часто вы читаете книги детям? Почему? Зачем нужно читать книги вместе с детьми? Кто читает в вашей семье детям? Как вы думаете, почему взрослые не всегда читают вместе с детьми? Что мешает семейному чтению? Что необходимо сделать, для того, чтобы улучшить ситуацию с семейным чтением у вас в селе?
3. Читают ли ваши дети? Что читают, какими книгами интересуются? Есть ли у вашего ребенка/детей любимые книги? Какие?
4. Знаете ли вы, как правильно читать книги детям? Приведите примеры. Хотели бы вы узнать об этом подробнее? Что именно вы хотели бы узнать?
5. Как часто вы ходите в вашу библиотеку? С какой целью?
6. Как часто ваши дети пользуются библиотекой? Почему?
7. Какие мероприятия проводятся на базе сельской (школьной) библиотеки?
8. Что вы хотели бы улучшить в работе вашей библиотеки? Какие книги или материалы для чтения вы хотели бы видеть в ней?

IV. Дополнительные вопросы (10 мин.)

1. Что вы хотели бы добавить к нашему разговору сегодня? Какие дополнительные комментарии можете внести?

V. Окончание фокус-группы (3 мин.)

Выражение благодарности группе за участие.

4.2.6. SWOT-анализ

SWOT-анализ – инструмент стратегического планирования, используемый для оценки факторов и явлений, влияющих на проект или организацию. Название **SWOT-анализ** является словом, образованным из начальных букв других слов, имеющее самостоятельный смысл. Все факторы делятся на четыре категории:

- Strengths (сильные стороны)
- Weaknesses (слабые стороны)
- Opportunities (возможности)
- Threats (угрозы)

Метод включает определение цели и выявление внутренних и внешних факторов, способствующих её достижению или осложняющих её.¹

SWOT-анализ может быть представлен визуально в виде таблицы.

	<i>Положительное влияние</i>	<i>Отрицательное влияние</i>
<i>Внутренняя среда</i>	Strengths – Сила (свойства проекта или коллектива, дающие преимущества перед другими в конкретной отрасли)	Weaknesses – Слабости (свойства, ослабляющие проект или коллектив)
<i>Внешняя среда</i>	Opportunities - Возможности (внешние вероятные факторы, дающие дополнительные возможности по достижению цели)	Threats - Угрозы (внешние вероятные факторы, которые могут осложнить достижение цели)

Для справки:

Термин SWOT-анализ был впервые введён в 1963 году в Гарварде на конференции по проблемам бизнес-политики профессором Кеннетом Эндрюсом. В 1965 году четыре профессора Гарвардского университета, Леранед, Кристенсен, Эндрюс и Гут (Leraned, Christensen, Andrews, Guth), предложили технологию использования SWOT-модели для разработки стратегии поведения фирмы.

Особенности SWOT-анализа

Поскольку SWOT-анализ в общем виде не содержит экономических или иных категорий, его с успехом можно применять к любым организациям, отдельным людям и коллективам для построения стратегий в самых различных областях деятельности, в том числе и для оценки потребностей в профессиональном развитии учителей. При этом данная оценка осуществляется по 4 направлениям, представленным в таблице. И именно эта особенность выгодно отличает SWOT-анализ от других инструментов оценки потребностей. В готовом виде SWOT-анализ позволяет увидеть результат такой оценки с разных углов. В отличие от *анкетирования* и *интервью*, где важен этап обработки данных, SWOT-анализ, как инструмент, уже сам по себе дает готовый результат обработки мнений определенной группы людей (учителя, школьные администраторы и т.д.).

Рекомендации по проведению SWOT-анализа²

Благодаря своей простоте SWOT стал легко применимым для работников сферы образования. Для его проведения не требуются ни обширные базы данных, ни формальная подготовка. Любой, кто хоть немного знаком с образовательной средой, может составить простейший SWOT-анализ. С другой стороны, присущая анализу простота может привести к поспешным и бессмысленным выводам, полным неопределенных и двусмысленных понятий. Вдобавок, лица, участвующие в SWOT-анализе иногда забывают об объективности и полагаются на устаревшую или ненадежную информацию. Чтобы избежать указанных ошибок и извлечь максимум пользы из SWOT-анализа, следуйте несложным правилам.

Правило 1. Тщательно определите тематику проводимого SWOT-анализа. Если вы стараетесь рассмотреть вопрос очень широкого плана, то, скорее всего, ваш SWOT-анализ будет слишком обобщенным и бесполезным для дальнейшей работы. Фокусирование SWOT-анализа на конкретной теме, например: «Как организовать педагогическую мастерскую в городе N?»),

¹ Доступно: ru.wikipedia.org/wiki/SWOT-анализ.

² См.: Симкин Л., Дибб С. Практическое руководство по сегментированию рынка// Доступно: http://www.iteam.ru/publications/strategy/section_16/article_1185/

обеспечивает выявление наиболее важных для него сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.

Правило 2. Поймите различия между элементами SWOT: силами, слабостями, возможностями и угрозами. Сильные и слабые стороны — это внутренние черты, следовательно, подконтрольные. Возможности и угрозы связаны с характеристиками внешней среды и неподвластны влиянию того, кто проводит SWOT-анализ.

Правило 3. Сильные и слабые стороны могут считаться таковыми лишь в том случае, если так их воспринимают лица анализирующие. Нужно включать в анализ только наиболее относящиеся к делу преимущества и слабости. Сильная сторона будет сильной только тогда, когда таковой ее видите вы. Например, сборник разработок уроков учителей города N будет силой, только если он составлен лучше, чем в городе M, и уроки проводятся на более высоком методическом уровне. Таких сильных и слабых сторон может набраться очень много, так что и не поймешь, какие из них главные. Во избежание этого преимущества слабости также должны быть проранжированы и расположены в соответствии с их важностью.

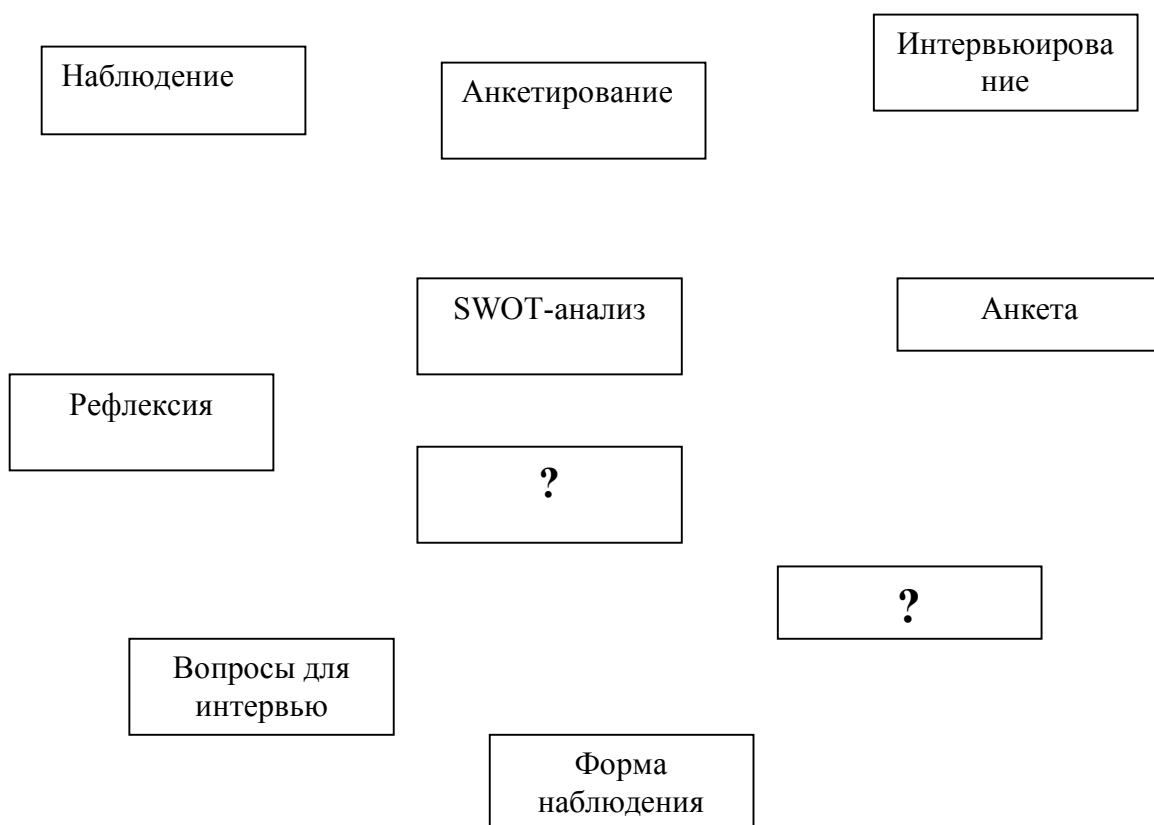
Правило 4. Будьте объективны и используйте разностороннюю информацию. Важно понимать, что SWOT-анализ – это не просто самовосхваление себя, своей образовательной среды. Он должен как можно в большей степени основываться на объективных фактах и данных.

Правило 5. Избегайте пространных и двусмысленных заявлений. Слишком часто SWOT-анализ ослабляется именно из-за того, что в него включают подобные утверждения, которые, скорее всего, ничего не значат для большинства. Чем точнее формулировки, их смысл, тем полезнее будет анализ.

Перечень инструментов и их описание позволяет осуществить выбор наиболее приемлемых, доступных и эффективных в той или иной ситуации.

Рефлексия по методам и инструментам исследования

1. Из предложенных компонентов составьте схему: соедините линиями инструменты с методами, заполните пустые прямоугольники недостающими понятиями, добавьте, если это необходимо, недостающие методы и инструменты.



2. Какие инструменты являются новыми для вас? Что полезного в их использовании вы видите? В чем вы сомневаетесь?

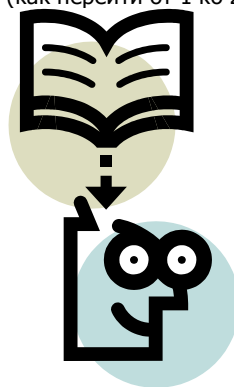
4.3. Постановка педагогических задач

Что такое педагогическая задача

Мастерство педагога характеризуется способностью видеть педагогические задачи во взаимосвязи и взаимообусловленности. Педагогическая задача – осмысленная педагогическая ситуация, целью которой является познание и преобразование действительности.

Область задачи находится между исходной ситуацией и желаемой. Обязательными компонентами педагогической задачи являются исходное состояние предмета и желаемая модель конечного состояния. Постановка задачи заключается в определении того, что есть у нас и чего мы хотим добиться, а также в том, как мы хотим это сделать.

Задача (как перейти от 1 ко 2)



1) Реальное (что имеем)

2) Желаемое (что хотим)

Как сформулировать задачу

Смысл задачи фиксируется в форме глаголов: *анализировать, демонстрировать, использовать, понимать, создавать, диагностировать, выявлять, взаимодействовать и т.п.* Задача включает общую формулировку и детальную, где точно указывается, каким путем можно прийти к требуемому результату. Отдельные ступени такого пути также обозначаются глаголами.

После определения задачи необходимо соотнести ее с теми умениями педагога, которые будут формироваться или совершенствоваться в мастерской.

В исследованиях российских и западных ученых выделены основные группы профессиональных задач, ориентированные на компетенции учителя.¹

В представленной ниже таблице соотнесены профессиональные задачи с определенными компетенциями педагогов. Это позволяет запланировать работу мастерских, на которых можно решать поставленные задачи.

Таблица 14. Педагогические задачи и компетенции учителя

Педагогическая задача	Компетенции
Видеть ученика в образовательном процессе, выстраивать индивидуальный образовательный маршрут	- осуществляет диагностику развития ребенка как личности
	- анализирует систему взаимоотношений ребенка в классе, видеть динамику

¹ Доступно: http://www.doumarx.ru/load/metodika_izuchenija_zatrudnenij_pedagogov/1-1-0-98; <http://book-science.ru/applied/education/osnovnye-zatrudnenija-otechestvennyh-i-zarubezhnyh-pedagogov-pri-realizacii-mezhpredmetnoj-integracii-v-obrazovanii-v-rossii-germanii-i-ssha.html?page=5>

	- диагностирует творческую и социальную активность ребенка
	- выявляет достижения ребенка
Создавать условия для достижения учеником цели образования	- отбирает содержание и технологии (приемы, способы), позволяющие мотивировать ученика к конкретной деятельности
	- осуществляет целеполагание
	- выбирает и обосновывает выбор форм и способов рефлексивного, безотметочного оценивания
Взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса	- использует формы и технологии взаимодействия с коллегами для решения определенной педагогической задачи
	- взаимодействует с общественными организациями
Создавать и использовать образовательную среду	- отбирает объекты образовательной среды и использует их для решения поставленной задачи
Проектировать и осуществлять профессиональное самообразование	- определяет сферу профессиональных интересов, выявляет проблемы в осуществлении деятельности и определяет способы их решения

4.4.Обработка данных

В этом разделе приведены некоторые примеры обработки данных, полученных в результате исследования потребностей педагогов. По аналогии с представленными примерами можно проанализировать и обработать другую информацию о профессиональных потребностях педагогов и выйти на постановку задач, которые необходимо будет решить в мастерской.

Анкета «Диагностика потребностей в профессиональной подготовке учителя»

№ п/п	Содержание направлений опроса	Уровень самооценки		
		1	2	3
		<i>Да</i>	<i>Не совсем</i>	<i>Нет</i>
1	Оценка уровня профессиональной подготовки			
	Удовлетворены ли вы своей профессиональной подготовкой?			
2	Направления профессиональной подготовки			
	По каким направлениям профессиональной подготовки, Вы хотели бы усовершенствовать свои знания? (укажите номер в соответствующем столбце, это поможет определить степень выраженности вашей потребности и спланировать работу по улучшению профессионализма)			
	1. Методическая подготовка (знание общей и предметной методики)			
	2. Научно-теоретическая подготовка (знание основ теории обучения, научных исследований в области образования)			

	3. Психолого-педагогическая подготовка (знание основ педагогики, возрастной и педагогической психологии, когнитивной психологии)			
3	Вопросы профессиональной подготовки			
	Считаете ли Вы необходимым углубить свои профессиональные знания и навыки по таким направлениям, как:			
	1. Тематическое планирование			
	2. Планирование уроков разных типов			
	3. Методы и приемы развивающего обучения			
	4. Интерактивные методы и приемы			
	5. Уровневая дифференциация обучения			
	6. Использование информационно-коммуникационных технологий обучения			
	7. Методы оценки результатов своей деятельности и деятельности учащихся			
	8. Контроль и коррекция знаний, умений и навыков учащихся			
	9. Организация личного труда учителя			
	10. Другое (напишите, что именно)			
4	Работа с учащимися			
	Представляет ли для вас трудность:			
	1. Формулировать цели урока на разных уровнях			
	2. Организовать действия учащихся в рамках цели работы на уроке			
	3. Выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока			
	4. Мотивировать деятельность учащихся			
	5. Формулировать вопросы проблемного характера			
	6. Создавать проблемные ситуации в обучении			
	7. Организовывать на уроке исследовательскую работу учащихся			
	8. Подготовить для учащихся задания разного уровня			
	9. Активизировать учащихся в обучении			
	10. Организовать атмосферу сотрудничества между учащимися			
	11. Организовать эффективный контроль и коррекцию компетенций у учащихся			
	12. Организовать само- и взаимоконтроль у учащихся			
	13. Развивать творческие способности учащихся			
	14. Использовать разнообразные формы поощрения учащихся			
	15. Другое (напишите, что именно)			
5	Оценка собственного потенциала			
	Оцените степень своей успешности (имеется в виду то, что у вас лучше всего получается) и вашу способность предложить собственный опыт работы по следующим направлениям:			

1.	Организовывать уроки разного типа			
2.	Объяснять алгоритмы работы по новым методам обучения			
3.	Разъяснять психологические основы методов обучения			
4.	Организовывать воспитательный процесс на основе законов педагогики и психологии			
5.	Проводить педагогическую рефлексия и рефлексия с учениками			
6.	Применять разнообразные подходы к оцениванию знаний учащихся			
7.	Применять информационно-коммуникационные технологии при обучении			
8.	Другое (напишите, что именно)			

Алгоритм обработки результатов данного анкетирования и их анализ

Структура анкеты такова, что позволяет использовать данную форму для организации анкетирования не только в описанном случае, но и по любой конкретной проблеме или направлению.

Шаг первый.

- Уточните количество учителей, принявших участие в анкетировании.
- Подготовьте чистый бланк анкеты (можно проводить обработку и в электронном варианте, используя для этой цели текстовый редактор Microsoft Word или редактор электронных таблиц Excel.)
- Определите, сколько человек из этого количества демонстрируют заинтересованность в каждом из трех направлений Блока 2 «Направления профессиональной подготовки». Выразите для удобства понимания это значение в процентах. Например, по направлению 3 «Психолого-педагогическая подготовка» в 1 колонке «Да» из 30 человек, принявших участие в анкетировании, поставили отметку 19 человек, в процентном соотношении это можно рассчитать так:

30 человек – 100 %

19 человек – x % , откуда $x = \frac{19 \cdot 100}{30} = 63\%$. Запишите это число.

Если у вас не очень много педагогов задействовано в анкетировании (от 10 до 30), лучше обойтись без перевода количества в проценты, а просто назвать количество.

- Прodelайте аналогичную работу по двум оставшимся направлениям и колонкам Блока 2. К примеру, у вас получилась следующая картина:

		Уровень самооценки		
		1	2	3
		Да	Не совсем	Нет
2	Направления профессиональной подготовки			
	По каким направлениям профессиональной подготовки, Вы хотели бы усовершенствовать свои знания? (укажите номер в соответствующем столбце, это поможет определить степень выраженности вашей потребности и спланировать работу по улучшению профессионализма)			

1. Методическая подготовка	15 чел. 50 %	10 чел 33%	5 чел 17 %
2. Научно-теоретическая подготовка	2 чел 7%	4 чел 13 %	24 чел 80%
3. Психолого-педагогическая подготовка	19 чел 63%	7 чел 23 %	4 чел. 14 %

Шаг второй. Проанализируем полученные результаты. Из таблицы видно, что наибольшее количество учителей точно имеют 2 важные потребности. *Первая* – в получении методической подготовки: Отвечают «Да» – 50 %, и «Не совсем» – 33 %, т.е. имеют такую же потребность, но она у них либо не так сильно выражена, либо они не вполне осознают её. *Вторая* потребность – в психолого-педагогической подготовке. «Да» – отвечают 63 %, «Не совсем» – 23 %, т.е., скорее всего эти учителя не уверены в том, что им это нужно, но и не отвергают категорически того факта, что и это тоже может пригодиться. Таким образом, из анализа результатов по Блоку 2 можно вывести формулировку задачи. Ее можно сформулировать так: *«Усилить методический потенциал учителя с учетом педагогической психологии»*. **Задача сформулирована**, теперь остается соотнести ее с компетенциями и конкретизировать, чему способствует следующий шаг.

Шаг третий. По Блоку 3 работа проводится аналогично предыдущему этапу. Но его задача – определить более конкретно несколько направлений для будущих мероприятий по повышению профессионализма учителей и удовлетворению их потребностей. Например, в результате обработки и анализа данных по блоку были выявлены такие задачи: *«Планировать уроки разных типов», «Использовать информационно-коммуникационные Технологии обучения», «Освоить методы оценки результатов своей деятельности и деятельности учащихся»*. Это будет означать, что именно в этих моментах чувствуется особая потребность учителей развиваться в контексте основного направления, определенного в шагах 1, 2.

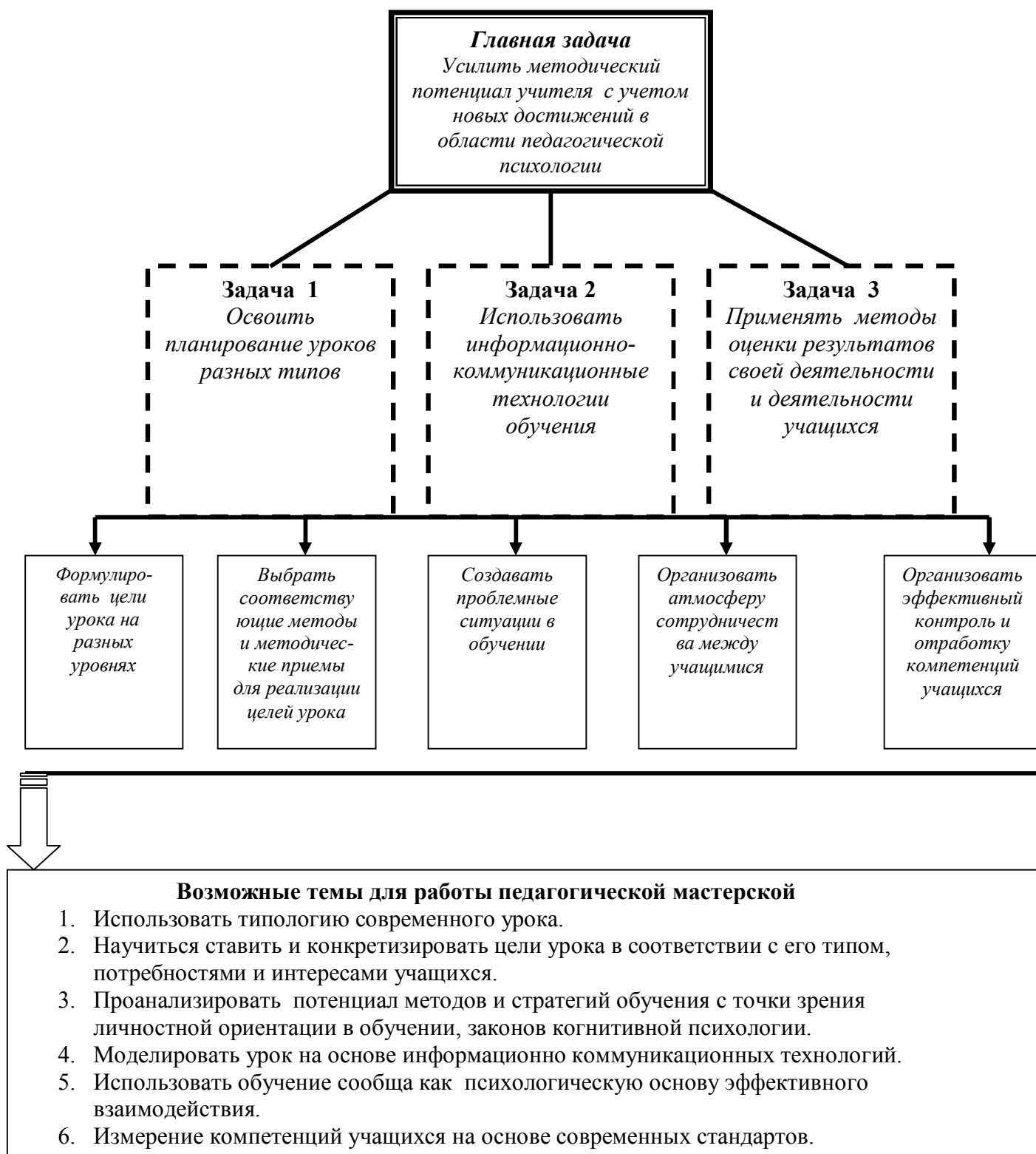
Шаг четвертый. По Блоку 4 работа проводится аналогичным образом. Теперь происходит расширение и формулирование конкретных тем мероприятий, какие будут проходить в рамках общего направления. Например, в результате обработки и анализа данных были выявлены такие темы: *«Формулировать цели урока на разных уровнях», «Выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока», «Создавать проблемные ситуации в обучении», «Организовать атмосферу сотрудничества между учащимися», «Организовать эффективный контроль и коррекцию компетенций учащихся»*.

Шаг пятый. Блок 5 служит для оценки собственного потенциала педагогов на момент анкетирования. Его анализ в какой-то мере проверяет искренность ответов по Блоку 3 и Блоку 4, а также может существенно помочь в выявлении тем, по которым учителя готовы поделиться опытом. А это поможет при планировании дальнейшей работы, т.е. темы, по которым учителя готовы и знают чем поделиться, могут стать основой плана дальнейшей деятельности по удовлетворению профессиональных потребностей.

Шаг шестой. Результатом анкетирования в итоге должен стать перечень задач для работы в педагогической мастерской, расположенных в логической последовательности. Чтобы получить этот перечень используйте для этой цели графический организатор, в котором представьте наглядным способом результаты обработки анкетных данных.

Шаг седьмой. Это этап постановки приоритетных задач. Приступайте к формулировке конкретных задач для педагогических мастерских. Эти задачи вы можете сформулировать сами или использовать те, которые даны в таблице «Педагогические задачи и компетенции учителя». На данном этапе все зависит от вашего умения грамотно сформулировать мысль и конкретизировать темы в рамках главного направления, основных направлений и выбранных тем. Пользуйтесь некоторыми советами. Например, задачи выражайте глаголами, конкретно описывающими действие. А когда список составлен, проранжируйте его, т.е. определите последовательность их рассмотрения по степени важности. Например, для описанного случая может получиться такая схема, на выходе которой будет готовый список.

Схема 4



Кто может проводить анкетирование и обработку данных

Описанная анкета и алгоритм обработки и анализа данных дают общее представление о том, как происходит определение потребностей учителей в профессиональном развитии. Теперь требуется уточнение того, как можно практически *организовать* такое анкетирование. Однозначно, что это зависит:

- от того, кому это нужно и кто это понимает;
- от целей того, кто это анкетирование организует;
- на каком уровне происходит изучение потребностей в профессиональном развитии;
- от масштабности охвата учителей.

Приведем таблицу с описанием вариантов того, как можно действовать человеку, проводящему анкетирование.

Масштаб охвата	Кто инициирует	Цель	Описание шагов в их последовательности
На уровне школы	Если вы... • Заместитель директора • Руководитель методического объединения по предметам	Ваша цель... 1. Определить потребность в профессиональном развитии определенной группы учителей. 2. Выявить круг проблем на уровне школы. 3. Определить направление и темы для последовательного развития данной группы учителей	Сделайте следующее... 1. Создайте специальную анкету. Для этой цели используйте собственный потенциал, научно-педагогические журналы, интернет. Возьмите за образец вариант готовых анкет. 2. Распечатайте необходимое количество анкет. 3. Объясните учителям цель анкетирования, предполагаемый результат и пользу для них. 4. Раздайте анкеты, указав определенный срок их заполнения и сдачи Анкетирование может быть как анонимным, так и с указанием фамилии. Это зависит от цели анкетирования. 5. Соберите анкеты по истечении указанного срока. 6. Обработайте анкетные данные. Вы можете сделать это сами, но можете привлечь для этого учителей, владеющих данным умением. 7. Определите список задач, для будущих мероприятий по удовлетворению потребностей учителей. Главный совет <i>Сохраняйте атмосферу глубокого уважения и доброжелательности по отношению к участникам процесс</i>

На уровне города/района	<i>Если вы</i> • Специалист отдела образования • Представитель организации, занимающейся исследованием вопросов образования	<i>Ваша цель...</i> • Выявить проблемы определенной школы или группы школ. • Определить потребность в профессиональном развитии в целом для учителей данной школы или группы школ, или города/района (это может быть проблема в целом для всех учителей, либо учителей определенных предметов) • Определить направление профессионального развития на основе потребностей.	<i>Сделайте следующее...</i> 1. Создайте специальную анкету. Для этой цели используйте собственный потенциал, привлечите коллег-специалистов, используйте материалы журналов, интернета, готовые анкеты, по которым уже где-либо проводили исследование. 2. Заранее информируйте лиц, ответственных за проведение подобных мероприятий на уровне школы, о том, что вам будет необходима их помощь с технологической точки зрения (организация, разъяснение целей, проведение, сбор анкет). Если вы специалист организации, занимающейся изучением вопросов образования, то вам необходимо поставить в известность органы управления образованием о целях вашего анкетирования и получить их устное или письменное разрешение. 3. Проведите разъяснительную беседу с теми, у кого вы просите помощи (с заместителями директоров, руководителями методических объединений) по данному анкетированию, его целям, и предполагаемым результатам. 4. Раздайте анкеты, указав определенный срок их заполнения и сдачи. Как уже отметили, что анкетирование может быть как анонимным, так и с указанием фамилии. Это поможет в дальнейшем сформировать состав педагогической мастерской. 5. Соберите анкеты по истечении указанного срока 6. Обработайте анкетные данные. Вы можете сделать это сами, но можете привлечь для этого коллег-специалистов, некоторых заместителей директоров школ и руководителей методических объединений. 7. Определите список тем, для будущих мероприятий по удовлетворению потребностей учителей. Главные советы • <i>Сохраняйте атмосферу глубокого уважения и доброжелательности по отношению к участникам процесса</i> • <i>Не указывайте на субординацию</i> • <i>Никогда не давайте понять, что вы занимаете более высокое положение на служебной лестнице</i>
--------------------------------	--	---	--

Когда начинать анкетирование

Из содержания анкеты понятно, что она предназначена для учителей. Другой вопрос, как и когда начать проведение анкетирования. Из сложившейся практики приводим несколько индикаторов того, что такой момент настал.

Вы можете начать проводить анкетирование, когда

- вы слышите, что учителя высказывают мнение о том, что им необходимо повысить квалификацию, посетить курсы, пообщаться друг с другом. Такие высказывания – сигнал к тому, что учителя испытывают недостаток в профессиональном общении. Смело действуйте!
- результаты посещения уроков со стороны администрации школы показывают, что учителя школ(ы) испытывают затруднения в организации уроков, воспитательных мероприятий.
- проверки со стороны городских, районных отделов образования, показывают, что имеются проблемы в организации учебно-воспитательного процесса в школах.
- интуитивно чувствуете, что наступило некоторое расслабление в работе школ вашего города, района. Анализ результатов работы школ показывают снижение по некоторым показателям.

Если же быть более точным, то эти индикаторы проявляются, как правило, в совокупности или в большей своей части.

II. Интервью

Приведем некоторые советы о том, как организовать и провести хорошее интервью, составленные на основе опыта работы американских журналистов.¹

Как организовать и провести хорошее интервью

Действия	Примечание.
<i>1. Предварительно подготовьтесь к интервью</i> • Определите тему, о чем будете беседовать, каковы границы того, о чем хотите узнать, исследовать • Определите, с кем будете беседовать • Определите место, время, длительность	Как правило, в школах между учителями и членами администрации отношения более доверительные, и проще определить тех, с кем будет проходить интервью. Для лиц с другими позициями рекомендуется попросить помощи у самих членов школьной администрации с учетом своих пожеланий.
<i>2. Запишите вопросы для интервью</i> • Составьте общий список, выделите главные из них. • Помните, что список вопросов – не догма, а лишь ориентир для того, чтобы придерживаться главной темы. Уже первые ответы могут придать беседе несколько иное направление, в результате могут получиться даже более интересные данные.	Если ход беседы изменил предполагаемое направление и становится интересным, захватывающим, вы все равно должны быть в русле главной темы, иначе не достигнете поставленной цели.
<i>3. При изучении потребностей в профессиональном развитии проводите интервью в доверительной обстановке, с глазу на глаз. Нежелательно это делать по телефону.</i> • Тщательно выберите место • Обеспечьте комфорт (удобный стол, стулья, освещение) • Подберите неформальную одежду для себя	Помните, что не стоит использовать административный ресурс, т.е. приглашать в рабочий кабинет. Беседу желательно проводить на нейтральной территории, комфортной как для проводящего интервью, так и для того, с кем беседуете.
<i>3. Подготовьте инструменты для фиксации ответов</i> • Используйте блокнот, карандаш, ручку	Чтобы инструменты для записи интервью не смущали учителя, ободрите

¹ См.: Справочник для журналистов стран Центральной и Восточной Европы// Под ред. Малькомльма Ф. Мэллета. – М.: Права человека, 1998.- С.17 – 19.

• Пользуйтесь ноутбуком, нетбуком • Используйте диктофон (возможен вариант диктофона, встроенного в мобильный телефон)	его, подчеркнув особую важность его слов, которые должны быть точно зафиксированы без утраты важных моментов и смысла. Диктофон можно положить таким образом, чтобы учитель, у которого берут интервью, его не видел.
4. Несколько советов во время самого интервью • Начинайте с менее сложного вопроса. Вообще дайте сначала возможность сказать собеседнику то, что он сам хочет. • В начале разговора задавайте вопросы, на которые вы сами знаете ответ, чтобы проверить искренность отвечающего. • Убедитесь в том, что вы правильно понимаете ответы. Задайте уточняющие вопросы. • Задавайте вопросы, предполагающие развернутые ответы. • Уделите внимание вопросительным словам в структуре вопроса. • Поговорите о биографических подробностях. • Вопросы, на которые собеседник не хочет отвечать, перефразируйте и задайте позже. • Поблагодарите собеседника за искренние ответы.	Помните о том, что главное во время интервью – ваша гибкость, умение уловить настроение собеседника, от каких-то вопросов лучше вовсе отказаться, какие-то наоборот расширить за счет дополнительных вопросов. Не уклонитесь от цели интервью, помните, что у учителей есть отличительная психологическая и профессиональная особенность – желание много говорить, высказываться. Главное, чтобы эти высказывания были в русле основной темы интервью.

Кто, когда и как может проводить интервью

Интервью предполагает более детальное и качественное изучение проблемы. Рекомендации о том, *кто, когда и как* может проводить интервью, нацеленные на изучение потребностей в профессиональном развитии учителей даны в таблице.

Ваша позиция (<i>кто вы</i>)	В каких случаях (<i>когда</i>)	Каким образом проводится (<i>как</i>)
<i>Если вы...</i> Школьный администратор (заместитель директора, организатор и др.)	<i>Ваши намерения ...</i> 1. Хотите получить качественную оценку в изучении потребностей в профессиональном развитии. 2. Дополнить, уточнить интерпретацию данных из анкет. 3. Хотите проверить честность в ответах на вопросах анкеты. 4. Получить более индивидуализированную картину с потребностью в профессиональном развитии.	<i>Имейте ввиду...</i> 1. Заранее информируйте тех людей, с которыми хотите побеседовать, расскажите об общем направлении беседы. Не увлекайтесь большим количеством людей. Наметьте только тех, которые, на ваш взгляд, смогут в личной беседе многое рассказать. 2. Обговорите вместе место и время проведения, удобное и устраивающее, прежде всего, того, с кем хотите беседовать. Это создаст более комфортную обстановку. 3. Обустройте место: поставьте удобные стулья, расположите принадлежности для

		интервью (блокнот, диктофон, ноутбук) 4. Следуйте рекомендациям по проведению интервью и смело проводите его. 5. Не переживайте, если не все удалось в ходе интервью с одним человеком, с другим вы эти ошибки обязательно учтёте.
Специалист городского/районного отдела образования	<i>Ваши намерения...</i> 1. Изучить мнения учителей, школьных администраторов, в сфере потребностей в профессиональном развитии. 2. Получить общую картину по конкретной школе и конкретному направлению.	<i>Имейте в виду...</i> Рекомендации те же, что для школьного администратора. Однако, помните, что работник гороо/райоо психологически воспринимается как лицо проверяющее, и откровенности вы можете по время интервью не добиться. Все может оказаться слишком хорошо. Поэтому попросите помощи у членов школьной администрации в организации такого интервью, в подборе кандидатов, таких, которые не испытывают комплексов, открыты в общении.
Работник организаций, занимающихся исследованием вопросов образования	<i>Ваши намерения...</i> 1. Изучить общую картину потребностей в профессиональном развитии. 2. Получить наброски идей и направлений в удовлетворении профессиональных потребностей, на основе мнений учителей.	<i>Имейте в виду...</i> Рекомендации такие же, как и для школьных администраторов и работников органов управления образованием. Однако имейте в виду, что часто работника организаций, занимающегося изучением вопросов образования воспринимают либо как волшебника, который поможет решить все вопросы и удовлетворить их профессиональные потребности, либо относятся к нему с недоверием. Чтобы расположить к себе учителей, школьных администраторов, необходимо применить комплекс мер по «настройке» будущих собеседников на интервью.

С кем можно проводить интервью?

Ответ на этот вопрос зависит от того, кто вы и какую цель вы перед собой ставите, когда хотите провести интервью. В качестве подсказки приводим таблицу, в которой определены цели и

соответствующие этим целям собеседники. Внимательно изучите её, эта таблица поможет вам обстоятельно подготовиться к интервью.

Ваша цель¹ (и кем вы можете являться)	Кто и почему может быть вашим собеседником	
	Кто	Почему
1. Изучить проблемы в процессе внедрения новых методов обучения. (с такой целью вы можете быть либо специалистом гороо/райоо, либо завучем школы)	- Учителя - Завучи	Именно эта категория лиц занимается практическим внедрением новых методов, контролем их качества и успешности усвоения. Знает о них больше других в образовательном процессе.
2. Выявить проблемы при внедрении подушевого финансирования. (вы или специалист гороо, городского финотдела, или работник министерства образования)	Директора школ	Финансово-хозяйственной деятельностью занимается директор школы в большей степени. От уровня понимания директора принципов подушевого финансирования зависит то, как понимают это другие члены администрации и коллектива.
3. Проверить выполнение «Закона об образовании». (наверное, вы – работник гороо/райоо, сотрудник министерства образования)	- Директора - Завучи - Учителя	Все эти люди, так или иначе, задействованы в выполнении данного закона. Учителя знают это с точки зрения практического воплощения, школьные администраторы могут провести соответствие нормативной базы закона с реальной практикой, привести примеры, подтверждаемые документально.
4. Определить тематику обучающих семинаров для директоров и завучей школ города (вы - работник городского/районного отдела образования)	- Директора - Завучи	На кого нацелено интервью, с теми и беседовать. Школьные администраторы так же, как и учителя, испытывают потребность в профессиональном развитии
5. Определить потребность в новых подходах к улучшению качества чтения учеников. (вполне возможно, что вы сотрудник организации, занимающейся вопросами образования, или работник гороо/райоо)	Учителя начальных классов	Именно в начальной школе учителя начинают учить чтению. И вопрос качества (скорость чтения, понимание, умение интерпретировать текст) впервые встает именно перед учителями начальной школы.

Сделайте вывод

Обсудите, что нового вы узнали о подготовке к интервью?

Упражнение 11.

Подготовка к интервью

Данное упражнение поможет вам более четко представить себе процесс подготовки и проведения интервью. Попробуйте заполнить таблицу и определить тему, цель вашего интервью (помните о том, какая у вас позиция), категории лиц, причины, по которым вы выбираете именно этих людей. Подготовьте вопросы, учитывайте потребности вашего региона

¹ Вопросы для изучения взяты из практики проведения бесед работниками Кызыл-Кийского городского отдела образования, а также практикуемых в школах города Кызыл-Кия

Тема вашего интервью _____

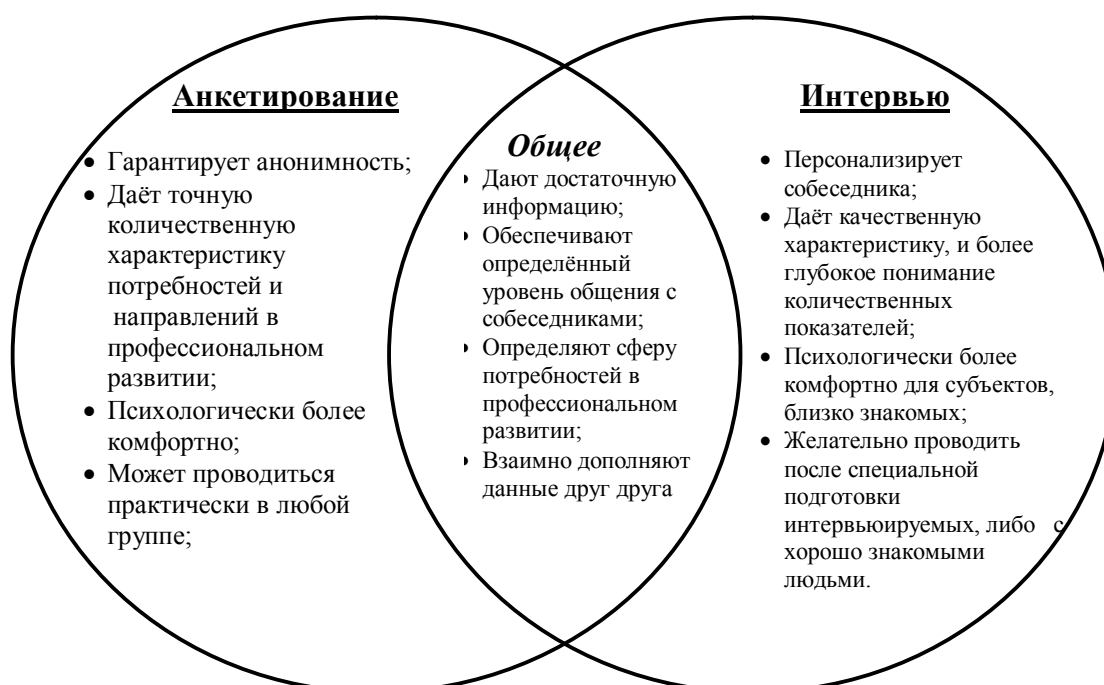
Ваша цель	Кто и почему может быть вашим собеседником	
	Кто	Почему

Вопросы для интервью

Сначала запишите вопросы, а затем определите последовательность, в которой вы их будете задавать

Поразмышляем

Сравните два метода изучения потребностей учителей, познакомьтесь с предложенной диаграммой и обсудите ее.



1. В чем вы видите преимущества каждого инструмента оценки?
2. Где можно использовать каждый из них?
3. Где их нельзя/нежелательно использовать?
4. Для кого предназначен каждый из способов?

5. Что даст сочетание этих инструментов?

Алгоритм проведения SWOT-анализа, или как практически его осуществить

Представим каждый шаг данного алгоритма на основе конкретного примера.

Шаг первый

- Определите тему, по которой вы будете проводить SWOT-анализ. Конечно, тема анализа будет отражать ту область и ту категорию людей, в которой вы хотите провести оценку потребностей. Опишем этот процесс на примере знакомой ситуации.

*Вы – работник городского отдела образования, регулярно проверяете состояние техники чтения в начальных классах школ вашего города или района. Вы видите, что с каждой новой проверкой ухудшаются показатели техники чтения. В чем причина? Кого винить? Кого наказать? Кому помочь? Чем помочь? Поток вопросов, мысли путаются, потом выстраиваются в логическую последовательность. Вы понимаете, что причин ухудшения техники чтения может быть много. И учителя не могут самостоятельно решить данную проблему. Но однозначно нужно помочь им исправить данную ситуацию. Какого рода необходима помощь, какова вообще **потребность** учителей начальной школы в профессиональном развитии? Возможно, эта проблема и очень глубокая, но она еще не высказана самими учителями. Сформулируем задачу для учителей начальной школы в данной ситуации – **улучшить методику формирования навыков и техники чтения.***

Шаг второй

- Пригласите людей, в среде которых вы собираетесь проводить оценку описанной потребности. Это могут быть учителя начальной школы. Помните, что вы – специалист городского/районного отдела образования, и пока только вы смогли четко сформулировать данную потребность в профессиональном развитии учителей начальной школы, поскольку это входит в ваши функциональные обязанности. Например, в вашем городе, районе 60 школ. Выберите те школы, в которых показатели техники чтения хорошие, и те, в которых они оставляют желать лучшего. У вас, к примеру, набралось 15 школ. Пригласите 1-2 учителей от каждой школы в определенный день, время и место. Встречу можно провести на базе одной из школ, которая по расположению устраивает всех.
- Заранее проинформируйте о теме будущей встречи.

Шаг третий.

- Познакомьтесь с учителями, расскажите им о том, почему возникла необходимость в организации этой встречи, объясните сложившуюся ситуацию с техникой чтения в школах города/района.
- Проведите мозговой штурм по теме. Тему для данной ситуации можно сформулировать так: «Ухудшение показателей техники чтения в начальной школе». Вы должны поговорить в целом по проблеме. Это важно потому, что на этапе мозгового штурма учителя должны погрузиться в проблему, понять её суть, состояние в настоящее время, проявить озабоченность данной ситуацией. Постарайтесь, чтобы в ходе мозгового штурма учителя самостоятельно смогли осознать существование потребностей в своем профессиональном развитии, в улучшении методики обучения технике чтения. Желательно, чтобы эта идея прозвучала, была зафиксирована. Запишите идеи участников на листе флипчарта.

Шаг четвертый

- Объясните учителям смысл таблицы для SWOT-анализа (предварительно подготовьте ее на листе флипчарта), значение каждой ячейки в таблице, их толкование. Объясните, что обсуждаемую проблему вы будете рассматривать при помощи SWOT-анализа, представленного в таблице. Хорошо раздать каждому участнику распечатки с разъяснением таблицы. Рекомендуем таблицу следующего содержания.¹

Таблица 15

¹ Пособие для тренеров программы «Улучшение школы».- Бишкек: ФПОИ, 2004.- С.75.

Сила (достоинства) ➤ В чем состоят наши отличительные особенности? ➤ Что есть уникального в том, что мы делаем в рамках рассматриваемой темы? ➤ Чем мы можем гордиться? ➤ Что у нас получается хорошо?	Слабость (недостатки) ➤ Что мы не можем делать хорошо? ➤ Что в рамках данной темы требует большего внимания? ➤ Что мешает нам решать данную проблему?
Возможности ➤ Как нам могут помочь изменения в подходе к решению этой проблемы? ➤ Чем то, что бы делаем, в будущем поможет нашим ученикам, нам самим? ➤ Что вообще говорят по данной проблеме другие люди? ➤ Что мы могли бы сделать, чтобы эффективно решить проблему?	Угрозы ➤ Что может нам угрожать в процессе решения этой проблемы? ➤ Какие внешние изменения могли бы нанести процессу решения проблемы вред? ➤ Какие факторы, которые не зависят от нас, но могут оказать негативное воздействие?

- Количество учителей от 20 до 30 человек имеет смысл разделить на 4, 5 или 6 групп. Каждая группа путем обсуждения заполняет таблицу SWOT, представляет ее на листе флипчарта и проводит презентацию. В качестве примера приводим таблицу SWOT-анализа, разработанную учителями начальной школы.¹

Таблица 16

Сила (достоинства) ✓ У нас в школе неплохо организован контроль за состоянием техники чтения ✓ Налажена система работы с детьми, которые плохо читают и их родителям ✓ Мы выписываем журнал «Начальная школа», где много методических рекомендаций по улучшению техники чтения ✓ Опытные учителя помогают молодым специалистам, в чьих классах есть проблемы с техникой чтения ✓ Мы используем инновационные подходы к обучению техники чтения	Слабость (недостатки) ➤ Мало уделяем внимания индивидуальной работе с отстающими в технике чтения детьми ➤ Вовремя не принимаем меры к ликвидации отставаний ➤ Не всегда связь с родителями бывает эффективной ➤ Закрываем глаза на остроту и важность данной проблемы ➤ Не все учителя добросовестно относятся к формированию навыков чтения ➤ Недостаточные знания по психологии
Возможности ✓ Можно использовать любые методы улучшения техники чтения ✓ Можем влиять на родителей для улучшения результатов ✓ Привлечь родителей к занятиям с отстающими детьми ✓ Администрация школы всегда готова оказать методическую поддержку ✓ Всегда есть возможность обменяться опытом ✓ Интенсифицировать работу с отстающими детьми ✓ Пользоваться интернетом для поиска нужных методических рекомендаций	Угрозы ✓ Ухудшение качества подготовки специалистов в вузах ✓ Отсутствие государственной политики в сфере подготовки учебников и учебных пособий для начальной школы ✓ Общемировая тенденция снижения интереса к чтению, связанная с информационными технологиями ✓ Уход лучших педагогических кадров (отъезд, пенсионный возраст, смена работы) и приход новых, с низким уровнем профессионализма ✓ Снижение мотивации труда учителя ✓ Снижение статуса учителя в обществе

Шаг пятый.

Анализ заполненных таблиц и формулирование способов удовлетворения потребностей учителей начальной школы. Предложите каждой группе на основе собственной таблицы, таблиц других групп сформулировать рекомендации по тому, **как** удовлетворить профессиональную потребность учителей

¹ Материалы из опыта проведения SWOT-анализа по описанной проблеме, учителями начальных классов средней школы №2 имени 50-летия Кыргызстана г. Кызыл-Кия, Баткенской области

начальной школы в вопросе улучшения методики формирования навыков чтения. При этом нужно основываться, прежде всего, на Достоинствах и Возможностях, заявленных в таблицах, с учетом Слабых сторон и Угроз. Группы должны подготовить презентацию своих идей. В результате получится перечень путей удовлетворения профессиональных потребностей учителей с *оценкой* различных факторов, т.е. вы получили *стратегические результаты* SWOT-анализа. Этот перечень послужит ориентиром в дальнейшей деятельности.

Если вы проделаете вышеописанную работу, то получите не только *разностороннюю оценку потребностей в профессиональном развитии* по теме «Улучшение навыков и техники чтения», но и наметите пути для дальнейшей работы. Этот эффект заложен в самом потенциале инструмента SWOT-анализа и выгодно отличает его от *анкетирования и интервью*.

В описанном примере указан статус лица, занимающегося организацией и проведением SWOT-анализа, – специалист городского/районного отдела образования. Приведенный алгоритм может быть успешно применен и в тех случаях, когда вы являетесь заместителем директора школы, работником организации, исследующей вопросы образования.

Проведенное исследование потребностей педагогов в рамках школы позволяет направленно, осмысленно и обоснованно осуществить постановку целей профессионального развития педагогов. Ведь цели и задачи педагогической деятельности не берутся из воздуха. Они формулируются из потребностей самого учителя или школы в целом. Для формулирования задач существуют, как видим, три ресурса:

- 1) обзор приоритетов школы на данный учебный год или определенный период;
- 2) анализ и рефлексия профессиональных проблем и трудностей самого учителя (разные ситуации в процессе преподавания);
- 3) анализ интересов и предпочтений учителя.

Если первый ресурс диктует цели и задачи, которые поставлены извне, и их придется решать в приказном или административном порядке, то второй и третий ресурсы позволяют педагогам индивидуально или коллегиально выйти на постановку реальных задач собственного профессионального развития.

После того как проведены анкетирование, наблюдение урока, интервью, можно составить общую **«Карту потребностей»** педагогов школы. Для этого потребности следует объединить в отдельные категории и соотнести их с постановкой и решением задач.

На основании «Карты потребностей» ставятся профессиональные задачи и планируется система методической работы с педагогами на год. При таком планировании предусматривается,

- какая методическая помощь, кому и в какой форме будет оказана;
- какой опыт будет изучаться и обобщаться;
- по разработке какой проблемы будет создана мастерская;
- посещение каких занятий будет организовано.

Таким образом, методическая работа будет определяться не количеством мероприятий, а будет учитывать затруднения педагогов и оказывать целенаправленной помощи через разнообразные формы с обязательным использованием достижений педагогической науки.

Рефлексия по главе IV

1. В чем вы видите самое важное отличие проведения мастерских на основе исследования потребностей учителей от традиционной работы методического объединения?
2. Завершите фразы:
 - Наиболее важным элементом в подготовке мастерской является....
 - Выбирая методы исследования, необходимо учитывать...
 - Материалы данной главы будут полезными и интересными для учителей, если...

Глава V

ТВОРЧЕСКИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ МАСТЕРСКИЕ

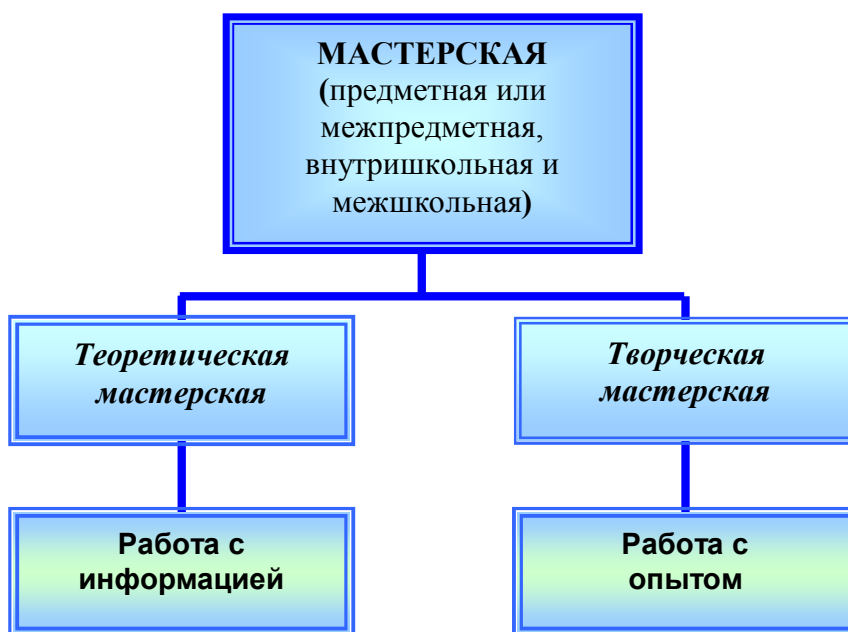
Алгоритм организации педагогической мастерской: варианты и версии. Из международного опыта. Мастерская по разработке стратегии развития школы. Оформление сценария мастерской.

5.1 Алгоритм и варианты проведения творческих педагогических мастерских

Педагогическая мастерская, как и любая другая форма работы, выстраивается и проводится по определенному алгоритму. Алгоритм проведения педагогической мастерской представляет собой описание последовательности шагов по ее организации и проведению. В современной педагогической литературе предлагаются разные алгоритмы и варианты проведения педагогической мастерской, однако в их описании присутствует главная идея, которая положена в основу в предложенном вам алгоритме. Сразу сделаем оговорку, что данный алгоритм проведения мастерских – это лишь основа для работы, конкретные же варианты будут отличаться в зависимости от вида и формы мастерской.

Исходя из опыта работы, педагогические мастерские можно классифицировать. Это удобно представить в виде схемы с пояснениями.¹

Схема 5.
Виды педагогических мастерских



Педагогические мастерские классифицируются

- по представительству участников:
 - ✓ *предметная и межпредметная,*
 - ✓ *внутришкольная и межшкольная,*
- по содержанию работы в мастерской:
 - ✓ теоретическая мастерская (работа в ней связана с освоением теоретического материала и построения знания, изучением инновационных технологий и адаптации в личном педагогическом опыте);

¹ См.: Задорожная Н., Низовская И. От педагогического опыта к педагогической рефлексии. – Бишкек: ФПОИ, 2011. – С.57.

- ✓ творческая мастерская объединяет учителей, вставших на путь творческого подхода и развития инновационных технологий в своем педагогическом опыте, готовых и способных к активному обмену творческими находками, передаче своего опыта коллегам.

Предлагаем алгоритм организации и проведения мастерских, которые представлены в классификации. Для удобства восприятия алгоритма даем его в виде таблицы.

Алгоритм организации и проведения педагогической мастерской¹

Таблица 17

№ n/n	Этап	Описание деятельности	Вариации/Комментарии/Советы
Организация мастерской			
1	Принятие решения об организации мастерской	1. Выявите ситуацию, когда возникает необходимость создания мастерской. Проведите изучение потребностей. Это может быть проблема, стоящая перед коллективом учителей, потребность обмениваться инновациями, потребность реализации новых идей.	1. Это может сделать администрация школы. 2. Могут высказать сами учителя. 3. Идея может быть выдвинута сверху органами управления образованием.
		2. Продвиньте инициативу.	1. Если вы обнаруживаете потребность в профессиональном общении и развитии, подтолкните учителей к тому, чтобы они сами высказали идею создания педагогической мастерской – это будет лучшим вариантом, когда мотивация идет изнутри. 2. Если вы не видите такой мотивации, постарайтесь создать ее, разъясняя цели мастерской и ее роль в совершенствовании работы как отдельного учителя, так и школы в целом. Подчеркните, что мастерская – это возможность профессионального развития на рабочем месте.
		3. Доведите решение об организации мастерской до коллектива школы.	1. Это может сделать кто-то из учителей, заинтересованных в организации мастерской, пользующийся авторитетом в коллективе. 2. Возможно, это будет решение администрации школы или работников райоо/гороо.
	Проведение установочной встречи участников	1. Объявите о дате первой встречи.	1. Сделайте эту дату удобной для всех.
		2. Обсудите название мастерской,	1. Мотивируйте участников, чтобы они

¹ См.: Задорожная Н., Низовская И. От педагогического опыта к педагогической рефлексии. – Бишкек: ФПОИ, 2011.

2		цели деятельности.	сами сформулировали это название и цели. 2. Название и цели будут определяться видом и формой мастерской.
		3. Проведите мозговой штурм, анкетирование, дискуссию для определения содержания работы.	1. Старайтесь, чтобы потребности высказывались самими участниками, без подсказки.
		4. Определите тематику работы.	1. Проведите категориальный обзор идей, полученных во время мозгового штурма. Это поможет вам увидеть направления, темы для дальнейшей работы.
		5. Выберите ответственного за проведение мастерской.	1. Сами учителя должны выдвинуть того, кому доверяют, человека, обладающего хорошими качествами организатора, опытом, знаниями.
		6. Составьте план работы.	1. План должен быть удобным для работы, отвечать потребностям и рабочему графику всех участников.
		7. Выработайте правила работы в мастерской.	1. Как вариант предложите типовые правила на обсуждение участников. 2. Предложите самим участникам разработать эти правила.
3	Решение организационных вопросов	1. Определитесь с помещением, в котором будет проходить мастерская. 2. Оборудуйте его по мере возможности всем необходимым. 3. Отведите место для хранения наработанного материала.	1. Это может быть отдельный кабинет (при наличии такой возможности). 2. Возможен вариант совмещения учебного кабинета с рабочим пространством мастерской. 3. Местом для хранения материала может быть отдельный шкаф, стеллаж и т.д.
		4. Подумайте о внешней мотивации участников мастерской (создание режима благоприятствования, поощрение участников за результаты и качество работы, создание условий для внедрения идей участниками мастерской).	1. Используйте самые разные способы для создания мотивации и продвижения идеи мастерской как новой формы профессионального сотрудничества и общения. Способы определяются конкретными условиями в школе или отделе образования. 2. Обдумайте, каким образом, не нарушая учебного процесса, будут внедрены идеи и наработки участников мастерской.
Работа мастерской В основу работы мастерской положена дидактическая модель: <i>Вызов - Осмысление содержания – Размышление (Рефлексия).</i>			
4	Вызов	1. Создайте настрой на предстоящую деятельность. 2. Сформируйте личностное отношение к предстоящей теме, проблеме обсуждения. 3. Актуализируйте имеющиеся знания участников, их опыт.	1. Используйте любые, соответствующие теме, целям мастерской, методы и приемы для стадии Вызова. 2. Приведите личностно значимые для участников примеры. 3. Проясните отношение к рассматриваемой теме.

5	Осмысление содержания	1. Введите новую информацию.	1. В качестве новой информации могут быть использованы такие материалы, как фрагмент статьи по рассматриваемой теме, аналитические справки с описанием проблемы, ситуации, распечатка фрагмента урока и т.п. 2. Содержание материала зависит от вида и формы мастерской. 3. Используйте интерактивные приемы в подаче нового материала для лучшего его усвоения и понимания.
6	Размышление (рефлексия)	1. Продвигайте процесс размышления путем задавания логические выстроенных блоков вопросов. 2. Создавайте положительную атмосферу взаимодействия. 3. Обсуждайте информацию с профессиональной точки зрения. 4. Применяйте парную, групповую работу.	1. Сделайте прогноз возможных направлений обсуждения. 2. Вопросы подготовьте заранее, наметьте их разные варианты в зависимости от возможных направлений обсуждения. 3. Личным примером демонстрируйте благожелательность, демократичность. Работайте на создание благоприятного психологического климата. 4. В процессе обсуждения не уклоняйтесь от темы, даже если обсуждение идет в русле темы, старайтесь вести его в научных рамках, не допускайте скатывания в популизм. 5. Помните о принципе эффективного размышления: <i>думай – работай в паре – обсуждай в коллективе</i> .
Отчет о проделанной работе			
7	Презентация работы	1. Помогите участникам провести самооценку своей работы. 2. Проведите коллективную оценку работы мастерской. 3. Обсудите с участниками, что целесообразнее рекомендовать для открытой презентации на уровне школы или города/района.	1. Каждому участнику предложите письменно зафиксировать свои результаты. Это могут быть индивидуальные краткие конспекты, графические организаторы, таблицы. 2. В коллективной оценке возможны те же способы. 3. Составьте план презентации, распределите ответственность за ее подготовку. 4. Выберите способы и инструменты презентации. 5. Уточните место и время ее проведения.

Примечание

Приведенный алгоритм проведения педагогической мастерской не является неизменным. В процессе работы обязательно будут рождаться различные варианты, которые со временем покажут свою эффективность и жизнеспособность. Алгоритм является лишь основой для создания педагогической мастерской и начала ее работы. К нему не предъявляется принципиально жестких требований, предполагается, что такая последовательность работы будет гибкой, совершенствующейся структурой. В каждом конкретном случае, в конкретной школе, регионе он может иметь свои особенности и специфику.

5.2 Из международного опыта:
«Педагогическая мастерская по стандартам обучения английскому языку
по предмету «Language Art`s» (“Словесность”) для 6 класса»
г. Хадсон, штат Огайо, США.¹

Введение в ситуацию:

Министерство штата Огайо предложило новые стандарты обучения английскому языку по предмету «Language Art`s» (“Словесность”) для 6 класса,

Проблема:

Министерство образования штата хочет, чтобы предложенные им стандарты обучения английскому языку по предмету «Language Art`s» (“Словесность”) для 6 класса были улучшены, и чтобы в них были учтены особенности региона.

Цель:

Улучшить стандарты обучения по предмету «Language Art`s» (“Словесность”) для 6 класса.

Задачи:

1. Внести предложения по улучшению стандартов.
2. Разработать региональный компонент стандартов.

Технология:

Педагогическая мастерская

Фасилитатор:

Учитель английского языка Барбара Кармайл

Участники:

Учителя английского языка из школ Хадсонского образовательного округа в количестве 12 человек

Временной формат:

3 часа

Ожидаемый результат:

1. Предложения по совершенствованию стандартов курса «Language Art`s» (“Словесность”) для 6 класса в компонентах: *содержание, индикаторы достижений, методы и стратегии, оценивание.*
2. Проект регионального компонента курса.

Ход педагогической мастерской

Таблица 18

<i>Шаги</i>	<i>Краткое описание и комментарий</i>
1. Создание среды	В кабинете школы учителя сидят за большим круглым столом. У каждого имеется распечатка стандартов обучения английскому языку по предмету «Language Art`s» (“Словесность”) для 6 класса. Барбара начинает разговор о том, что нового произошло в их школе с момента последней встречи. Разговор продолжается в русле обмена новостями в сфере профессиональной деятельности, учителя из других школ рассказывают о новостях в их школах. Б.К. подводит разговор к теме мастерской.
2. Введение в тему. Целеполагание	Барбара согласовывает с учителями задачи и форму работы. • Обсудить предложенные стандарты, внести предложения по их корректировке на уровне штата. • Дополнить стандарты региональным компонентом с учетом местных и профессиональных потребностей.
3. Анализ/обзор содержания предложенных	Руководитель мастерской регулирует обсуждение посредством вопросов, нацеленных на получение комментариев от учителей по содержанию стандартов. Обсуждаются темы, методы работы учителя,

¹ Представленная мастерская основана на наблюдениях за ходом работы учителей английского языка, которая проходила в ноябре 2004 года в «Hudson Middle school» г. Хадсон, штат Огайо, США

стандартов	подходы к оцениванию и возможные трудности при их осуществлении. Она не допускает обсуждения того, что в этих стандартах нужно, а что нет. Очевидно, что принятие решений должно идти после глубокого анализа, осмысления предложенного варианта стандартов. В ходе обсуждения Барбара делает пометки в своем блокноте, она отмечает, что уже обсуждено, а что еще нет.
4. Фокусирование внимания на разделах, вызвавших наибольшие споры среди учителей	Ведущая а предлагает дискуссионные вопросы: • Что в предложенных разделах вызовет затруднения при реализации на практике? • Какие из предложенных методов изучения нового материала следует изменить? • Какие из предлагаемых методов оценивания следует оставить, а какие заменить? Почему? • Что требует более глубокого рассмотрения? Многие замечания учителей отражают их потребности в реализации своих методических идей. Например, одна из учительниц отметила, что в разделе «Изучение новых слов в художественном тексте» в качестве инструментов для изучения новых слов вообще ничего значащего, на ее взгляд, не предлагается. В то время как у учителей школы, где она работает, есть удачный опыт применения графических организаторов при изучении новых слов. В частности, она рассказала об инструменте «Словесная паутина», очень напоминающем кластер. Оказалось, что этот инструмент многим известен, имеет большой потенциал, но не все учителя его успешно используют. Предложение о включении в региональные стандарты «Словесной паутины» как инструмента изучения новых слов было принято. Барбара тоже участвует в дискуссии, высказывает свое мнение, но делает это изредка, ненавязчиво. Она следит за тем, чтобы все участники могли высказаться, слушает внимательно и делает пометки в блокноте, фиксируя спорные моменты.
5. Суммирование обсуждения	Барбара предлагает участникам резюмировать обсуждение, а затем зачитывает записи, сделанные ею в ходе дискуссии. Учителя дополняют их, вносят поправки.
6. Принятие решения по спорным вопросам, выработка рекомендаций	Руководитель мастерской записывает на флипчарт спорные вопросы и выслушивает предложения по их решению. Учителя свободно высказывают свои мнения. Мнения порой неоднозначные, но Барбара дополнительными вопросами старается прояснить смысл спорных моментов. И получается так, что авторы отказываются от некоторых идей в пользу других. Она напоминает, что эти предложения будут отправлены в министерство образования штата Огайо. Одна из участниц отметила, что в Хадсоне есть языковые особенности, связанные с историей освоения этих земель переселенцами, но такие моменты не учтены в стандартах. Подобных замечаний было несколько. Таким образом были зафиксированы неучтенные стандартом факты, касающиеся местных языковых особенностей. Они-то и легли в основу концептуальной модели регионального компонента стандартов. Все идеи Барбара фиксировала в своем блокноте.
7. Формирование регионального компонента курса «Language Art's» («Словесность») для 6 класса на основе	Затем она предложила учителям обсудить вариант регионального компонента. При этом напомнила, что необходимо не только выявить главные идеи, но и расположить их в логической последовательности. Она также подчеркнула, что региональный компонент – это лишь дополнение к основным стандартам, что он должен иметь определенный объем.

потребностей	Учителя в группе обсуждают логическую последовательность расположения выдвинутых ими предложений, которые записаны на флипчарте, вносят новые. Барбара проводит нумерацию идей на флипчарте. В результате подготовлен черновой вариант регионального компонента курса «Language Art`s» (“Словесность”) для 6 класса.
8. Подведение итогов работы	Барбара еще раз вместе с учителями прочитывает предложения по стандартам штата, которые будут отосланы в министерство, а также региональный компонент, сформированный для Хадсонского образовательного округа. Ведущая мастерской предлагает добровольцам-учителям взяться за обработку и оформление разработанных предложений. Две учительницы дают свое согласие.
9. Рефлексия	Барбара проводит анализ проделанной работы. Для чего просит учителей подумать над тем, что им удалось сегодня сделать, что не получилось и почему. Особый акцент она сделала на вопросе о том, в какой степени предложения по совершенствованию стандартов штата Огайо и региональный компонент будут способствовать повышению эффективности данного курса, улучшению стандартов штата и удовлетворению региональных потребностей Хадсонского образовательного округа. Учителя высказывали свои мнения, а ведущая делала пометки в блокноте. В результате, согласно мнению учителей, разработанные ими предложения в большей степени стали соответствовать образовательной политике штата Огайо и их собственным интересам. Но одна из участниц предложила провести промежуточную оценку того, насколько эффективно обновленные стандарты будут реализовываться на практике.. После обсуждения данного предложения учителя предложили еще раз собраться и через полгода провести анализ, когда уже будут видны результаты работы по новым стандартам. Так была сформулирована тема для следующей мастерской.
10. Заключение	В завершении работы Барбара предложила учителям высказать свое впечатление о работе в мастерской. Высказывание должно быть лаконичным и начинаться со слов: «Я сегодня» (далее – высказывание, н-р, «...получила большое удовлетворение от профессионального сотрудничества»). После окончания работы в мастерской коллеги помогли Барбаре собрать флипчарты, бумагу, а она пригласила всех в кафетерий на чашку кофе.

Вопросы для рефлексии

1. Что вам кажется наиболее ценным в описанном способе профессионального общения учителей?
2. Насколько предложенная последовательность способствовала достижению поставленных целей?
3. Насколько успешно, по вашему мнению, Барбара исполнила роль фасилитатора?
4. Что из предложенного вы могли бы использовать в собственной практике?

5.3 Когда и как используется педагогическая мастерская

Разработка стратегического плана развития школы

(Из опыта проведения педагогических мастерских в средней школе № 2 имени 50-летия Кыргызстана г. Кызыл-Кия Баткенской области)

Педагогическая мастерская как технология может быть успешно использована для решения самых разных проблем в сфере образования. Мы представляем вариант, который наглядно демонстрирует, как педагогическая мастерская используется для разработки стратегического плана развития школы, определения пути ее дальнейшего развития. В работе педагогической мастерской участвует весь коллектив школы. Предполагается, что коллектив школы включится в работу и каждый член коллектива внесет свой вклад в анализ ситуации и дальнейшее развитие школы. Мастерская проводится поэтапно, каждый этап имеет определенные временные рамки и законченное смысловое содержание.

Инструкция к работе

Советуем вам ознакомиться с условными обозначениями, которые мы использовали при описании мастерской.

Условные обозначения

	- временные интервалы
	- описание процесса
	- комментарии, советы
	- особый акцент

Проблема мастерской: Определение путей развития школы на ближайшую перспективу.

Цель: разработать новый стратегический план развития школы на пять лет.

Задачи:

1. Изучить оценку потребностей в развитии школы и учителей.
2. Провести SWOT- анализ ситуации в школе.
3. Определение видения, миссии, цели, задач развития школы.
4. Разработка стратегического плана развития.

Участники: учителя школы, представители родителей, члены школьного самоуправления.

Модераторы: заместители директора школы по учебной работе, по научно-методической работе, по начальной школе, организатор, ведущие учителя, руководители секций, директор.

Фасилитатор: директор

Этап 1. Изучение потребностей в развитии школы и профессиональном развитии учителя



Данный этап проводится в период школьных зимних каникул (примерно 1 неделя)

1. Анализ текущей учебно-воспитательной проблемы

1.1 Обсуждение на совещании администрации состояния работы над учебно-воспитательной проблемой «К личностно-ориентированному образованию через инновации» и решаемых задач в рамках этой темы: 1-4 классы: «Пробудить жажду знаний», 5-8 классы: «Сформировать граждански ориентированную личность с активной гуманной позицией», 9-11 классы: «Ориентировать старшеклассников на самоопределение и самореализацию». **Цель:** Построить школу человечности (совещание проводится в течение 1- 1,5 часа).

1.2 Подготовка заместителями директора вопросов для интервью с учителями, учащимися школ



Обсуждение происходит путем диалога между членами администрации и представителями учителей, родителей. Директор выступает в роли фасилитатора. Акцент рекомендуем сделать на следующие вопросы:

- Насколько проблема, которая стояла перед школой, актуальна сейчас?
- Насколько процентов мы ее выполнили, нуждается ли она в корректировке?
- Насколько проблема соответствует потребностям учителей в настоящее время?

Было предложено

- изучить состояние проблемы с привлечением потенциала учителей, родителей и учащихся;
- обсудить на совещании с коллективом состояние работы над учебно-воспитательной проблемой школы;
- подготовить и провести интервью с учителями школы;
- провести изучение состояния дел при помощи SWOT- анализа.



Проведение совещания коллектива, на котором обозначается задача – анализ состояния работы по текущей учебно-воспитательной проблеме школы (цель совещание проводится примерно в течение 1 часа).

Акцент делается на том, что в процессе анализа решающая роль отводится самому коллективу школы, знаниям педагогов, родителей и учеников. Роль администрации – помочь организовать данный процесс, облегчить участникам его работу путем подсказок, уточнений, консультаций, предоставления методического материала и т.п. На этом же совещании коллектив был ознакомлен с работой, которая необходима для решения поставленной задачи: обсуждение на уровне администрации, проведение интервью с учителями и SWOT-анализ.

1.3 Проведение интервью и обработка результатов (В течение 2 дней)



Заместители директоров, ведущие учителя в спокойной неформальной обстановке проводят интервью, обрабатывают и обобщают данные с целью подготовки информации к дальнейшей работе. Подобного рода деятельность входит в функции заместителей, поэтому на данном этапе они и выполняют ее. Опытные учителя также включатся в этот процесс. Эта информация поможет лучше понять ситуацию и подготовиться к проведению SWOT- анализа.

Примерные вопросы для интервью:

1. Насколько актуальной вы считаете проблему нашей школы?
2. Чем она вам нравится и не нравится?
3. Насколько нам удастся ее выполнять?
4. Нужно ли проблему корректировать?
5. Нужно ли проблему менять?
6. В каком направлении нам нужно проводить изменения?
7. Что помогает и что мешает вам развиваться как профессионалу?
8. Как в наших учениках отражается проблема школы?
9. Чем помогают наши родители для решения проблемы?
10. Каких качеств вам как учителю не хватает в процессе работы?

В результате проведения интервью обобщенная информация выглядит так:

*В течение последних 10 лет средняя школа № 2 имени 50-летия Кыргызстана довольно успешно работает над проблемой «К личностно-ориентированному образованию через инновации». В свое время мы неплохо подошли к работе над этой проблемой, когда разделили ее решение на этапы, соответствующие возрастным особенностям учащихся, имея в виду конечную цель – построить школу человечности. **1-4 класс** – «Пробудить жажду знаний»; **5-8 классы** – «Сформировать граждански ориентированную личность с активной гуманной позицией»; **9-11 классы** – «Ориентировать старшеклассников на самоопределение и самореализацию».*

В реализации поставленных целей мы многого добились, у нас многое получилось. Немало сделано для повышения квалификации педагогических кадров, материально-технического обеспечения учебного процесса. Сложилась определенная система работы по созданию имиджа школы, регулированию внутренних процессов, работе с олимпийским резервом. Сформировался неплохой инновационный климат. Наши ученики стали чувствовать заботу учителей об уровне их образования, стали осознавать, что они – личности, способные принимать решения. Работа школьного парламента помогла им продвинуть свои инициативы в учебный процесс школы.

Однако у нас есть и недостатки в работе, связанные с нецеленаправленным повышением квалификации учителей: посещали курсы те, которые уже были, и не те курсы, какие необходимы. Имеются проблемы с внедрением информационных технологий обучения, освоением учителями компьютера, оргтехники. Проблема, направленная на личностную ориентацию образования, была несколько идеализирована, и, сформулировав ее, мы не учли многие факторы, оказывающие влияние на учащихся со стороны общества, родителей. Поэтому в настоящее время она нуждается в трансформации, если не в смене. Необходимо реагировать на изменения в обществе, ставить новые задачи для дальнейшей работы. Изменились и профессиональные потребности учителей. Еще острее встал вопрос с освоением компьютеров, применением современных технических средств в обучении и воспитании. Многие учителя, которые в свое время продвигали инновации в школе, уходят из школы, что привело к снижению уровня и качества внедрения новых методов. Молодые кадры имеют проблемы методического характера, пробелы в психолого-педагогической подготовке. Они хотят учиться, но сделать это просто негде. Родители наших учеников практически не имеют основ педагогической грамотности, и с этим нужно что-то делать.

Необходима корректировка плана, а в некоторых вопросах смена курса школы для того, чтобы отвечать на вызовы времени, чтобы наши учащиеся достигали больших академических успехов, лучше адаптировались к жизни.



1.4 Проведение SWOT- анализа. (В течение 1 рабочего дня)



Соберите учителей, представителей от родителей, членов школьного самоуправления, разделите их на группы. Расскажите о сложившейся ситуации. Сначала это делает директор, затем предоставляется слово заместителям. Один из них рассказывает о проведенном интервью, другой зачитывает обобщенную информацию.

➤ Объяснение таблицы SWOT, алгоритма работы с ней



- Предложите всем вместе четко сформулировать то, что необходимо проанализировать. Н-р, по данной теме формулировка звучала так: Какой на сегодняшний день стала наша школа в результате работы над проблемой “К личностно-ориентированному образованию через инновации”?
- Учителя каждой методической секции собираются в отдельном кабинете. Представители родителей и учащихся могут пройти в любую методическую секцию.
- Выдайте всем листы ватмана, маркеры.

➤ Работа в секциях по проведению SWOT- анализа



Хороший эффект дает деление по методическим секциям. Учителя одной секции лучше адаптированы друг к другу. Директор и его заместители играют роль модераторов. Цель – помочь коллективу школы разобраться в представленной информации. Модераторам нужно регулировать вопросы, которые возникают у коллектива, перенаправлять их тем членам коллектива, которые могут их в какой-то мере прояснить, на некоторые, возможно, ответят сами модераторы.

В ходе обсуждения модератору нужно умело подвести членов коллектива школы к идее глубокого анализа ситуации. Когда это произойдет, целесообразно начать работу по проведению SWOT- анализа. Если же нет, важно дополнительными вопросами выполнить эту задачу.



Дайте определенное время, чтобы члены коллектива провели SWOT-анализ в своей секции и подготовились к презентации. Не забывайте о роли модератора!

- Уловите момент возникающего затруднения в секции, дайте подсказку, как действовать
- Проясните таблицу SWOT, если спросят
- Подскажите формулировку той или иной мысли, задайте уточняющий вопрос, чтобы секция не сбивалась с курса
- Помогите в подготовке к презентации советом, идеей



За каждой секцией закреплен свой модератор. Обычно в среднестатистической школе бывает от 6 и более методических секций и 2-3 заместителя директора. Желательно к модерированию привлечь и опытных учителей. Тогда каждый модератор возглавит работу одной секции. Директору, как фасилитатору, важно помогать модераторам, в случае затруднений – вести общий ход работы.

1.6 Проведение презентаций SWOT- анализа методическими объединениями



- Директор собирает все секции вместе и знакомит с регламентом презентаций.
- На презентации каждая секция представляет свой вариант SWOT-анализа.
- В списках идей маркируются повторяющиеся и новые идеи.



Советуем не торопить группы, дать им достаточно времени для высказывания всех идей. Директору-модератору важно регулировать процесс фиксирования схожих идей и появления новых. Это легко сделать, используя маркеры разных цветов. Данный процесс очень важен потому, что помогает коллективу школы увидеть, в чем у разных групп людей общее видение, какие новые идеи появляются. А самое важное – фиксирование идей поможет составить полный список идей в каждой ячейке таблицы SWOT без лишнего их повторения и качественно провести их категориальный обзор.

1.7 Обработка результатов, составление сводной таблицы и проведение категориального обзора идей таблицы SWOT



- Из числа присутствующих выберите желающих заняться технической работой – составить окончательный вариант таблицы SWOT.
- Объясните им задачу: собрать все идеи, исключить повторение, провести их категориальный обзор идей и расположить в таблице по категориям.

Этап 2 Формулирование базовых условий для развития школы: видения, миссии, новой учебно-воспитательной проблемы, цели, задач, обещаний, убеждений, ключевого образа ученика как конечного продукта работы школы.

2.1 Вводная беседа с коллективом о необходимости формулирования базовых условий для стратегического плана школы: видение, миссия, новая учебно-воспитательная проблема, цели, задачи, обещания, убеждения, ключевой образ ученика школы. (Время: 1 – 1,5 часа)



На проведение этого этапа отводится в общей совокупности 2 рабочих дня. Это происходит на весенних каникулах.



Во время совещания директор предлагает учителям, родителям, ученикам подумать над тем, какими будут видение, миссия, новая учебно-воспитательная проблема, цель, задачи, обещания, убеждения, ключевой образ ученика.

Предварительно коллективу разъясняется, что означают базовые условия. Каждому раздается индивидуальная распечатка.

Для формулировки идей дается время – 1 день. Через день после текущего совещания работа будет продолжена.

Видение: образ желаемого будущего, какой мы видим нашу школу.

Миссия: как и для кого мы работаем.

Учебно-воспитательная проблема школы: что нас больше всего волнует, над чем будем работать в ближайшие 5 лет.

Цель: что мы хотим получить в результате нашей работы.

Задачи: какие важные этапы мы осуществим, чтобы достичь нашей цели.

Наши обещания: что мы обещаем сделать, чтобы достичь поставленной цели и успешно решить поставленную проблему.

Наши убеждения: начиная работу над проблемой и продвигаясь в образе желаемого будущего, описать то, во что мы верим, что нам поможет.

Ключевой образ ученика школы: каким будет выглядеть наш ученик, какими качествами будет обладать на выходе из школы.

2.2. Подготовка черновых вариантов видения, миссии, новой учебно-воспитательной проблемы, цели, задач, обещаний, убеждений, ключевого образа ученика школы (Время: 1 день)

2.3 Обсуждение данных SWOT-анализа



Основываясь на данных SWOT-анализа, учителя, родители, ученики в течение отведенного дня индивидуально обдумывают проблему, неформально общаются между собой, записывают разные формулировки базовых условий. Свои идеи они вносят в специальную таблицу (каждому раздается индивидуально).

	Формулировка	Что это означает?	Для чего это нужно?	Что нужно сделать, чтобы этого добиться?
1	Видение			
2	Миссия			
3	Проблема			
4	Цель			
5	Задачи			
6	Наши обещания			
7	Наши убеждения			
8	Ключевой образ ученика школы			

2.4 Формулировка видения, миссии, новой учебно-воспитательной проблемы, цели, задач, обещаний, убеждений, ключевого образа ученика (Время: 2-3 часа)



- Все участники вновь собираются в методических секциях, чтобы окончательно сформулировать задачи (видение, миссию, новую учебно-воспитательную проблему, цель, задачи, обещания, убеждения, ключевой образ ученика).
- В начале работы модератор ставит задачу: обсудить формулировки индивидуальных идей, подготовить сводную таблицу от методсекции. После этого учителя, родители, ученики расходятся в разные кабинеты и начинают работу.



Модераторы присутствуют во время работы и выполняют те же функции, что и во время проведения SWOT- анализа. Каждая секция готовит сводную таблицу на листе ватмана, в которой уже систематизированы идеи учителей этой секции.

2.5 Презентация и окончательное формулирование поставленных задач: видения, миссии, новой учебно-воспитательной проблемы, цели, задач, обещаний, убеждений, ключевого образа ученика. (Время: 2,5-3 часа).



- Каждая методсекция проводит презентацию своей работы.
- Модераторы ведут работу, регулируя ход презентации, переадресуют вопросы и возражения самому коллективу.
- Все презентационные листы вывешиваются на доске, в центре находится лист с пустой таблицей.
- Начинается самый сложный этап. После всех обсуждений, возражений, комментариев необходимо сделать окончательную формулировку идей всех



На данном этапе модераторам необходимо показать мастерство и помочь коллективу в предельно точных словесных формулировках свести воедино презентации всех групп и дать точное определение обсуждаемых понятий: видение, миссия, новая учебно-воспитательная проблема, цель, задача, обещания, убеждения, ключевой образ ученика. Модераторам важно привлечь в этом процессе учителей-словесников, чтобы добиться большего уровня грамотности, благозвучия и адекватного выражения мыслей учителей. Требуется большое искусство, чтобы провести эту работу и не потерять ценные мысли. Процесс может быть долгим, идеи неоднократно корректироваться. Но в итоге должен получиться уникальный сплав идей, отражающий потребность учителей, родителей, учащихся в изменении школы, а учителей – в профессиональном развитии.

Этап 3. Составление стратегического плана работы на 5 лет.



Данный этап занимает 2 рабочих дня во время весенних каникул: 1 день на работу в методических секциях, 1 день на работу Методического совета школы.

3.1 Разработка содержательной части стратегического плана работы школы на 5 лет



Модераторы предлагают всем вновь собраться по методическим секциям и выполнить следующее:

- *описать мероприятия, которые помогут решить каждую задачу и станут являться основой для составления годовых планов работы;*
- *расположить предложенные мероприятия в логической последовательности с указанием сроков их выполнения;*
- *заполнить таблицу, которая предложена каждой методической секции.*

В ходе работы модераторы помогают, консультируют, советуют, проясняют.

Задачи	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Участники/союзники	Противники	Ресурсы		Ожидаемый результат
						Имеющиеся	Требуемые	
Задача 1	1							
	2							
								
Задача 2	1							
	2							
								
Задача 3	1							
	2							
								
Задача 4	1							
	2							
								

3.2 Обработка подготовленных материалов Методическим советом школы



Цель работы Методического совета на данном этапе состоит в следующем:

- *обработать данные всех методических секций по каждой из сформулированных ранее задач;*
- *исключить повторяющиеся идеи по каждой задаче;*
- *уточнить формулировки;*
- *проверить логическую и хронологическую последовательность мероприятий, смысловое соответствие их указанным срокам, внести необходимое передвижение сроков;*
- *отредактировать материалы по каждой задаче;*
- *составить окончательный вариант стратегического плана.*



Методическим советом руководит заместитель директора по научно-методической работе. В процессе работы он является модератором, выполняет те же функции, что и в методических секциях.

3.3 Методический совет школы готовит окончательный вариант стратегического плана по следующей структуре.¹

Структура стратегического плана

1. Наше видение
2. Миссия
3. Проблема
4. Цель
5. Задачи
6. Наши обещания
7. Наши убеждения
8. Ключевой образ ученика школы
9. SWOT- анализ текущей ситуации
10. План-таблица по каждой задаче
11. Состав стратегической команды

Этап 4. Презентация администрацией школы готового стратегического плана развития на 5 лет.



Заключительный этап занимает около 1,5 часов работы. Он проводится после завершения работы Методического совета, после подготовки стратегического плана в окончательно варианте.



Презентацию стратегического плана работы школы проводят члены администрации на листах ватмана или при помощи мультимедийного проектора. Важно, чтобы каждый член коллектива, представители родительского комитета, школьного самоуправления получили распечатки стратегического плана.

¹ Идея структуры стратегического плана взята из опыта работы Lindbergh High School, (школа Виктора Линдберга для учащихся старших классов). Для справки: Школа Виктора Линдберга, расположена в городе Сент-Луис, штат Миссури, США. Она признана лучшей школой США по динамике положительного изменения поведения и характера учащихся. См. www.lindberghschools.ws



Во время презентации необходимо обратить внимание на следующее:

1. *Напомнить присутствующим о том, как был создан этот план. Во время работы большой мастерской, куда вошли все учителя школы, представители родителей, школьного самоуправления, был проведен глубокий и тщательный анализ, изучены потребности в развитии учителей, учащихся, всей школы. Совместными усилиями коллектив школы и сообщество разработали план дальнейшего развития школы.*
2. *Познакомить со структурой плана, пояснить, почему представлен именно таким способом.*
3. *Более подробно рассказать о видении, миссии, новой учебно-воспитательной проблеме, цели, задачах, обещаниях, убеждениях, ключевом образе ученика школы.*
4. *Раскрыть содержание мероприятий по каждому разделу плана.*
5. *Наметить перспективу ежегодного планирования работы школы на основе стратегического плана.*

**Стратегический план
работы средней школы № 2
имени 50-летия Кыргызстана г. Кызыл - Кия
на период с 2009 по 2014 гг.**

Наше видение

Школа сотрудничества учителя, ученика и родителей, работа которой нацелена на получение учащимися качественного образования и воспитания, развитие жизненных навыков.

В нашей школе

- Акцент делается на обучение и воспитание
- Поощряются и поддерживаются инициативы по сотрудничеству семьи и школы
- Реализуются инновационные образовательные программы
- Учебный план является гибким, реально применимым и выполнимым
- Процесс обучения поддерживается соответствующими органами из сообщества
- Родители являются и учителями своих детей, и партнерами школы
- Поддержка учащихся нацелена именно на образование
- Ценится неповторимый ее имидж
- Технологии обогащают обучение, общение и доступ к информации

Миссия

Мы, государственная общеобразовательная с лицейским компонентом школа № 2 имени 50-летия Кыргызстана, работаем для всех учащихся нашей школы. Мы осуществляем свою деятельность для получения нашими учениками качественного образования и воспитания, развития их жизненных навыков. Для этого мы используем образовательные программы, помогающие развитию наших учеников, осуществляем партнерство семьи и школы.

Проблема школы

К качественному образованию и воспитанию через программы развивающего обучения на основе партнерства и сотрудничества между школой и семьей.

Цель:

Подготовить компетентного ученика, обладающего нужными знаниями и жизненными навыками.

Задачи:

1. Проводить систематическую работу по повышению уровня и качества знаний учащихся школы.
2. Усилить воспитательный компонент образовательного процесса.
3. Осуществлять повышение профессиональной компетентности учителей в области общей методики обучения, воспитания и психологии.
4. Систематически проводить SWOT- анализ учебно-воспитательного процесса.

Наши обещания

Мы обещаем, что будем соответствовать высоким стандартам, выполнение которых ожидают от нашей школы.

Мы верим в то, что...

- приблизить реальную ситуацию в школе к образу желаемого будущего возможно.
- у нас есть силы для того, чтобы подготовить выпускника в соответствии с нашими ожиданиями и целью деятельности школы.
- реально изменить характер и уровень воспитательного процесса.
- мы сможем реализовать большую часть запланированных дел.

- возможно повысить профессиональный уровень учителя.
- для преодоления негативных тенденций в нашем коллективе мы сможем улучшить трудовую и исполнительскую дисциплину, сделать коллектив сплоченнее, повысить уровень взаимного уважения личных качеств и профессионализма каждого учителя.
- наша школа будет маленьким сообществом, обучение в котором ориентировано на ребенка.
- образование требует активного участия школьника и его родителей.
- ученик способен к личному развитию.
- каждый индивидуальный успех может служить примером для школы.
- качественное образование требует поддержку всего сообщества.

Ученик обладает следующими компетенциями:

- Владеет базовыми знаниями, востребованными в реальной жизни.
- Демонстрирует способности в различных предметных областях.
- Владеет современными техническими средствами.
- Ориентируется в мультимедийном пространстве.
- Показывает хорошие коммуникативные способности.
- Применяет свои знания в искусстве, ремеслах, языках, технике.
- Показывает способность к поиску, отбору и оцениванию информации.
- Может решать проблемы в повседневной жизни.
- Следует этическим ценностям.
- Демонстрирует способность работать в команде.
- Обладает навыками межличностного общения.
- Владеет государственным, официальным и иностранными языками
- Ведет здоровый образ жизни
- Умеет организовать процесс своего обучения и развития в школе и дома
- Показывает организованность в мышлении и действиях.

SWOT-анализ образовательного процесса по состоянию на 2009 год

Сила, достоинство	Слабость
Категория «Кадровый потенциал»	
• Стабильный коллектив (52 учителя: 20 – высшая категория, 6 – первая категория, 4 – вторая категория, 15 – без категории) • Сильная и авторитетная команда администрации (прошли обучение по различным программам: 1 тренер программы РКМЧП, 1 учитель КМ, 2 участника, 2 уч. – Социальное партнерство, 2 уч. – Шаг за шагом, 4 уч. – Улучшение школы) • Высокая работоспособность коллектива • Повышение квалификации (около 80% от общего числа учителей прошли курсы по разным программам)	• Слабая трудовая и исполнительская дисциплина части учителей • Неэффективная и недобросовестная работа части учителей • Недостаточная работа с молодыми кадрами • Нехватка квалифицированных кадров по физической культуре, математике, в начальной школе • Нет знаний компьютера у большей части учителей Неумение отстаивать «Закон об образовании», «Статус учителя»
Категория «Методическое сопровождение образовательного процесса»	
• Успешный опыт эффективного использования инноваций (наличие в методическом кабинете конкретных результатов работы инновационных программ) • Успешный опыт создания методических пособий (методические пособия разной тематики) • Оснащение необходимым оборудованием (компьютерный класс, ксерокс, телевизор, видео, спутниковая антенна)	• Нехватка методической литературы по всем школьным предметам • Необъективное оценивание учащихся некоторыми учителями • Нехватка учебников по всем школьным предметам • Мало курсов повышения квалификации • Работа с родителями (слабая связь и сотрудничество)
Категория «Достижения учащихся»	
• Контингент учащихся, (дети с хорошим уровнем воспитанности) • Много призовых мест (2-е место в городской олимпиаде последние 3 года, 1-е и 2-е места в конкурсах) • Эффективная работа по выявлению и работе с олимпийским резервом (14 спецкурсов, 7 кружков) • Хорошая приспособленность учащихся к жизненным ситуациям	• Переполненность классов • Неподготовленность детей к школе • Слабая работа Школьного парламента (нехватка знаний, инициативы, координации) • Слабый контроль со стороны родителей • Низкая мотивация учащихся к учебе • Неполные семьи, отсутствие родителей (вынужденные отъезды на заработки)
Категория «Школьное самоуправление»	
• Целенаправленность в работе (четко придерживаются цели и задач школы) • Стремление к улучшению (работает много инновационных программ: РКМЧП, Глобальное Образование, Культура здоровья, Шаг за Шагом, Инклюзивное образование, Социальное партнерство) • Часть активных родителей (участвуют в жизни школы, оказывают моральную и материальную помощь) • Умение показать результаты и процесс работы	

• Грамотное планирование работы школы • Продуманная система контроля образовательного процесса. • Контроль со стороны администрации учебно-воспитательного процесса • Наличие в школе единых требований • Сохранение школьных традиций и работа на их основе • Стабильная система работы, знание функционала каждым.	
Категория «Внешние условия»	
• Авторитет школы в сообществе (многие хотят отдать детей в нашу школу) • Расположение школы • Равенство в получении образования (образование может получить каждый, кто хочет)	• Невысокая оплата труда учителя, администрации • Шестидневка • Слабая работа школы с сообществом • Снижение в целом культуры населения

Возможности	Угрозы
Категория «Кадровый потенциал»	
• Объективность оценки знаний • Повышение качества знаний • Распространение лучшего опыта • Увеличить количество семинаров по разным направлениям. • Усилить контроль со стороны наставников над молодыми специалистами. • Возможность развивать инновации • Осуществлять самообразование и самовоспитание учителей • Возможность давать дополнительное образование	• Текучесть кадров • Недостаточная подготовка педагогических кадров в вузах
Категория «Школьное самоуправление»	
Направление «Создание имиджа» • Привлечение к жизни школы сообщества; • Привлечение родителей-спонсоров; • Написание бизнес-проектов; • Усилить чувство патриотизма среди учителей и учащихся школы; • Ввести практику проведения родительских лекториев. • Обеспечение единства коллектива и администрации Направление «Законодательство» • Соблюдение единых требований • На основе использования законодательства сфере охраны детства заставить родителей заниматься воспитанием детей. • Усилить индивидуальную работу с детьми и родителями. Направление «Работа с детьми»	Направление «Государственная политика в сфере образования» • Невысокая заработная плата • Необеспеченность школы учебной литературой • Социальные изменения в государстве • Низкая мотивация всех участников образовательного процесса Направление «Семья» • Безразличие родителей к учебе детей • Разрушение семейных ценностей • Незанятость детей во внеурочное время

• Проведение ученических конференций • Привитие жизненных навыков учащимся	
Категория «Внешние условия»	
	• Влияние компьютеров, телевидения • Межнациональные отношения • Проявление в школе пороков общества (маты, плохое поведение, отношения между полами и пр.) • Падение нравственного уровня в сообществе (алкоголизм, табакокурение, притоны)

<i>Задачи</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Участники/ союзники</i>	<i>Противники</i>	<i>Ресурсы</i>		<i>Ожидаемый результат</i>
						<i>Имеющиеся</i>	<i>Требуемые</i>	
<i>Проведение SWOT – анализа по школе</i>	3. Создание новой стратегической команды	Январь 2009	Администрация Опытные учителя	Родители, члены ШП		Учителя, родители, ученики		<i>Создание стратегической команды школы</i>
	4. Проведение SWOT-анализа в школе	Март 2009	Администрация Руководители методических секций	Родители, работники гороо		Учителя, родители, ученики Канцтовары		<i>Реальная картина о состоянии учебно- воспитательного процесса</i>
	5. Определение видения, миссии, учебно-воспитательной проблемы, цели и задач на основе сделанного SWOT- анализа	Март 2009	Администрация Руководители методических секций Ученики Родители	Родители, работники гороо, представители мэрии		Учителя, родители, ученики		<i>Точно сформулированные направления деятельности</i>
	6. Составление стратегического плана	Март – май 2009	Администрация, руководители методических секций Ученики Родители	Родители, работники гороо		Учителя, родители, ученики, компьютер для обработки информации		<i>Стратегический план развития школы на пять лет</i>

Задачи	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Участники/ союзники	Противники	Ресурсы		Ожидаемый результат	
						Имеющиеся	Требуемые		
Систематическая работа по повышению уровня и качества знаний учащихся школы.	Педсоветы								
	• Работа с одаренными детьми	2013 г.	Заместитель директора по научно-методической работе (НМР) Опытные учителя	Администрация Успешные ученики Родители		1. Ватман, маркеры, канцтовары. 2. Методическая литература, журналы: «Завуч», «Воспитание школьников», «Деятельность классного руководителя», «Мектеп-школа», «Народное образование», газета «Кутбилим» 3. Ресурсы Интернета	Финансовые средства для покупки интернет- часов, канцтоваров	Улучшение качества подготовки к олимпиадам, тестам, смотрам	
	• Как проверить домашнее задание	2009 г.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Опытные учителя	Родители, учителя				Повысить % выполняемости домашнего задания, накопляемость оценок	
	• Повышение интереса учащихся к предмету через инновации	2010 г.	Опытные учителя	Представители гороо				Повышение качества и уровня знаний у учащихся	
	• Как мы учим детей учиться	2011 г.	Передовые учителя	Родители Ученики				Учителя получают необходимые рекомендации	
	• Деятельность педколлектива, направленная на улучшение образовательного процесса	2012 г	Администрация Опытные учителя	Учителя из других школ					Учителя увидят плюсы и минусы своей работы, перспективы ее улучшения
	Методические семинары								
	Изучение эффективности существующих методов и приемов учебно-воспитательного процесса	2010 г	Методический совет школы Опытные учителя	Учителя Работники гороо		Ватман, маркеры, канцтовары. 2. Методическая литература, журналы, газеты 3. Ресурсы Интернета	Финансовые средства для покупки Интернет- часов, канцтоваров	Учителя познакомятся с методами и приемами эффективности работы. Переосмысление существующих подходов	
	Проблемы преемственности в обучении	2009 г.	Администрация Учителя начальных классов Классные руководители 5-х классов.	Родители				Участники переосмыслят проблемы и деятельность в данном направлении	
	Методика закрепления изученного материала	2012 г.	Заместитель директора по НМР	Опытные учителя				Повысится мастерство учителя, возрастет качество знаний у учащихся	

	Как я достиг успеха	2014 г.	Учащиеся победители олимпиад Учителя - предметники	Родители Учителя				Обмен опытом, изучение эффективности приемов и методов создания успеха
	Формирование первоначальных навыков чтения: проблемы и перспективы	2011 г.	Учителя начальной школы	Родители Представители гороо				Улучшений методической грамотности и представлений учителей
	Что такое самостоятельность и какие умения обеспечивают развитие самостоятельности учащихся	2013 г.	Опытные учителя	Организатор Ученики				Повышение методического мастерства, увеличение самостоятельности учащихся
	Обсуждение итогов срезовых работ	Ежегодно	Администрация Руководители методических объединений	Учителя-предметники Ученики				Повысить качество знаний, выявление достижений
	Обучающие семинары по инновационным программам	Ежегодно	Администрация	Учителя-предметники Тренеры				Повысится уровень методического мастерства
	Влияние посещаемости на качество знаний	2010 г.	Организатор	Классные руководители Родители Члены школьного парламента (ШП)				Улучшение посещаемости и качества знаний
	Развитие самостоятельности учащихся в условиях реализации инновационных программ	2009 г	Администрация Классные руководители	Учителя-предметники Родители				Усиление контроля со стороны родителей, развитие самостоятельности у учащихся
<i>Родительские лектории, работа с родителями</i>								

	Для младших классов (1-4): практические занятия, лекции Среднее звено (5-8): продвинутые лекции Старшее звено (9-11): круглый стол, лекции с приглашением специалистов (Контроль со стороны родителей – залог качества знаний) Привлечение родителей к посещению уроков	2009 г. 2010 г. 2011 г. 2012 г. Постоянно	Администрация Классные руководители Учителя-предметники	Учителя Специалисты гороо Представители родительских комитетов		1. Ватман, маркеры, канцтовары. 2. Методическая литература: журналы: «Завуч», «Воспитание школьников», «Деятельность классного руководителя» 3. Ресурсы Интернета		Улучшение вовлеченности родителей в образовательный процесс
	Как помочь ребенку подготовить домашнее задание?	2009 г	Организатор Классные руководители	Опытные учителя Родители		Канцтовары		Усилить контроль за выполнением домашних заданий со стороны родителей
	Мониторинг качества знаний							
	Ведение диаграммы качества знаний	Каждую четверть	Заместитель директора по НМР	Учителя		1. Ватман, маркеры, канцтовары. 2. Методическая литература: журналы, газеты 3. Ресурсы Интернета		Детальная картина состояния качества знаний
	Анализ результатов олимпиад, смотров, конференций	Ежегодно	Заместитель директора по НМР	Учителя Представители гороо				

Задачи	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Участники/ союзники	Противники	Ресурсы		Ожидаемый результат
						Имеющиеся	Требуемые	
Усиление воспитательного компонента образовательного процесса.	Внеклассные мероприятия							
	Фестиваль дружбы народов	2010 г.	Школьный парламент	Организатор Учителя Представители городского отдела культуры		Учителя Литература Реквизит	Финансы для изготовления костюмов	Улучшение патриотического воспитания
	Конкурс инсценированной военной песни	Ежегодно	Организатор Классные руководители Учитель пения	Учителя Родители		Фортепиано Минусовки песен	Время Художествен- ное руков-во	Улучшение патриотического воспитания
	«День Земли» (конкурс рисунков, поделок из природного материала, фотографий, стихотворений, эссе)	Ежегодно	Учитель ИЗО Школьный парламент	Школьный парламент Представители экологической инспекции Знаменитые люди города		Канцтовары Интернет		Развитие экологической грамотности учащихся
	Фотовыставки: «Времена года», «Животные», «Моя мама», «Моя бабушка»	2011 г.	Организатор Классные руководители	Родители		Фотоаппараты	Финансы для изготовления фото	Привитие любви к окружающему миру
	Викторина: «Знаменитые люди Кыргызстана» (политика, литература, искусство)	2012 г.	Учителя истории Библиотекарь	Классные руководители Представители мэрии		Литература Интернет		Усиление патриотического воспитания
	Акция: «Посади дерево!»	2010 г.	Координатор ШП Школьный парламент Завхоз	Администрация Представители лесхоза		Хозяйственный инвентарь	Финансовые средства для покупки деревьев	Усиление экологического воспитания
	Акция: «День Пожилых людей» (Помоги пожилым)	Ежегодно	Классные руководители	Администрация Родители Представители отдела соцзащиты		Учителя Родители Ученики	Финансовые средства	Воспитание гуманизма и сочувствия
	Акция: «Помоги школе» (финансы, книги, худ. лит-ра в библиотеку, цветы)	2011 г.	Родительский комитет	Классные руководители Родители Спонсоры				Усиление чувства патриотизма к школе

	Спортивный конкурс: «Мама, папа, я – спортивная семья!»	Ежегодно	Учителя физкультуры Родительские комитеты классов	Родители Администрация		Спортивное оборудование	Финансы для премирования	<i>Привитие любви к спорту</i>
	Спортивные эстафеты и игры.	Ежегодно в течение года	Учителя физкультуры	Классные руководители		Спортивное оборудование	Финансы для премирования	<i>Привитие любви к спорту</i>
	Конкурс, посвященный международному празднику 8 Марта.	Ежегодно перед 8 марта	Секция спортивно-эстетического цикла	Организатор Учителя Ученики		Канцтовары		<i>Повышение культуры и нравственности учеников</i>
	Кафе для старших классов: «Мне 16 лет» 10-11 кл.	2013 г.	Организатор Координатор ШП Члены ШП	Классные руководители Родители		Помещение	Финансы для проведения	<i>Воспитание сплоченности коллектива</i>
	Викторина: «Традиции и обычаи разных народов»	Ежегодно	Организатор Координатор ШП Классные руководители	Родители Представители музея		Фотографии Видеоролики	Ресурсы Интернета	<i>Развитие толерантности и уважение к другим народам</i>
	Диспут: «О словах и делах». 10-11 кл.	2011 г.	Координатор ШП	Классные руководители		Помещение		<i>Определение учащимися самооценки</i>
	Конкурс глиняной скульптуры	2009 г.	Организатор Учитель ИЗО	Родители Представители архитектуры		Глина Проволока Вода	Средства на покупку скульптурной глины	<i>Улучшение эстетического вкуса учащихся</i>
	Викторина к 1 апреля: «Шутим, смеемся, пляшем». 8-11 кл.	2010 г.	Организатор	Учителя Родители		Сборники шуток Сборники сценариев		<i>Улучшение эстетического воспитания учащихся</i>
	Викторина, круглый стол: «Папа, мама, я – интеллектуальная семья.	2012г.	Классные руководители Организатор	Администрация Учащиеся Родители		Помещение Сборники сценариев		<i>Пробудить интерес к учебе, к знаниям, развивать сотрудничество семьи и школы</i>
	Викторина: «Знаешь ли ты свой край»	Ежегодно	Учителя истории	Работники музея		Помещение Сборники сценариев		<i>Привить любовь к родине и воспитание патриотического духа</i>
	Выставка: «Очумелые ручки»	2010 г	Руководители кружков, спецкурсов	Учащиеся Родители Преподаватели ДОО		Природные материалы Ткани Нитки и т.п. галантерейные товары		<i>Развитие творчества, демонстрация видов семейного воспитания</i>
Классные часы								
	Классные часы (о наркомании, курении, алкоголизме, проституции с приглашением врачей города)	с 2009 по 2014 гг.	Классные руководители. Организатор	Учителя Родители Врачи Представители НПО		Помещение Мультимедийный проектор	Ресурсы Интернета	<i>Воспитание гармонически развитой личности</i>

- История семьи - Религия и мы - Самостоятельность – интересная и полезная деятельность	2011 г	Организатор Классные руководители	Родители Ученики Классные руководители		Сценарии	Семейные реликвии	<i>Воспитание и развитие мировоззрения учащихся</i>
Семинары классных руководителей							
Как работать с трудновоспитуемым учеником	2012 г	Опытные учителя	Родители Представители ИДН		Аналитические материалы Помещение Мультимедийный проектор Сценарии тренингов Канцтовары Журналы «Воспитание школьников», «Деятельность классного руководителя»	Ресурсы Интернета	<i>Повышение педагогического мастерства классных руководителей, обмен опытом</i>
Воспитание интернационализма в условиях сегодняшнего дня	2010 г.	Администрация Родители	Родители Представители НПО Представители ГКНБ				<i>Повышение педагогического мастерства классных руководителей, улучшение интернационального воспитания</i>
Дети нового времени (круглый стол)	2011 г.	Администрация Опытные учителя	Родители Представители гороо				<i>Повышение педагогического мастерства классных руководителей</i>
Воспитание толерантной личности	2013 г	Организатор	Члены ШП Родители				<i>Повышение педагогического мастерства классных руководителей</i>
Отношение к общественным ценностям и адекватная самооценка	2014 г.	Администрация	Родители Представители отдела культуры				<i>Повышение педагогического мастерства классных руководителей</i>
Как улучшить психологический климат класса?	2010 г.	Организатор Классные руководители	Учителя Родители Ученики				<i>Участники узнают приемы и методы по улучшению работы по данному вопросу</i>
Совместная работа классных руководителей и родителей по подготовке школьников к выбору профессий	2009г	Администрация Классные руководители	Учителя Представители вузов, сузов				<i>Участники узнают о методах совместной работы</i>
Работа классных руководителей с учителями своего класса	2012 г	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Учителя Родители				<i>Участники узнают о том, как правильно строить работу и отношения</i>

Работа классных руководителей с активными группами учащихся	2011 г	Организатор Координатор ШП	Учителя Ученики				Участники получают необходимые навыки работы с лидерами
Личность учителя и его роль в коллективе	2009 г	Администрация Авторитетные учителя	Учителя Представители гороо				Участники научатся определять свою роль и статус в коллективе
Семинары для учащихся							
Семинар для учащихся: «Научись любить свою школу»	2011 г.	Координатор ШП	Учителя Администрация Родители Выпускники школы		Помещение Мультимедийный проектор Канцтовары	Ресурсы Интернета	Улучшение патриотических чувств
Взаимоотношения ученика и учителя	2009 г.	Организатор Опытные учителя	Родители				Укрепление взаимопонимания между учителями и учащимися
Лестница учебных достижений: знаю, умею, могу.	2013г	Заместитель директора по НМР	Родители				Участники получают необходимые навыки, опыт
Родительские лектории, собрания							
Родительский авторитет для ребенка	2010 г	Классные руководители 1-4 кл. Заместитель директора по начальной школе Организатор	Учителя Родители Представители ИДН		Помещение Мультимедийный проектор Канцтовары Устав школы и другие нормативные документы Аналитические материалы и отчеты	Ресурсы Интернета	Повышение степени родительского всеобуча, развитие сотрудничества школа – семья
Мы строим общий дом	2011 г	Классные руководители 5-8 кл. Организатор	Учителя Родители				Повышение степени родительского всеобуча, развитие сотрудничества школа – семья.
Выпускник – это личность	2012 г	Классные руководители 9-11 кл. Организатор	Учителя Родители				Повышение степени родительского всеобуча, развитие сотрудничества школа – семья
Семья – это мир, где царят бескорыстие, преданность.	2010 г.	Администрация Классные руководители	Родители				Повышение педагогической грамотности родителей
Правила жизни, выполнение которых ведет к взаимопониманию	2014 г.	Администрация Классные руководители	Родители				Повышение педагогической грамотности родителей
Ребенку нужна родительская любовь	2012 г.	Администрация	Родители Представители ИДН				Повышение педагогической грамотности родителей

	Встреча учащихся с учителями и родителями: «Контроль для старших»	2012 г	Классные руководители 1 – 11 классов Организатор Родительский комитет школы	Администрация Родители				Улучшение взаимопонимания между школой и родителями
	Поощрение и наказание в семье	2013 г	Организатор Классные руководители	Родители Представители ИДН				Стимулировать учащихся к учебе, повысить мастерство учителя
	Формирование педагогического сознания родителей в условиях современной общеобразовательной школы	2014 г.	Директор Организатор	Учителя Представители гороо				Повышение уровня педагогической грамотности родителей
	Роль отца в воспитании детей	2010 г.	Организатор Классные руководители	Учителя Родители – папы				Повышение уровня педагогической грамотности родителей
	Об уважении детей к старшим и об уважении старших к детям	2011 г.	Опытные учителя	Учителя Родители				Повышение уровня педагогической грамотности родителей
	Аналитические материалы из жизни школы (об успеваемости, медосмотре, правонарушениях)	2010 г	Администрация	Учителя Родители Школьная медсестра Представители ИДН				Повысить информированность родителей о жизни школы
Подсоветы								
	Применение полученных знаний в повседневной жизни	2011 г	Администрация Опытные учителя	Представитель гороо		Канцтовары Методическая литература Аналитические материалы	Ресурсы Интернета	Улучшиться ориентированность знаний на практическое использование
	Как научиться любить Родину	2010 г	Организатор Опытные классные руководители	Родители Представители НПО				Конкретизировать проблемы воспитания патриотизма в учащихся, наметить пути их решения
	О взаимодействии семьи и школы в интересах личности ребенка	2009 г	Администрация Родительский комитет школы	Учителя Родители Члены ШП				Укрепление сотрудничества и педагогическое развитие педагогического всеобща родителей
	Воспитание учащихся на примере видных деятелей государства	2013 г	Учителя истории	Учителя Работники музея				Обучение учителей методическим приемам патриотического воспитания.

	Совместная работа школы, семьи и общественности	2010 г	Администрация Инспекция ИДН	Классные руководители Родители				Участники получают рекомендации по работе с родителями и сообществом
	Мониторинг состояния воспитательного процесса							
	Изучение состояния воспитательной системы школы	2009 г.	Администрация	Учителя Члены ШП Представители гороо		Журнал «Воспитание школьников»		Получение детальной картины состояния воспитательной системы школы
	Ведение мониторинга воспитательной работы в школе	Каждую четверть	Комиссия по мониторингу	Классные руководители Члены ШП		Канцтовары		Объективная картина состояния воспитательного процесса
	Проведение анкетирования по проблемам воспитательной работы	Ежегодно по результатам анализа	Организатор Координатор ШП	Классные руководители		Канцтовары		Детальная картина по проблемам, требующим решения

Задачи	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Участники/ союзники	Противники	Ресурсы		Ожидаемый результат
						Имеющиеся	Требуемые	
Повышение профессиональной компетентности учителей в области общей методики обучения, воспитания и психологии.	Педсоветы							
	Ответственность учителя – залог успеха	2009 г	Администрация Аттестационная комиссия Комиссия по этике.	Представители гороо		Методическая литература Аналитические материалы Канцтовары Результаты исследования внутришкольных процессов	Ресурсы Интернета	Выработать добросовестное отношение учителей к своей работе
	Поощрение и наказание для улучшения качества учебы	2010 г	Администрация Классные руководители	Родители				Повысить интерес к учебе, мастерство учителя
	Игровые моменты на уроках	2011 г	Руководители методических секций	Представители гороо				Повысить интерес к учебе и к изучению предметов, улучшить мастерство, усвояемость материала
	Взаимодействие семьи и школы в интересах личности ребенка	2014 г	Администрация Родительский комитет	Родители Учителя Члены ШП				Укрепление сотрудничества и создание условий для педагогического всеобуча родителей
	Как воспитать полноценного гражданина общества?	2012 г	Организатор	Родители Представители ИДН				Повышение компетентности учителя

	Учитель должен найти ключ к сердцу каждого ученика	2009г	Администрация Опытные учителя	Представители гороо Родители				<i>Взаимопонимание и толерантность учителя по отношению к учащимся</i>
	Культура нашей школы: анализируя наш быт, уклад, отношения	2013 г	Директор	Опытные учителя				<i>Участники выявят положительные и отрицательные моменты отношений, культуры, сделают выводы</i>
	Учёт школой уроков жизни	2009 г.	Администрация Опытные учителя	Родители				<i>Снижение уровня неудач и повышение успешности школы в различных мероприятиях</i>
Методические семинары, круглые столы, дискуссии								
	Индивидуализация подхода к учащимся	2011 г	Директор Организатор	Классные руководители Родители Представители гороо		Методическая литература, аналитические материалы, канцтовары	Ресурсы Интернета	<i>Повышение методической грамотности учителя, улучшение взаимопонимания между учителями и учащимися</i>
	Самоанализ, самоконтроль, самокоррекция, самооценка как способ повышения уровня мастерства учителя	2010 г.	Администрация Опытные учителя	Представители гороо				<i>Повышение качества знаний</i>
	Как построить урок на современном уровне? (Применение новых технологий)	2012 г	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Опытные учителя	Тренеры образовательных программ				<i>Повышение уровня мастерства учителя</i>
	Работа с молодыми специалистами	2013 г	Наставники молодых специалистов	Представители гороо				<i>Повышение педагогического мастерства молодых специалистов</i>
	Повышение идейно-политического и педагогического уровня учителя	2014 г	Директор Авторитетные учителя	Представители гороо Представители мэрии				<i>Повышение культурного уровня учителя</i>

Приёмы развития навыков самостоятельной деятельности учащихся	2010 г	Опытные учителя	Представители гороо Родители				Обучение приемам развития самостоятельности
Методы и приемы эпистемотеки - цикл семинаров	2009-2011 гг.	Заместитель директора по НМР Директор	Преподаватели вузов				Обучение учителей приемам и способам обновления знаний
Новые приемы работы с текстовым материалом	2012 г	Заместитель директора по НМР	Тренеры образовательных программ				Улучшение арсенала педагогических приемов и методов
Круглый стол: «Знания в жизни современного человека»	2012 г	Классные руководители Учителя-предметники	Родители Представители сузов, вузов Выпускники школы				Повышение знаний, профориентационная работа, развитие жизненных навыков
Курсы повышение квалификации							
Посещение учителя курсов повышения квалификации	По графику	Администрация	Учителя Международные организации				Повышение уровня предметной и педагогической грамотности
Мониторинг результатов состояния повышения квалификации							
Предметное исследование: качество усвоения учебного материала	2014 г	Руководители методических объединений	Ученики Родители Представители гороо		Аналитические материалы, канцтовары	Ресурсы Интернета	Определение уровней усвоения знаний и повышение качества обучения
Ведение учета курсов повышения квалификации	Постоянно	Заместитель директора по НМР	Представители гороо				Объективная картина состояния прохождения квалификации

Состав стратегической команды школы:

1. Васильев Ю.А. - директор
2. Ивашкина О.И. - заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Булышева О.В. - заместитель директора по научно-методической работе
4. Алиулина К.К. - заместитель директора по начальной школе
5. Курбаниязова Л.А. - организатор
6. Васильева В.Н. - руководитель методического объединения английского языка
7. Батырова З.Т. - руководитель методического объединения точных наук
8. Мусина Л.Ф. - руководитель методического объединения трудового и физического воспитания.
9. Кашлакова О.А. - руководитель методического объединения русского языка и литературы.
10. Анарова М.К. - руководитель методического объединения кыргызского языка

11. Окольздаева Р.А. - руководитель методического объединения начальных классов
12. Тойчиева М.Э. – опытный учитель
13. Вильданова Л.Х. – опытный учитель
14. Джалалова С.Ю. – опытный учитель
15. Тутынина О.Д. – координатор Школьного парламента
16. Побережская С.Л. – председатель родительского комитета школы
16. Гареева А.З. – член родительского комитета школы.
17. Шигаева Н.Ю. – член родительского комитета школы.
18. Султанов Ж.С. – активный родитель, депутат горкенеша
19. Балтаева Г. – президент Школьного парламента
20. Раимкулов Б. – активист Школьного парламента

Изученные примеры организации педагогических мастерских помогут вам в практической работе по их проведению. При разработке сценариев проведения педагогических мастерских мы рекомендуем вам использовать приведенный алгоритм и примеры в качестве отправной точки для начала работы, потому что предполагаем, что размышления и дальнейшая практическая деятельность приведут вас к созданию собственных оригинальных разработок мастерских.

Рефлексия по Главе V

1. Сформулируйте три важных, на ваш взгляд, вывода о проведении педагогических мастерских.
2. Расскажите о вашем опыте проведения педагогических мастерских в вашей школе, городе, регионе.

Глава VI

РЕЗУЛЬТАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МАСТЕРСКОЙ

Организация рефлексии. Портфолио как инструмент для осуществления педагогической рефлексии. Механизмы работы по созданию портфолио. Типы и роль портфолио в системе работы школьного методического кабинета. Портфолио как инструмент оценки достижений учителя.

6.1 Продукты рефлексии

Понятие "рефлексия" (от лат. reflexio – «обращение назад») первоначально возникло в философии и означало процесс размышления человека обо всем происходящем в его собственном сознании. Развитие психологии и педагогики позволило развить и уточнить это понятие.

С понятиями «рефлексия» и «самосознание» С.Л. Рубинштейн связывает определение личности: «Личность в ее реальном бытии, в ее самосознании есть то, что человек, осознавая себя как субъекта, называет своим «я». «Я» - это личность в целом, в единстве всех сторон бытия, отраженная в самосознании... Личностью.... человек не рождается; личностью он становится. Поэтому, чтобы понять путь своего развития, человек должен его рассматривать в определенном аспекте: чем я был? - что я сделал? - кем я стал?»¹.

Д. Дьюи образно определяет саму сущность рефлексивного мыслительного процесса: «Мышление начинается в положении, которое достаточно ясно может быть названо положением *на распутье*, положение двойственное... Пока наша деятельность медленно переходит с одного предмета на другой, пока мы позволяем фантазии по желанию забавляться мыслями, рефлексии еще нет. Затруднение или остановка на пути к образованию мнения приводит нас, однако, к размышлению. При этой остановке в недоумении, мы, говоря метафорически, влезает на дерево; мы стараемся найти точку зрения, откуда бы мы могли видеть добавочные факты и, приобретая более общий взгляд на положение, решить, в каком отношении факты находятся друг к другу».²

Г.П. Щедровицкий пишет: «...люди изучают свои процессы деятельности или, иначе, самих себя. Такая смена объекта деятельности дает возможность выделить то, что появляется в деятельности, создается в ней. Именно этот механизм является... основным и решающим в развитии человеческой деятельности. ... Именно этот процесс рефлексии дает нам возможность решать ту задачу, которую мы сформулировали в необычной форме: «высунув голову в окошко, видеть себя проходящим по улице»».³

Существуют и другие образные определения: зеркало, в котором отражаются действия человека, «поворот», «обращение назад», представление рефлексии в виде «луча», «волны» или «пятна», которое разливается по поверхности; рефлексия - бесконечный "круг", воронка.

Учителя формулируют собственное представление о рефлексии, как в прямых, так и образных определениях: «Рефлексия – перемалывание, пропуск, перевод услышанной, увиденной, прочитанной и другой информации через себя», «Рефлексия – отслеживание собственного опыта и планирование новых идей», «Рефлексия – это самоанализ деятельности как ученика, так и учителя. Рассуждение, размышление над вопросами: что планировали вчера? Что было сегодня? Как применю, буду действовать завтра? Самооценка», «Рефлексия – это размышление, ответы на вопросы самого себя», «Рефлексия – это возвращение назад, «оглядывание своей работы, размышление насчет минусов», «Это перекрутка кадров, остановка на деталях и моментах работы».

Педагоги отмечают, что для рефлексии нужно время. Эта идея нашла отражение на одном из тренингов в образном изображении рефлексии в виде черепахи, несущей золотой ключик, открывающий дверь, чтобы понять себя, других, учащихся, свой урок и др.

Рефлексия учителя может быть направлена на предмет педагогической деятельности, на саму деятельность, на взаимодействие с другими людьми (учителями, учениками, родителями), на выявление собственных средств и способов мышления, понимания, коммуникации, а также

¹ Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – С. 641.

² Дьюи Дж. Психология и педагогика мышления // Пер. с англ. Н.М. Никольской. М.: Совершенство, 1997. – С.20.

³ Щедровицкий Г.П. Процессы и структуры в мышлении: Лекции в МИФИ. 1965. – С. 182.

действия и деятельность учеников, понимание их способов деятельности, мышления, понимания, коммуникации.

Как проявляется рефлексия? Как ее можно запечатлеть? В виде чего и в какой форме? Это форма живой речи, вербального рассуждения, отдельного суждения, текста.

Формы предъявления рефлексии могут быть разными¹:

1. **Письменная форма:** анкетирование и опросы с использованием различных методик: ответы на вопросы, открытые предложения, выбор из предложенных вариантов, расстановка по степени важности, согласие \ несогласие с утверждениями. Графические, схематические способы представления информации, творческая работа, например, педагогическое эссе, дневниковые записи ситуаций, постановки и решения задач
2. **Устная форма:** диалог между одним учителем и учителем, отдельные реплики, полилог в виде беседы или обсуждения, игровые формы.

Индикаторы качества рефлексии заключаются в умениях

- анализировать основания своих действий,
- просчитывать их близкие и дальние последствия,
- отображать внутренний мир другого человека,
- проявлять его понимание.

Рефлексия включает в себя:

- переживание;
- припоминание;
- осознание проблем и их решение;
- построение умозаключений, обобщений, аналогий, сопоставлений, оценок;
- обращение к убеждениям в целях их интерпретации, анализа, обсуждения или оценки, а также осуществления на их основе тех или иных действий².

Ниже представлены разные аспекты деятельности педагогов и возможные варианты для осуществления рефлексии.

Дневник учителя

Существуют разные определения понятия «дневник». **Дневник** – записи личного, научного, общественного характера, ведущиеся день за днем. Одно из них, принадлежащее М.О. Чудаковой, представляется особенно приемлемым для школьной практики: «Дневник – форма повествования, ведущегося от первого лица в виде подневных записей. Обычно такие записи не ретроспективны – они современны описываемым событиям. Наиболее определённы дневники выступают как жанровая разновидность художественной прозы и как автобиографические записи реальных лиц».³

Ведение дневниковых записей, в которых человек описывает свою жизнь, свою судьбу, мысли, стремления и чувства, уходит в глубокую древность и продолжается до современности. Существуют разные виды дневников: дневник наблюдений, путевой дневник, личный дневник. Стилль речи для ведения дневника может быть разным: научным, если сообщаются научные сведения, объясняются факты; научно-популярным – научный стиль с элементами других стилей речи; разговорным, художественным – автор рисует словами какие-то картины и образы

Исследователи отмечают, что «дневниковые записи разделяются на два больших разряда. Одни дневники отражают ориентацию автора на описание дня как временного пространства. Это могут быть перечисление сделанного, итог, размышления, анализ чувств и мыслей, планы и т. п. Дневники другого типа (они могут вестись нерегулярно) – «разговор» о себе во «времени»,

¹ См.: Ступакова Г.В. Реализация рефлексивного подхода при обучении английскому языку в условиях модернизации образования. // Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». Доступно: <http://festival.1september.ru/articles/417305/>

² См.: Кларин М.В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. – М.: Арена, 1994.- С.104.

³ Краткая литературная энциклопедия: В 9 т. - М.: Советская энциклопедия, 1962-1978.

размышления о том, что волнует, своего рода «поток сознания» с ассоциативными подтемами «главных» мыслей дня. Дневниковые записи людей, ведущих творческую работу, представляют собой лабораторию творческих поисков и мало чем отличаются от «записных книжек» и «рабочих тетрадей» писателей и поэтов»¹.

На наш взгляд, дневник учителя отражает все особенности, характерные для обоих разрядов.

Упражнение² 12. Поразмышляем вместе

1. Прочитайте материалы, представленные ниже. Какой тип дневника использовали российские педагоги? Какова ценность этих дневниковых записей для современных учителей? Почему вы так думаете?

В начале XX века три женщины, увлеченные дошкольной педагогикой, сели в поезд и почти одновременно приехали в столицу Италии Рим. Они хотели своими глазами увидеть, как воспитывают детей по новоявленному в то время методу итальянского врача, психолога и педагога Марии Монтессори. Каждая из этих женщин была по-своему замечательна. Татьяна Львовна Сухотина-Толстая – любимая дочь Льва Николаевича Толстого, ученица великих русских художников В. Перова, И. Прянишникова, Н. Ге, продолжившая педагогические традиции своего отца и предложившая уже в 1914 году маленьким ученикам Яснополянской школы упражнения с материалами М. Монтессори. Юлия Ивановна Фаусек – ученая-биолог, ученица Д. Менделеева и И. Сеченова, педагог, сочетавшая в себе великолепного практика и ученого, основоположница педагогической системы Монтессори в России. Елизавета Ивановна Тихеева – учительница начальных классов, лидер Общества содействия дошкольному воспитанию, позже профессор Петроградского педагогического института дошкольного образования, педагог-исследователь, руководитель детского сада, работавшего в Санкт-Петербурге по ее собственному методу.

Они ходили по одним и тем же римским улицам, открывали двери одних и тех же Домов детей Монтессори, беседовали с наставницами и наблюдали детей. Но каждая словно надевала при этом очки разного цвета: розового, как Яснополянские рассветы, лазурного, как волны Керченской бухты Черного моря, серого, как Петроградские заводские дымы. Они невольно искали в увиденном подтверждение собственных размышлений о смыслах жизни, пытались обрести опору своему положению в обществе и определить направление следующего шага. Заметим, что из всех троих только Елизавета Ивановна Тихеева была тогда профессионалом в педагогике. Каждая из этих женщин, вернувшись домой, написала по маленькой книжечке о своем путешествии к М. Монтессори. Тексты были сразу обнародованы в педагогической среде и вызвали острые споры и дискуссии.

Таблица 18.

<i>Из дневника Татьяны Сухотиной-Толстой</i>	<i>Комментарии из нашего времени</i>
Первое, что поражает в школах Монтессори, – это тишина. Я это сказала ей. Она улыбнулась и заметила: «Редкие учительницы понимают, что для того, чтобы заставить молчать ребенка, надо самой молчать». Это такое же Колумбово яйцо, как и то, что принудить ребенка к занятиям можно только отсутствием принуждения, что дать ему интерес к работе можно только тем, чтобы не навязывать ему этого интереса, что самая лучшая парта для того, чтобы сберечь	Наблюдая ребяташек францисканского монастыря, в котором в 1913 году развернулся Дом детей Монтессори, Татьяна Львовна Сухотина-Толстая хотела увидеть, как именно наставница достигает вполне тривиальной цели – благонравия своих воспитанников. И она увидела это и по достоинству оценила. Итак, чтобы стать настоящей Монтессори-наставницей, надо говорить мало и тихо, не

¹ Виноградов С. И., Платонова О. В. и др. Культура русской речи. Доступно: http://sbiblio.com/biblio/archive/graudina_shiryaev_spiking_culture/9.aspx

² См.: Хилтунен Е. Тренинг Монтессори// Доступно: <http://mariamontessori.ru/journal/9/29.html>

здоровье ребенка, - это совершенное отсутствие ее.

Второе, довольно редкое явление в школах, это то, что дети в монтессорских Домах детей отличаются необыкновенной вежливостью и благовоспитанностью. Это, конечно, происходит от самого строго-вежливого и внимательного отношения учительниц к детям. Я видела, как учительница, нечаянно задев ребенка, извинилась перед ним, как другая, прежде чем взять со стола ребенка какую-то вещь, спросила у него позволения это сделать, и слышала, как всегда, прежде чем проэкзаменовать передо мною или другими посетителями ребенка, - учительница у него спрашивала: «ты желаешь показать синьоре, как ты это делаешь?»

Расписания у Монтессори не существует. Дети все заняты различными делами по их выбору. Школа начинается с того, что надеваются фартуки, причем, дети помогают друг другу. Потом осматривается обстановка: смотрят - в порядке ли все вещи, чисты ли они: учительница указывает на те места, в которые обыкновенно забивается пыль, и дает детям необходимые предметы для уборки (половые щетки, веники, тряпки и т. п.). Затем дети садятся на места. Учительница дает им понять, что естественно человеку - сидеть каждому на своем месте, молча, прямо, не мешая друг другу, и что, кроме того, приятно для глаз, когда во всем виден порядок. Она говорит, что вставать с места и двигаться надо только тогда, когда имеешь для этого определенную надобность. После этого дети свободны делать, что хотят. «И потому», - говорит Монтессори, - «если они, поняв то, что им сказано, встают, говорят, меняют место - они делают это не так, как прежде, не зная зачем, и, ни о чем не думая, - но делают потому, что, действительно, для чего-нибудь хотят встать, говорить, двигаться»... Монтессори говорит, что она замечала, что движения детей при таком воспитании становились с каждым днем более осмысленными и порядочными, так как дети привыкли размышлять над своими поступками, в которые учительница вмешивается только тогда, когда видит что-либо вредное или непристойное. Таким образом, образ старинной учительницы, надрывающей свои легкие в старании затушить всякие проявления жизни в ребенке - сам собой исчезает. Он

навязывать собственного мнения, не осуждать ошибки в работе и здороваться, равно, как и прощаться, с каждым из детей за руку. Попробуем истолковать хотя бы эти ежедневные приветствия пожатием руки. Ведь в наших школах совсем другая традиция. Когда учитель входит в класс, ученики встают перед ним около своих парт. Одно дело, взрослый тебе единственному протягивает руку, как бы выражая свое личное уважение и удовольствие от встречи с тобой. Другое - когда ты должен вместе со всеми встать, замереть и таким образом выразить свое уважение учителю. Попробуй не встань - получишь выговор. Учитель же мимолетно произносит обычное, ничего не выражающее «Здравствуйте, садитесь!» А в наших детских садах воспитательницы часто и вообще не здороваются с детьми, видимо, полагая, что их малышам еще расти и расти до равноправного пожатия руки взрослого в приветствии. Мы, к сожалению, не задумываемся над тем, что наши дети - тоже люди, и имеют полное право, как любой человек, уважать нас или не уважать. Во всяком случае, уважение маленьких надо заслужить, и это не простая работа. Выходит, каждое утро мы даже не приступаем к воспитанию благонравия, ведь умение и желание искренне здороваться и прощаться друг с другом - одна из его основ. Мне приходилось наблюдать рукопожатие начала дня во многих современных Монтессори-школах мира. Если мы, действительно, стремимся к возвышению ребенка в отношениях со взрослыми, за что ратовала М. Монтессори и о чем мы сами так часто печемся на словах, нам, наверное, стоит перенять монтессорианскую традицию приветствия.

В Доме детей Монтессори Татьяна Львовна Сухотина-Толстая заметила еще один важный момент - строгий и всегда постоянный ритм жизни детей. Все спокойно, ритмично и неизменно в течение каждого дня. Как в космосе - зиму сменяет весна, а весну - лето. Любое нарушение ежедневного порядка событий приводит к разбалансировке сознания маленьких детей. Они незаметно теряют великий подарок Творца - умение подолгу сосредотачиваться на своей деятельности. У детей мышление развивается за счет упорядочивания сознания. Это не подлежит сомнению, так как доказано сотнями научными исследованиями и прежних лет, и современными. Открытием Марии Монтессори считают так

отчасти заменен «дидактическим» материалом, содержащим сам в себе свою проверку и позволяющим ребенку самовоспитание. Учительница должна только наблюдать и направлять. Она должна быть una paziente e una silenziosa, как говорит Монтессори «терпеливица и молчаливица»

называемый сенситивный(чувствительный) период порядка, который наблюдается у детей примерно до 5 – 6 лет, а впоследствии угасает, как и многие другие сенситивные периоды. Если мы хотим не идти в разрез с человеческой природой и, действительно, помогать детям в жизни, – нам надо позаботиться о реальном создании условий для ее естественной ритмизации.

Наблюдая работу наставниц Дома детей, Татьяна Львовна отмечала одну их важную особенность. «Она должна быть, как говорит Монтессори, una paziente e una silenziosa, «терпеливица и молчаливица». Что это означает? И как подобное положение может быть истолковано с точки зрения педагогической антропологии?

Если развитие ребенка наиболее активно протекает в моменты его концентрации на целенаправленную деятельность, то взрослые, казалось бы, давным-давно должны понять, что вербальные объяснения каких-либо понятий впрок ребенку не идут. Поистине он впускает их в одно ухо, а в другое выпускает. Поэтому во время свободной работы наставница, прежде всего, должна обеспечить ребенку самостоятельную деятельность и возможность концентрации внимания. Для выполнения первой задачи она заполняет среду детской группы автодидактическими материалами, а для исполнения второй – в буквальном смысле слова замолкает, что делают, следуя ее примеру, и дети.

Кстати, и сама Монтессори в книге «Дом ребенка. Метод научной педагогики» сетовала на трудность выполнения этой задачи нетренированной наставницей, которая решила, например, дать ребенку минутный урок работы с каким-то материалом. Так и хочется пояснить словами свои действия при показе! Но для ребенка слова мало что значат и мешают сосредоточиться на демонстрации самого материала. Вот почему Монтессори-наставницу Татьяна Львовна Сухотина-Толстая называла «молчаливицей».

Как же объяснить второе, ею придуманное, слово – «терпеливица»? Дело в том, что развитие человеческого дитя протекает очень медленно. Возьмем хотя бы координацию движений. Молодой жеребенок сразу же после

	рождения поднимается на ноги, хоть пока и неустойчив. Но, спустя несколько часов, он уже бежит рядом с кобылой. Человеческий ребенок появляется на свет фактически в эмбриональной стадии развития. Отрезок времени, в течение которого новорожденные не способны к координации движений, уникален и среди других разновидностей животных. Дело в том, что первые движения жеребенка управляются врожденным инстинктом, а человеческий детеныш развивает целенаправленные движения, управляя своим мышлением, становление которого происходит в течение долгого времени и в прямом взаимодействии с окружающей средой. Природа наградила людей уникальной ролью – мы должны думать перед тем, как совершить какое-либо действие. Вот почему нам надо набраться терпения, прежде чем, мы обнаружим в развитии ребенка проявления его новых достижений. Всеу свое время. Самостроительство ребенка нельзя ни убыстрить, ни замедлить. Но мы должны обеспечить ему условия естественного протекания всех физических, интеллектуальных и духовных процессов и терпеливо ждать результатов своих усилий. Если ребенок с нашей взрослой точки зрения сделал какую-то ошибку в произнесенном или написанном слове или в решении математического счисления, значит, он просто не созрел до правильного решения. Надо немного подождать. Вот почему Татьяна Львовна Сухотина-Толстая называла Монтессори-наставницу «терпеливицей»
--	--

Проанализируйте, как ведет свой дневник Елизавета Тихеева. Какие мысли педагога нашли отклик у Вас? Обсудите в группе.

<i>Из дневника Елизаветы Тихеевой</i>	<i>Комментарий из нашего времени</i>
Оживление, наблюдавшееся до того среди всех этих крошек, сдавленный шум сразу прекратились, и водворилась полная тишина. Тогда монахиня стала шепотом отдавать распоряжения. Она говорила так тихо, что я не могла разобрать ее слов, каждый ребенок, к которому было обращено то или другое задание, вставал, подходил бесшумно к одному из низких у стен стоявших шкафов, тихонько отворял его и доставал из него тот или другой материал. Вставали дети и группами и, взяв, что было нужно, не толкаясь, никого и ничего не задевая, возвращались на свои места. Скоро все столы покрылись рамками,	Елизавета Ивановна Тихеева описывает типичное состояние Монтессори-группы в процессе свободной работы. Речь идет о детях, которых можно назвать «нормализованными», то есть, в достаточной степени освоившими специально подготовленную среду комнаты, привыкшими к установленному ритму жизни и почувствовавшими вкус спокойной и сосредоточенной работы. Упорядоченная жизнь стала для них нормой. Подобная картина шокирует почти любого традиционного педагога, так как ему трудно

вкладками, лоскутами и прочими уже изученными мною на *via dei Marsi* атрибутами. Некоторые из детей разостлали на полу зеленые коврики, стали сооружать пирамиды из розовых кубиков, складывать слова из бумажных букв. Двое малюток писали на доске, которая вскоре покрылась четко и крупно написанными словами. Девочка постарше уселась за столиком, стоявшим в конце широкого среднего прохода, и стала рисовать акварелью цветы. Она проявляла большой навык в этой работе, видимо, любовалась ею и старалась привлечь к ней внимание гостей. Мое внимание привлекли мелодичные звуки, раздававшиеся за одним из столов: это играли два мальчугана на специальных звонках, предназначенных для развития слуха детей. Один из них выстукивал молоточком на звонках, привинченных к доске и подобранных в последовательности C-dur'ной октавы какой-то легкий мотив; затем он представлял его на линованной нотной доске нотными картонными значками. Другой подбирал гамму на смешанных передвижных звонках. Легко ударяя молоточком, он устанавливал звонки в надлежащей последовательности с тем, чтобы их вновь смешать и вновь приняться за ту же задачу. Терпение и усидчивость, которые он проявлял в этой работе, были поистине изумительны. За другими столами шнуровались рамки; пальцы двигались по наждачным буквам; складывались слова и фразы; затушевывались фигуры и т.д. и т.д. Индивидуальных уроков не было. Монахиня-руководительница стояла в стороне, изредка отвечала шепотом на вопросы гостей и в то же время зорко следила за обширной аудиторией, среди которой попадались и 3-летние крошки. Если ей казалось, что возня за столами, сдавленный говор ребят преступали границу дозволенного, она делала шаг вперед, и ее тонкая, бледная рука поднимала картон со словом *silenzio*! И удивительное по силе было воздействие этого талисмана!

понять, какими средствами была достигнута подобная феноменальная «дисциплина». Возникает сомнение, не имела ли место специальная муштра и прессинг. Или, может, дело в групповом гипнозе? Многим непонятно и поведение наставницы, которая, как пишет Тихеева, стоит в стороне и лишь изредка шепотом отвечает на вопросы. Как она добилась такого изумительного послушания малышей?!

Для того, чтобы ответить на этот вопрос, надо взглянуть в проблему «нормализации» детей с точки зрения нейропсихологии. Функции человеческого индивида, которые ребенок получает при рождении, после трех лет начинают активно взаимодействовать, а мозг руководит этой работой. Но если внешние обстоятельства жизни не способствуют этому взаимодействию, то сознание ребенка становится хаотичным. Он не знает, чем ему заняться, болтает бессмыслицу, не выбирается из своих фантазий к реальности, двигается беспорядочно, капризничает, возбужден или, наоборот, подавлен. Если таких детей в группе много, они немедленно приводят комнату в страшный беспорядок, игрушки и материалы разбрасывают по полу, шумят, заводят потасовки. Все эти явления вызваны не тем, что именно так дети проявляют свою непосредственность и свободу. И, тем более, не тем, что они глупые, капризные и беспардонные существа.

Упражнение 13. Как вести дневник¹

2. Каждый вечер записывайте в дневник события дня, причем, скорее это должен быть не перечень всех событий, а только основных и, самое главное, должна быть дана эмоциональная оценка дня. То есть, прежде всего, Вы должны ответить на вопросы типа «Чем я доволен, чем не доволен», «За что могу себя похвалить, за что порицать» и так далее.

¹ См: Полонейчик И. И. Как и зачем вести дневник. //Доступно:<http://www.liveinternet.ru/users/3702597/post181692640/>

3. Каждое утро Вы должны просматривать последние записи.
4. После того как Вы войдете в рабочий режим и ведение дневника перестанет вызывать у Вас сложности, переходите на воспоминания двух последних дней. Затем трех и так далее. Желательно довести до семи дней. Причем, записывая события, скажем, двух дней, Вы, естественно, запись ведете раз в два дня, вернее, в два вечера, но просмотр дневника должен осуществляться каждое утро.
5. Результаты начинают ощущаться примерно через два-четыре месяца после начала выполнения упражнения.
6. Со временем Вы сами выработаете некий оптимальный режим ведения дневника. А следствием выполнения этого упражнения будет **резкое увеличение способности к запоминанию и активизация памяти**, т.е. Вы будете в состоянии вспомнить то, что Вам кажется основательно забытым.

Н-Р:

Если сегодня вторник. Ответьте на вопрос – а что Вы делали в четверг? Только не давайте ответов вроде «ходил(а) на работу» или «проверял(а) работы учащихся». Как правило, если в этот день не было никакого события, повлиявшего на Вас достаточным образом с точки зрения эмоциональной, то день этот толком не вспомнится. А теперь еще вопрос – что можно сказать о памяти человека, если вся неделя легко встает у него перед глазами?

Советы учителю по ведению дневника¹

1. На записи не следует тратить слишком много времени. Вы должны укладываться в минут 15-20 максимум. Стремитесь записывать только ключевые слова и предложения.
2. Избегайте подробнейшего описания событий дня. Принципиально важно прежде всего отметить эмоциональные моменты. Ведь что является основным врагом памяти? Не возраст, не умственные нагрузки и пр. Серость дней, обыденность. А таким образом Вы возродите свои эмоции? Значит, и память.
3. Важно записывать именно вечером, но не лежа в постели.
4. Обязательно утром просматривайте записи. Причем, не просто читайте, а просматривайте и вспоминайте.

Типичные ошибки при ведении дневника²

1. Лень писать, или осуществляются попытки ведения дневника с помощью диктофона. Только писать! Вы максимально сосредотачиваетесь именно тогда, когда пишете.
2. Не всегда делают утренний просмотр дневника. Ошибка! То же самое, если Вы будете просто «вспоминать», мысль быстро уйдет в сторону.
3. Увлечение записями по мелочам. Не мелкие события, а **эмоции** прежде всего! Если Вы захотите подробно описать Ваши чувства по какому-либо поводу, то это нормально. Но если Вы начнете подробно описывать абсолютно все события, то просто потеряетесь в мелочах.
4. Необоснованно быстрый переход на большее количество дней. Вы должны преодолеть стремление поскорее выйти на рубеж семи дней или пропустить, к примеру, этап «четыре дня», как это сделала одна моя ученица. Мотивация была предельно проста – «у меня получилось три дня, какая разница, можно сразу на пять дней перейти». На самом деле она просто поехала в командировку и по этой причине не стала вести дневник. Вы должны сами почувствовать ту самую степень легкости ведения дневника на определенном этапе и только тогда переходить к следующему.
5. Но самая типичная ошибка – «растекание мыслью по древу», когда даже при записи начинаешь о чем-то мечтать или просто не знаешь, что писать.

Возможная форма ведения дневника

¹ Там же.

² См: Полонейчик И. И. Как и зачем вести дневник. //Доступно:<http://www.liveinternet.ru/users/3702597/post181692640/>

Не поленитесь, возьмите ежедневник или тетрадь, затратьте полчаса и на каждой странице напишите следующие пункты:

- Дата
- Яркие события, педагогические ситуации
- Что я сделал должного?
- Что не сделал должного?
- Какие поступки, деятельность, действия заслуживают отрицательного отношения и требуют размышления?
- Каким поступкам, деятельности, действиям следует радоваться?
- Сильные эмоции

В настоящее время появился новый жанр дневника – **онлайн-дневник**, или Интернет-дневник. Интернет-дневники, или **блоги**, (англ. **blog** - это сокращение от weblog, что значит сетевой журнал, или дневник) состоят из «постов». Пост – сообщение в дневнике, каждый из которых содержит дату и время публикации, а также ссылки на страницы с фотографиями, комментариями и именем автора. Но, в отличие от бытового дневника, представляющего собой систему записей, связанных с определенной датой, записи блогов разных пользователей возникают в ленте новостей и по прошествии времени замещаются другими; временные промежутки, реально существующие между ними, не могут быть отражены в режиме онлайн. Главное отличие Интернет-дневника от традиционного состоит в установке автора блога **на поиск единомышленников**, людей, разделяющих его жизненную позицию – для общения с ними.

Одни из первых блогов появились во «всемирной сети» благодаря американскому проекту LiveJournal.com примерно шесть лет назад. Вскоре о LiveJournal узнали и в Рунете (русскоязычной части Интернета), где этот проект тут же получил название «Живой журнал» (коротко «ЖЖ») и стал самым популярным блоггерским сервисом.

Обращаясь к блогам, читатель дневника должен понимать, что имеет дело не с текстом, который является более или менее субъективным сообщением о событиях, или текстом, фиксирующий группу переживаний, но с сообщением, которое играло большую активную роль в жизни его автора. Можно выделить разные типы интернет-дневников по позиции автора или группы авторов:

1. **личный или персональный блог** является личным ресурсом одного человека, который имеет возможность в хронологическом (по желанию автора) порядке размещать собственные мысли, материалы, произведения.
2. **коллективный или социальный блог** ведется группой лиц по определенным правилам, которые являются установленными собственником (главным редактором).
3. **корпоративный блог** предполагает его ведение сотрудниками одной организации (блоги кафедр, подразделений университетов, институтов и других учебных заведений. При наличии подключения к Интернету возможны блоги школ района, блоги единомышленников, осваивающих инновационные программы, методики обучения)..¹

Упражнение²14.

Плюсы и минусы электронных дневников

Информационные технологии развиваются стремительно. Познакомьтесь с высказываниями педагогов и учащихся о ведении записей в электронном дневнике и определите плюсы, минусы и перспективы такого дневника для учащихся и для учителя.

¹ Характерные особенности блогов как современных Интернет-дневников// Доступно: <http://igorosa.com/xarakternye-osobennosti-blogov-kak-sovremennyx-internet-dnevnikov/>

² По материалам сайта Библиофонд. //Доступно: <http://www.ipmce.su/~tsvet/WIN/letter2.html>.

- «Ученик перед началом учебного года пишет у себя в дневнике свои планы, цели и задачи на этот год. Учитель же читает и пытается скорректировать свой учебный план под запросы ученика. Таким образом, можно создать если не идеальный, то почти идеальный план учебы и взаимодействия системы учитель-ученик».
- «В ЖЖ у нас есть свобода выбора публичности. Что значит, что мы сами же выбираем, какие посты делать публичными, а какие личными. Такая вариативность является огромным плюсом, ведь часто мы хотим услышать совет по тому или иному вопросу. С другой стороны, при таких обстоятельствах могут повлиять специальные посты, созданные вызвать чью-нибудь реакцию, но это уже на совести каждого».
- «...все зависит от того, что считать образовательными целями. Но, вообще говоря, полезно вести дневники, там психологи все ратуют за переосмысление поступков, все дела. Но если говорить именно об образовании, то именно в силу своей публичности ЖЖ может стать мощным инструментом познания. Поясняю: допустим, ученик выбирает некоторое количество сообществ, в которых поднимаются актуальные темы, у него есть возможность обсуждать любые вопросы и консультироваться с самыми различными людьми. В общем, если отладить эту систему, может неплохо получиться. С другой стороны, в этом кроется множество подводных камней, таких как некомпетентность, какие-то личные характеристики человека, которые могут помешать ему учить».
- «Конечно, есть смысл использовать блоги как средство связи между учеником и педагогом – может быть, что-то лучше прояснить письменно, а не в личном разговоре. Особенно мне понравился момент с постановкой целей и задач и с последующей корректировкой взаимных позиций. Если для моих учеников станет нормой самостоятельная постановка целей и задач и, главное, самостоятельное достижение поставленных целей, я буду считать свою педагогическую миссию выполненной – дети стали взрослыми! Наконец-то! Это, кстати, и меня стимулирует заняться целеполаганием, а то всё как-то не до того, а зря».
- «Мне кажется, идея использования блогов как электронной среды для решения образовательных задач очень продуктивна. Во-первых, потому что блог - это гибкая форма, объединяющая индивидуальную и групповую работу. Здесь можно «творить» в одиночку, не обнародуя свои черновики, а можно совместно обсуждать развитие проектной темы, распределять права и обязанности, формировать временные или постоянные группы. Во-вторых, потому что блог (несмотря на свою «сетевость» и интерактивность - это индивидуальное пространство, позволяющее выразить себя, свои мысли, чувства, предпочтения: здесь можно организовать РЕАЛЬНЫЙ и НЕФОРМАЛЬНЫЙ («без галстуков» и статусов) ДИАЛОГ ученика и педагога. Что сейчас и происходит? И, в-третьих, блоги – это среда, в которой молодые люди чувствуют себя комфортно и адекватно; т.е., это новая форма культурной коммуникации и самопредставления. Если педагоги хотят сохранить свою экспертную позицию и авторитет наставников, они просто обязаны подключиться к конструированию электронных образовательных дневников».

После прочтения высказываний из интернета запишите свои идеи в Т-схему (таблица 19) и обсудите их с участниками мастерской.

Таблица 19.

+	-
Для учащихся 1. 2. 3. ...	Для учащихся 1. 2. 3....
Для учителя 1. 2.	Для учителя 1. 2.

Педагогическое эссе

Эссе – древнейший жанр мировой литературы. К эссе обращаются, когда есть стремление к самовыражению, самораскрытию личности. Жанр эссе требует свободного владения темой и определенной смелости (самобытности, непохожести на других) во взглядах и суждениях.

Эссе от фр. «essai», англ. «essay», «assay» – попытка, проба, очерк; от лат. «exagium» – взвешивание. Создателем жанра эссе считается М.Монтень («Опыты», 1580 г.). В словаре С.И. Ожегова дается такое определение: «Эссе – прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции на частную тему, трактуемую субъективно и обычно неполно». Литературный энциклопедический словарь сообщает нам, что «эссе – это прозаическое произведение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующие на определенную или исчерпывающую трактовку предмета».

Эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо. Стиль эссе отличается образностью, афористичностью и установкой на разговорную интонацию и лексику. Анализируя определения жанра эссе, данные в разных словарных статьях, мы можем выделить ключевые слова, характеризующие эссе как жанр литературного произведения: индивидуальная позиция автора; субъективный подход в развитии темы и раскрытии проблемы; афористичность и образность языка; свободный стиль изложения. Стиль эссе отличается образностью, афористичностью и установкой на разговорную интонацию и лексику.

Что такое педагогическое эссе? Из общих определений эссе можно вывести определение собственно педагогического эссе. **Педагогическое эссе** – 1) сочинение педагога на свободную тему; 2) один из способов творческой самореализации педагога, его видение путей решения той или иной педагогической проблемы; 3) это самоанализ, критическое осмысление собственной педагогической деятельности; 4) педагогическая философия учителя, его убеждения, взгляды, позиция, ценности, приоритеты. По сути книги В. Сухомлинского, Ш. Амонашвили, Е. Ильина, С. Соловейчика и других педагогов содержат в себе педагогические эссе, а часто и являются ими.

Как же написать собственное педагогическое эссе? Основные требования к эссе: а) краткость (небольшой объем); б) свободная композиция (значит, единых требований к эссе нет); в) выражение индивидуального впечатления по тому или иному вопросу; г) наличие новизны взгляда на этот вопрос; д) отсутствие претензий на безусловную правоту своих взглядов; е) образность и афористичность изложения мыслей; ё) разговорная интонация и лексика; ж) доминирование (проявление) во всем личности самого автора.

Практические советы

1. Эссе не нужно выдумывать: в основе эссе описание собственного опыта, размышление по его поводу или повествование с субъективной оценкой.
2. Нужно просто осмыслить свой опыт: чему я конкретно научился (лась) за годы учительской практики или за определенный период или в результате сложившейся ситуации? Что я узнал (а), что я понял(а), что я почувствовал(а)?
3. Написать емко, кратко, афористично, убедительно для себя и других.
4. В эссе не важна поучительность для всех, провозглашение каких-то истин.
5. Откажитесь от лозунгов и шаблонных фраз, избитых выражений и высоких слов. Пишите просто, рассказывая, описывая, рассуждая.
6. Главное – личностное отношение к произошедшему или происходящему.
7. Если вы хотите привнести в работу что-то свое, новое, нестандартное, то использование жанра эссе позволяет начать это делать.

Упражнение 15.

Поразмышляем над эссе

Прочитайте фрагменты педагогических эссе. Какие требования к написанию эссе выдержаны? Соотнесите содержание фрагментов с требованиями к написанию эссе. Что, на ваш взгляд, удалось авторам? Отметьте конкретные детали. Что хотелось бы посоветовать авторам? Сформулируйте 2-3 совета.

Фрагмент 1.

Из эссе Ю.В. «Я, мои ученики и критическое мышление»

Я не случайно свое размышление начинаю именно с данного утверждения. Когда программа «Развитие критического мышления через чтение и письмо» начала своё путешествие по нашей республике, вопрос «Какие изменения произошли в ваших учениках?», практически всегда имел и имеет первостепенную важность. Но так ли уж важно у скольких учащихся произошли эти изменения или важно то, какого качества эти изменения случились у отдельных личностей? Я хочу рассказать о случаях из моей практики, которые наглядно показывают изменения, произошедшие со мной и с моими учениками в деле развития критического мышления.

Мои первые шаги в критическом мышлении я могу охарактеризовать как успешные... Мне не мешали, давали зеленый свет, а дети с удовольствием посещали уроки физики. Среди этой работы наиболее ярко проявили себя две моих ученицы Рахманжанова Жанна и Гараева Елена. Мои две помощницы, схватывающие все на лету. Они не только помогали мне, но и своим поведением подавали хороший пример другим, демонстрируя неординарность мысли. Многие тогда потянулись за ними, стараясь подражать, выполнять задания на том же уровне, как эти замечательные девочки.

Наступил такой момент, когда Лена с Жанной стали испытывать некую неудовлетворенность, которую и выразить они явно не могли, не понимали, что с ними происходит. Но очень часто я стал слышать от них такие слова: «Все это хорошо, но мы думаем, что нужно что-то еще, не хватает чего-то, надо как-то себя под другим углом подать. Надо как-то использовать что-то другое». После уроков они зашли в мой кабинет и объявили буквально следующее: «Нам кажется, что у нас в школе должен быть журнал о развитии критического мышления, который бы объединял усилия учителей и учеников в одном общем деле». В общем-то, миссия была сформулирована. Но, признаюсь, у меня она вызвала опасение. «Не потянем!» - была моя первая реакция. Но девочки настойчиво повторяли: «А вы поговорите с учителями, что скажут они». Во время совместного заседания учителей и самых продвинутых учащихся, которых Лена и Жанна сумели сплотить вокруг себя, были определены основные принципы работы журнала. Это должен быть совместный проект, в котором учителя и ученики работают на равных. Он должен иметь двух главных редакторов из числа учеников и учителей. Решения о публикациях принимаются вместе, редакционный совет состоит из равного количества учащихся и учителей, никто не доминирует. Так началась наша работа. Редакторы журнала самоотверженно трудились, взяв на себя лидерство в этой работе. И вот выходит в свет пробный номер журнала, который решено было назвать «Островок КМ», затем через месяц следующий номер, затем еще один и еще. Мы работаем с большим энтузиазмом, а я наблюдаю, как меняются мои ученицы. Насколько серьезно они относятся к своей работе, как вдумчиво они работают с авторами статей, редактируют их, сотрудничают с учителями. И в школе уже к ним отношение не как к рядовым ученикам, а как к личностям стоящим еще не на уровне учителя, но и уже не на уровне ученика.

И тогда я решил, как бы невзначай подбросить Лене и Жанне идею о том, что было бы неплохо написать о своем опыте работы по изданию «Островка КМ» в международный журнал «Перемена». Так мы вместе взялись за статью, которая уже через полгода была опубликована в «Перемене» Это был крупный успех! Успех не только Жанны и Лены, это был успех школы, города, Кыргызстана – не было еще статей от кыргызстанских учеников в «Перемене»! Время шло. Лена и Жанна заканчивали школу. Лена собиралась уезжать, а Жанна уже сделала свой выбор. Она решила стать учителем русского языка и литературы и остаться работать в школе. Поступила на заочное отделение и вот уже завершает свое обучение, сейчас она сама уже учитель. Как вы

думаете, какой учитель из неё получится? Если кто-то сомневается... не стоит! Самый лучший! Она уже в числе лучших, хоть и стаж её невелик. А все потому, что она прошла хорошую школу. Лена также выбрала путь учителя. Она поступила в педагогический университет г. Абакана. Но, к сожалению, я не могу сказать ничего о её дальнейшей судьбе. Время и расстояние делают свое дело. Но я думаю, что человек, прошедший такую школу, в жизни найдет себя.

Эти достижения – результат сложного и многопланового взаимодействия учителей и учащихся, объединенных общей целью.

Описанная мной история успеха моих учениц не единственная в практике моей работе, но особо ценная для меня. Она ценна именно потому, что демонстрирует ситуацию, когда ученики получают не узкопредметные знания, которые, тоже, безусловно, важны, а целый спектр общечеловеческих социально значимых навыков, среди которых особое место занимают навыки, так необходимые в сегодняшнем непростом мире.

Фрагмент 2.

Из эссе К.М. «Моя педагогическая философия»

Проработав в школе совсем немного, я начала понимать, что моим ученикам не хватает навыков свободного общения. Развить же эти навыки, используя традиционные методы обучения, не всегда получается, но если использовать в работе инновационные приемы, то можно достичь более высоких результатов. Осознавая эту ситуацию, я смогла определить для себя проблему: "Развитие коммуникативных навыков английской устной речи на основе инновационных подходов". Я работаю над этой проблемой уже в течение нескольких лет. Для меня важно, чтобы дети могли свободно общаться и высказывать свое мнение на английском языке. Знания, которые получают ученики на уроках, должны активно использоваться в различных ситуациях общения. Умение говорить по-английски – это путь познания современного мира, в котором есть Интернет, модные журналы на английском языке, друзья из других стран, международные встречи, путешествия. Поэтому я считаю главной своей целью сделать так, чтобы ребенок уже в подростковом возрасте умел разговаривать на английском языке и понимать своего собеседника.

Я хорошо запомнила совет моей учительницы Тамары Ильиничны. «Заходя на урок, для своих учеников всегда имей в запасе интересную историю, шутку, рассказ или удиви их необычным вопросом». И сейчас, начиная свой урок, определив тему и цель его, я стараюсь сформулировать или в форме интересного вопроса, или в форме загадки, или рассказываю интересную историю. Ребята задумываются, им становится интересно, любопытно. И это в значительной степени обеспечивает успех урока.

В процессе решения поставленной проблемы, я всегда помню о том, что правильно поставленная цель урока обеспечивает его эффективность и результат. Завершив урок, я спрашиваю сама себя: «А достигнута ли цель урока, удалось ли решить часть той большой проблемы, которую я сама для себя выбрала?» Иногда бываю довольна результатами, но иногда проведенный урок не удовлетворяет, и я начинаю анализировать и искать моменты, которые можно было бы изменить и улучшить.

Я заметила, что моим ученикам больше нравятся уроки, на которых работа проходит не однообразно и монотонно, а например, в виде увлекательного литературного путешествия, которое мы вместе с ними совершаем в процессе чтения и размышления. На таких уроках многие ребята раскрываются творчески, могут выполнить замечательный литературный перевод или сочинить стихотворение.

Когда я даю задание для групповой работы, то наблюдаю, прислушиваюсь, как работают ученики, но стараюсь не вмешиваться в обсуждение, не навязывать свое мнение, хотя иногда бываю не согласна с ними. А случается так, что дети переубеждают меня, и я соглашаюсь с их аргументами. Но в душе я радуюсь, что мои ученики не стесняются, а высказывают свои мнения и готовы учиться самостоятельно.

Применяя инновационные методы работы с детьми на уроках, заметила, что мышление детей стало более гибким. Они стали понимать, что иметь свое мнение – это не преступление, а ценность, обладать которой может не каждый человек.

Дети как чистая тетрадь, что в ней напишешь, то и останется. И поэтому на своих уроках я стараюсь быть с учениками корректной, помню, что каждый мой неправильный шаг, нечаянно сказанное слово может оказать нежелательное влияние на неокрепшие души моих воспитанников. Поэтому мне постоянно приходится работать над собой, и, как учитель, не мыслю себя без постоянного совершенствования, так как я должна быть образцом для своих учеников. *Научить и душой обогреть* – в этом для меня заключена суть учительской профессии, это моё педагогическое кредо. Ведь детям важно не только то, чему ты учишь, но и как ты это делаешь. И я согласна с утверждением, что учитель учит и воспитывает детей до тех пор, пока учится этому сам. Радуюсь, когда ребята с интересом идут ко мне на урок, но для меня важно и то, что сама иду на урок с удовольствием и жду встречи с учениками.

Фрагмент 3.

Из эссе О.Т. «Моя педагогическая философия»

Учителем истории я стала не случайно. Еще в детстве я стала задумываться над тем, как развивается история, существуют ли у нее законы или все, что происходит, представляет собой только цепь случайностей. В попытке объяснить ход истории я нашла себя в учительстве. История помогает мне лучше понять себя и других, увидеть, как жили наши предки, как они трудились, воевали, создавали книги и дворцы, оружие и орудия для мирного труда.

В начале своего педагогического пути я поставила перед собой такую проблему: *«Обучение истории через формирование у учащихся нравственных ценностей»*. Я выбрала эту проблему, потому что еще со школьной скамьи понимала, что наше общество нуждается в подготовке широко образованных, высоконравственных людей, обладающих не только знаниями, но и определенными личностными качествами. Именно поэтому обучение истории я вижу не только как обучение предмету в чистом виде, но и как процесс становления личности моих учеников с качествами, востребованными в обществе.

В моем понимании успешному обучению истории, а также решению моей проблемы способствуют правильно выбранные методы обучения, познавательные задания, учебный и методический материал. Если быть конкретной, всё то, что вызывает у учеников личностные переживания, стремление определить собственное отношение к фактам и историческим деятелям прошлого. Я считаю, что история, как предмет, играет большую роль в духовно-нравственном развитии учащихся. Размышляя над минувшими событиями, учащиеся задумываются над такими нравственными понятиями, как долг, обязанность, сопереживание, любовь к Родине, героизм. Взгляд в прошлое, сквозь толщу времен – это попытка разглядеть в нём самих себя. Цицерон сравнивал течение истории с ходом человеческой жизни.

Многие темы в курсе истории содержат богатый «ценностный пласт». Вспомним подвиги воинов-кыргызстанцев, которые в годы Великой Отечественной войны вставали на защиту своей Родины. Это ли не пример для подражания? Такие примеры в истории не единичны, и я учу детей оценивать поступки этих людей, не быть равнодушными к окружающим. Поэтому свои уроки я организую таким образом, чтобы ученики постоянно оказывались в ситуации решения вопроса о том, как отнестись к конкретному историческому событию. Воспитывая в учениках нравственность, как одну из задач я ставлю изучение исторического пути развития общества. Развиваю понятие о том, что прошлое, настоящее и будущее неразрывно связаны между собой. Я считаю, что в изучении истории важно не навязывать готовых оценок исторических событий, не предлагать готовых идеалов, а уметь подводить учащихся к самостоятельному их постижению, развивая при этом их историческое мышление.

Работая с историческими терминами и хронологией, я часто использую своеобразную разминку в виде схемы, в которой нужно найти три взаимосвязанные ячейки по горизонтали, диагонали или вертикали. Затем нужно эту взаимосвязь объяснить. Интересен и такой необычный приём. В начале урока задаю неожиданный вопрос, рассчитанный на то, чтобы вызвать интерес

учащихся, но ответа на который, они пока дать не могут. Тогда у детей появляется потребность что-то понять, их мышление начинает работать с анализа проблемы, с удивления или недоумения. Одним из важных моментов при изучении истории я считаю формирование знаний и развитие навыков о том, как приумножать духовное и культурное достояние народов Кыргызстана. Реализацию этой задачи я осуществляю через организацию поисковой деятельности. Я называю это «выходом за пределы урока». Именно по этой причине некоторые из моих уроков проходят в городском музее, где ребята напрямую соприкасаются с историей нашего края в прошлом. Они сравнивают прошлое с современностью, сопереживают людям прошлого, находят много общего, что, по моему мнению, имеет большое значение в духовно-нравственном воспитании. В Кыргызстане есть немало исторических мест, которые нужно изучать. Например, прошлым летом мы со своим классом побывали в одном из древнейших городов Центральной Азии – Оше. Цель этой поездки была изучить достопримечательности этого славного города. Мы побывали на священной горе Сулайман-Тоо и испытали восторг от увиденных наскальных рисунков древности, музея в горе, памятников архитектуры. Я сама словно ощущала, как дети проникаются духом предков, видела и чувствовала мурашки, бегущие по их коже от восторга, от возможности прикоснуться к прошлому. И было удивительным открытием для меня самой, я понимала, что достигаю своей цели в обучении истории родного края. А в ходе этой экскурсии учащиеся сделали множество ценных фотоснимков, которые дополнили коллекцию школьного музея. Труд учителя всегда устремлен в будущее. Думая об этом, я как учитель истории, не могу не учитывать новых требований общества к людям. И поэтому всегда помню о том, зачем и для чего я работаю, конечно же, не забывая о конечной цели – помочь детям стать гармонично развитыми, общественно активными личностями, сочетающими в себе духовное и нравственное богатство.

Каждый день рано утром я открываю дверь и вхожу в свой класс. Звонит звонок, и ко мне обращаются взоры моих учеников. Их ясные глаза, любопытные, добрые, верящие, оценивают каждый мой шаг. Они с интересом смотрят на меня, ожидая от меня чего-то нового. И я понимаю, моя задача – не разочаровать, подарить им радость познания и общения.

- Обсудите предложенные выше вопросы и поделитесь впечатлениями об эссе.

Возможные темы для ваших педагогических эссе

Мое педагогическое кредо

Моя педагогическая философия

Мои первые шаги в профессию

Мое педагогическое открытие

Мой класс

Семь (три-пять) главных правил моей учительской жизни

Моя педагогическая позиция

Я советую вам, дорогие коллеги...

Самая успешная история в моей практике

- Сформулируйте и предложите коллегам свои варианты тем.

Упражнение 16.

Тур по галерее

Используя один из алгоритмов написания эссе, попробуйте создать текст. После завершения работы проведите «тур по галерее».

Алгоритм написания эссе¹

1. Продолжите следующие фразы:

- Недавно в моем классе произошло одно событие...
- Однажды во время урока я увидел(а) необычную картину...

¹ Данный алгоритм написания эссе разработан на основе мастерской письма профессора Д. Клустера, март 2002г, г. Киев (Украина).

- Я уверен (а), что для того, чтобы ..., нужно...
2. Напишите мини-текст (3-5 предложений) к каждой фразе-зачину в течение 5-7 минут. У вас получится 3 зачина.
 3. Обсудите в парах свои тексты. Выберите один из трех текстов, который, по-вашему мнению и мнению вашего партнера, наиболее удачный.
 4. Составьте схему размышления к выбранному тексту: какую информацию необходимо расширить? Что можно добавить?
 5. Обсудите схему размышлений с партнером. Помогите друг другу уточнить компоненты схемы, отвечая на вопросы:
 - Почему вы решили включить в схему этот компонент?
 - Как компоненты связаны между собой?
 - Как эти компоненты развивают тему? И др.
 6. Напишите текст эссе с опорой на схему размышлений (10-15 минут)
 7. Обсудите в парах свои эссе. Внесите коррективы.

Тур по галерее – прием «публикации» письменных работ. Написанные работы развешиваются на стенах в аудитории. Все участники мастерской ходят по аудитории, читают представленные эссе и делают заметки на свободных местах или отдельных листах, помещенных рядом с текстами эссе. В заметках участники пишут сначала о достоинствах работы, а затем задают вопросы, если есть сомнения.

Рефлексия по продуктам рефлексии

1. Какие виды письменной рефлексии оказались для вас новыми?
2. Какой вид письменной рефлексии вызвал особый интерес? Почему?

Ориентировочные вопросы по проявлению рефлексии

Особое значение для проявления рефлексии имеют ориентировочные вопросы. Они могут быть использованы в устной форме и для письменных ответов. Ориентировочные вопросы для рефлексии используются в разных ситуациях: на мастерских при организации обратной связи, при формулировке целей, при организации рефлексии учащихся, при анализе своих успехов и трудностей. Рефлексия может быть осуществлена учителем в начале деятельности, в ее процессе, а также по ее завершении.

I. Обратная связь участия в мастерских

1.

Что нового вы открыли для себя в педагогических мастерских?

Как эти новые аспекты применяются в вашей школе и в вашем предмете?

Привели ли мастерские к изменениям в вашей работе?

Повлияли ли мастерские на содержание и методы преподавания, которые вы используете?
2.

Что было важным для вас на этом занятии?

Какие у вас остались вопросы?

Каковы ваши пожелания?

II. Оценка решения поставленной задачи по Г. Альтшуллеру

1. Проведите анализ *хода* решения. Ответьте на следующие вопросы:
 - Почему я так долго не мог (ла) ее решить? Что помогло ее решить? На основании чего я решил(а) эту задачу?
 - Почему я так долго не мог(ла) найти хорошего решения?
 - Что мне помогло догадаться?

2. Проведите анализ *причин* появления решенной Вами проблемы.
 - Почему появилась эта задача, что (или кто) явилось причиной?
 - Что я не предусмотрел(а), в чем была ошибка? Какой закон или мудрое правило я нарушил(а)?
 - Чему меня научила эта задача?
 - Что осталось не решенным? Кто остался недовольным?
 - Каковы дальнейшие последствия принятого решения?
3. Определите *возможность* появления подобных задач в будущем. Смените неизвестность на полную известность.
 - Действует ли еще причина появления задачи?
 - На какой срок удалось решить конфликт?
 - Кто остался недовольным?
4. Что надо сделать, чтобы подобных ситуаций не возникало? Продумайте и примите *превентивные меры*, исключая появление подобных проблем в ближайшем и отдаленном будущем.
5. Сделайте *запись* в Личной Картотеке Сильных Решений (если таковую Вы ведете) о приобретенном опыте (положительном и отрицательном), чтобы в будущем подобные задачи уже решать просто «по аналогии».

III. Лучшее из моей практики

Что было сделано?

С какой целью?

Где?

Когда?

Каковы результаты?

Каков полученный опыт?

Какие и где материалы доступны?

Какие вопросы следует еще рассмотреть?

IV. Анализ педагогической деятельности

Составьте подробный список того, что вы делаете как учитель ... (название предмета).

Прочитайте свой список и подумайте, как бы вы могли сгруппировать то, что вы делаете? Как бы вы назвали категории? Заполните таблицу.

Таблица 20.
Что я делаю хорошо

Категории	Примеры

Таблица 21.

Что в своей работе я делаю хорошо и что могу делать лучше

Мне кажется ...	Что?
Я делаю хорошо	
Я делаю особенно хорошо	
Я делаю отлично	
Мог (ла) бы делать лучше	

V. Целеполагание

1. Какова ваша цель?
2. Знаете ли вы для чего она вам нужна? Обоснуйте свой ответ.
3. Достаточно ли для достижения цели указанного вами времени? Обоснуйте свой ответ
4. Какие индикаторы позволяют понять, что цель достигнута? Перечислите их и обоснуйте.
5. Какие промежуточные этапы будут на пути продвижения к цели?
6. Помогают ли поставленные вами задачи достижению целей и общешкольных целей? Каким образом?
7. Стимулирует ли эта цель к дальнейшему развитию и следующей цели?

VI. Подведение итогов

1. Добились ли вы поставленной цели? Обоснуйте свой ответ
2. Каковы результаты проделанной вами работы? В какой степени вы довольны полученными результатами?
3. Какие трудности встретились на вашем пути к цели? Опишите их
4. Как вам удалось преодолеть их?
5. Что на пути к цели получилось хорошо? Что помогло вам в этом? Что не вполне удалось? С чем, на ваш взгляд, это связано?
6. Над чем Вам нужно поработать в дальнейшем?

Т-схема

<i>Что получилось хорошо?</i>	<i>Что не вполне удалось?</i>

VII. Истории успеха

1. Какие работы ваших учеников вы считаете успешными? Почему?
2. Расскажите и напишите одну из историй успеха.
3. Каков он, хороший ученик? Напишите небольшое эссе на тему «Хороший ученик»

VIII. Рефлексия в конце года

1. Какие цели вами достигнуты? Как вы это узнали? Как можете доказать?
2. От чего вы отказались в процессе достижения цели?
3. Что приобрели?
4. Какую реальную пользу принесла вам проделанная работа?
5. Что вы собираетесь делать дальше? Каковы ваши дальнейшие планы в педагогической деятельности?

IX. Рефлексия учащихся

1.

- Что нового ты узнал на уроке?
- Какие уже имеющиеся у тебя знания понадобились в решении задачи (или на уроке)?
- Кто и как тебе помогал(и) на уроке?
- Какие знания, полученные на уроке, понадобятся тебе в будущем?
- В какой момент урока ты чувствовал себя особенно успешным?
- Благодаря каким инструментам ты нашел решение?
- Какие способы и приемы работы ты использовал на уроке (составлял таблицу, рисовал схему, составлял тезисы и т.д.)? Что удалось тебе лучше всего?
- С кем тебе было интереснее всего работать в паре/группе? Почему?
- За что бы ты себя похвалил на уроке?
- Что изменил бы в своих действиях на уроке?
- Что бы ты изменил на уроке в последующем?
- Что тебе понравилось на уроке больше всего?

2.

В конце рабочего дня предложите каждому ученику рассказать об одной вещи, которую он теперь знает об изучаемой теме. Делайте записи об ответах, требующие дальнейшего обсуждения.

3.

Отметьте упущения: Задайте вопросы в конце урока и попросите учащихся написать ответы, перед тем как выйти из класса. Прочитайте и спланируйте необходимые изменения в обучении.

Рефлексия помогает обучающимся любого возраста сформулировать получаемые результаты, уточнить цели дальнейшей работы, спроектировать свой образовательный путь. Работа обучающихся по рефлексии органично включается в процесс работы мастерских, делает его осмысленным, целенаправленным и продуктивным.

Рефлексия по разделу 6.1

1. Вернитесь к началу этого раздела, где обсуждается «многоликость» рефлексии: рефлексия и мышление, рефлексия и самосознание, рефлексия и общение. Задумайтесь, есть ли среди разнообразия проявлений рефлексии что-то общее? Попробуйте, вывести общую формулу рефлексии (например, что к чему прибавить, что на что разделить и т.п.).
2. Запишите свое объяснение рефлексии, адресованное
 - коллегам, которые впервые встречаются с этим понятием;
 - учащимся старших классов;
 - учащимся начальной школы.

6.2 Персональный и коллективный портфолио

Немного истории

Портфолио (от фр. *porter* – излагать, формировать, нести и *folio* – лист, страница) – досье, собрание достижений, фиксация успехов¹. Понятие «портфолио» пришло из Западной Европы XV-XVI веков. В эпоху Возрождения архитекторы представляли заказчикам готовые работы и наброски своих строительных проектов в особой папке, которую и называли «портфолио». Документы, представленные в этой папке, позволяли составить впечатление о профессиональных качествах претендента.



В настоящее время в сфере бизнеса портфолио применяется для показа достижений фирмы, а в сфере фотографов и фотомоделей как альбом с фотографиями.

Идея использования портфолио в сфере образования возникла в США в середине 80-х годов. После США и Канады идея портфолио становится всё более популярной в Европе и Японии, а в начале XXI века эта идея получает распространение на постсоветском пространстве.

В современных школах создание портфолио позволяет перейти от системы учёта результативности педагогической деятельности к системе оценивания успешности учителя как в урочной, так и во внеурочной работе.

Толкование слова «портфолио» дано в орфографическом словаре Российской академии наук, а также в «Словаре программы «Развитие критического мышления через чтение и письмо» И. Низовской². Слово «портфолио» не склоняется, словарь допускает использование этого слова в мужском и среднем роде. В данном пособии мы используем этот термин в мужском роде.

¹ См.: Козловская Е.В., Лапина Т.Д. и др. Доступно: <http://festival.1september.ru/articles/415409/>

² См.: Низовская И. Словарь программы «Развитие критического мышления через чтение и письмо». – Бишкек: Фонд «Сорос-Кыргызстан», 2003. – С. 64.

Портфолио в педагогической мастерской

В рамках настоящего Руководства мы рассматриваем портфолио как **инструмент** оценки профессиональных качеств и потребностей учителя и как **результат** его рефлексии в процессе работы педагогической мастерской. В то же время мы рассмотрим портфолио как инструмент коллективной рефлексии в работе мастерской.

Что же подразумевается под словом портфолио в современном образовании? Каким он бывает? Каково назначение? Каково содержание? Эти и другие вопросы мы предлагаем рассмотреть, начав с практического упражнения по анализу графической схемы – кластера 1.¹

Упражнение 17.

Что такое портфолио

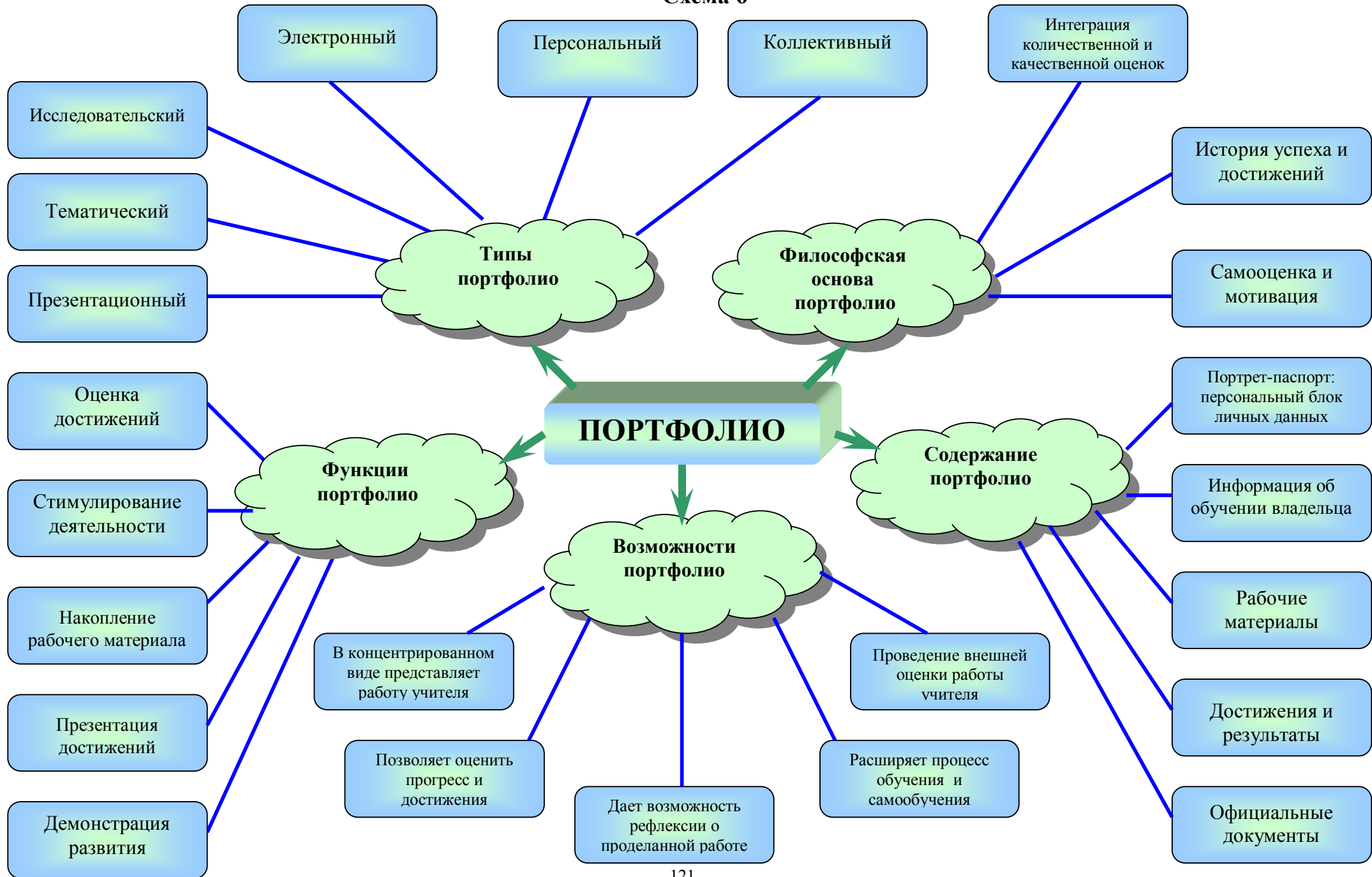
Часть 1

1. Изучите содержание предложенной схемы 6.
2. Ответьте на следующие вопросы:
 - ✓ Почему в схему включены именно эти составляющие?

- ✓ Что вы могли бы добавить в предложенную схему?

¹ Использована идея статьи Курочко Е.А. Доступно: <http://festival.1september.ru/articles/500024/>

Схема 6



Часть 2

Чтобы понять глубже смысл термина «портфолио», предлагаем вам на выбор несколько определений данного термина. Ваша задача – проанализировать каждое из них, найти «плюсы» и «минусы» и попытаться дать свое определение. Заполните следующую таблицу 22.

Таблица 22

№ п/п	Определение	«Плюсы»	«Минусы»
1	Портфолио – это описание в фактах педагогических качеств и достижений учителя, педагога, включающее в себя спектр документов, формирующий представление о специфике подхода и мере его профессиональной эффективности. ¹		
2	Портфолио – это способ фиксирования, накопления и оценки индивидуальных достижений. ²		
3	Портфолио – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений учителя, комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его деятельности и позволяющий учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности: учебной, воспитательной, творческой, методической, исследовательской. ³		
4	Портфолио – это визитная карточка, т.е. совокупность сведений о человеке, организации, собрание документов, образцов работ, фотографий, дающих представление о предлагаемых возможностях, услугах фирмы или специалиста. ⁴		

¹ См.: Крупская Б.В. Портфолио учителя как средство оценки уровня его профессиональной компетенции// Доступно: <http://festival.1september.ru/articles/526399/>

² Доступно: <http://portfoliочел.blogspot.com/2009/02/blog-post.html>

³ Доступно: http://uralpolyglot.ucoz.ru/load/normativnye_dokumenty/normativnye_dokumenty/rekomendacii_po_sostavleniju_metodicheskogo_portfolio_pedagoga/13-1-0-1

⁴ См.: Курочкин Е.А. Портфолио учителя как средство оптимизации деятельности педагога // Доступно: <http://festival.1september.ru/articles/500024/>

Портфолио – это _____

Для справки

В настоящее время в педагогической литературе нет жестких критериев содержания и структуры портфолио. Существует много методических рекомендаций по его составлению, содержанию. Зачастую эти рекомендации обусловлены конкретными потребностями образовательного учреждения, региона, сложившимися традициями и т.п. Поэтому разработанное нами содержание и структура портфолио будут построены учетом этих же принципов. Советуем выбирать оптимальное количество разделов, сколько – решать только вам. Но оно должно быть таким, чтобы портфолио в максимальной степени охватывал все направления вашей деятельности и давал о вас полное представление. А главное, чтобы с портфолио было удобно работать вам самим.

Как подготовить портфолио

Вы уже знаете, что такое портфолио. Сейчас перед вами стоит задача – наполнить портфолио, определить возможное его содержание. Для этой цели вновь воспользуйтесь вышеописанной схемой и заполненной таблицей. Мы рассматриваем портфолио как неотъемлемую часть работы педагогической мастерской, как инструмент оценки профессиональных качеств и потребностей учителя и как результат его рефлексии в процессе работы педагогической мастерской. Именно с этих позиций мы предлагаем вам начать выполнение упражнения.

Упражнение 18.

Структура и содержание портфолио

Часть 1

Внимательно изучите структуру портфолио, компоненты которой предлагают разные авторы. Выберите те из них, которые наиболее полно будут соответствовать вашему представлению о портфолио учителя как результате работы в педагогической мастерской, а затем дополните эти разделы по вашему усмотрению и расположите их в логической последовательности. Упражнение поможет вам определить структуру портфолио, которая в наибольшей степени будет отвечать вашим интересам.

Таблица 23

Отметка о выборе раздела (отметьте закрашенным кружочком «●» те разделы, которые вы возьмете в свой портфолио)	Раздел портфолио	Порядковый номер (поставьте напротив тех разделов, которые вы выбрали, порядковый номер. Так вы определите, каким по счету данный раздел будет стоять в портфолио)
	Диагностика уровня профессионализма	
	Сведения об образовании и повышении квалификации	
	Результаты работы	

	Общие сведения об учителе	
	Поощрения, награды	
	Признание профессиональной квалификации	
	Публикации собственных работ	
	Новинки методики	
	Биографические данные учителя	
	Фото и видеоматериалы	
	Методические материалы	
	Собственные методические разработки	
	Результаты рефлексии	
	Деятельность за границами работы	
	Сведения о стаже и местах работы	
	Записи собственных размышлений	
	Критерии оценивания знаний учащихся по предмету	
	Участие в методических акциях	
	Разработки уроков, семинаров, тренингов	
	Учебные программы и стандарты	
	Нормативные документы	
	Дидактический материал	
	Арсенал методический методов и приемов.	
	Отзывы коллег, учеников о вашей работе	
	Научные исследования/наблюдения учителя	
	Результаты воспитательной работы	
	Аналитическая деятельность	
	Результаты мониторингов	
	???	
	???	
	???	
	???	
	???	
	???	

Часть 2

Выбранные и расположенные в логической последовательности разделы внесите в таблицу 23 и раскройте содержание каждого раздела, описав то, что вы дополнительно хотите включить в него. В результате получится ваш личный портфолио с четкой структурой и содержанием.

Таблица 24

<i>№ п/п</i>	<i>Раздел</i>	<i>Содержание</i>
1		
2		

3		
4		
5		
...		
...		
...		
...		
...		

Коллективный портфолио

Выполненные упражнения рассчитаны, прежде всего, на создание индивидуального портфолио учителя, такого, каким видите его лично вы. Но в процессе совместной работы у участников педагогической мастерской будут создаваться и накапливаться различного рода материалы, уникальные разработки, размышления. Что делать с ними? Все ли материалы будут ценными? Как выбрать наиболее значимые из них? Что с ними делать дальше? Эти вопросы обязательно встанут и перед участниками, и перед организатором мастерской. Мы полагаем, что коллективный портфолио мастерской даст ответы на многие вопросы.

Что же представляет собой коллективный портфолио? В педагогической литературе нет точного толкования термина «коллективный портфолио», но часто этот термин ассоциируется с портфолио, представляющим конкретную организацию, в котором описывается ее деятельность,

результаты, достижения и прочее.¹ Такое мнение имеет право быть, поскольку создание портфолио в таком понимании требует коллективного вклада в его формирование. Но такой портфолио является презентационным, ведь в нем собран самый лучший материал, который выгодно представляет организацию, особенно ее достижения, успехи. И, наверное, немного найдется таких организаций, которые представят в портфолио свои проблемы и нерешенные вопросы. Коллективный портфолио участников педагогической мастерской может содержать материал по развитию учителей, оценке и самооценке их работы в мастерской, путях решения ими проблем, достижения результатов. В таком портфолио должна быть показана динамика роста педагогической мастерской как формы профессионального развития, как сообщества людей, объединенных общими идеями.

Как мы уже отмечали, что жестких требований и критериев для создания персонального коллективного портфолио не существует, поэтому такая форма педагогической рефлексии – творчество каждого учителя и участников мастерской.

Упражнение 19.

Создание коллективного портфолио

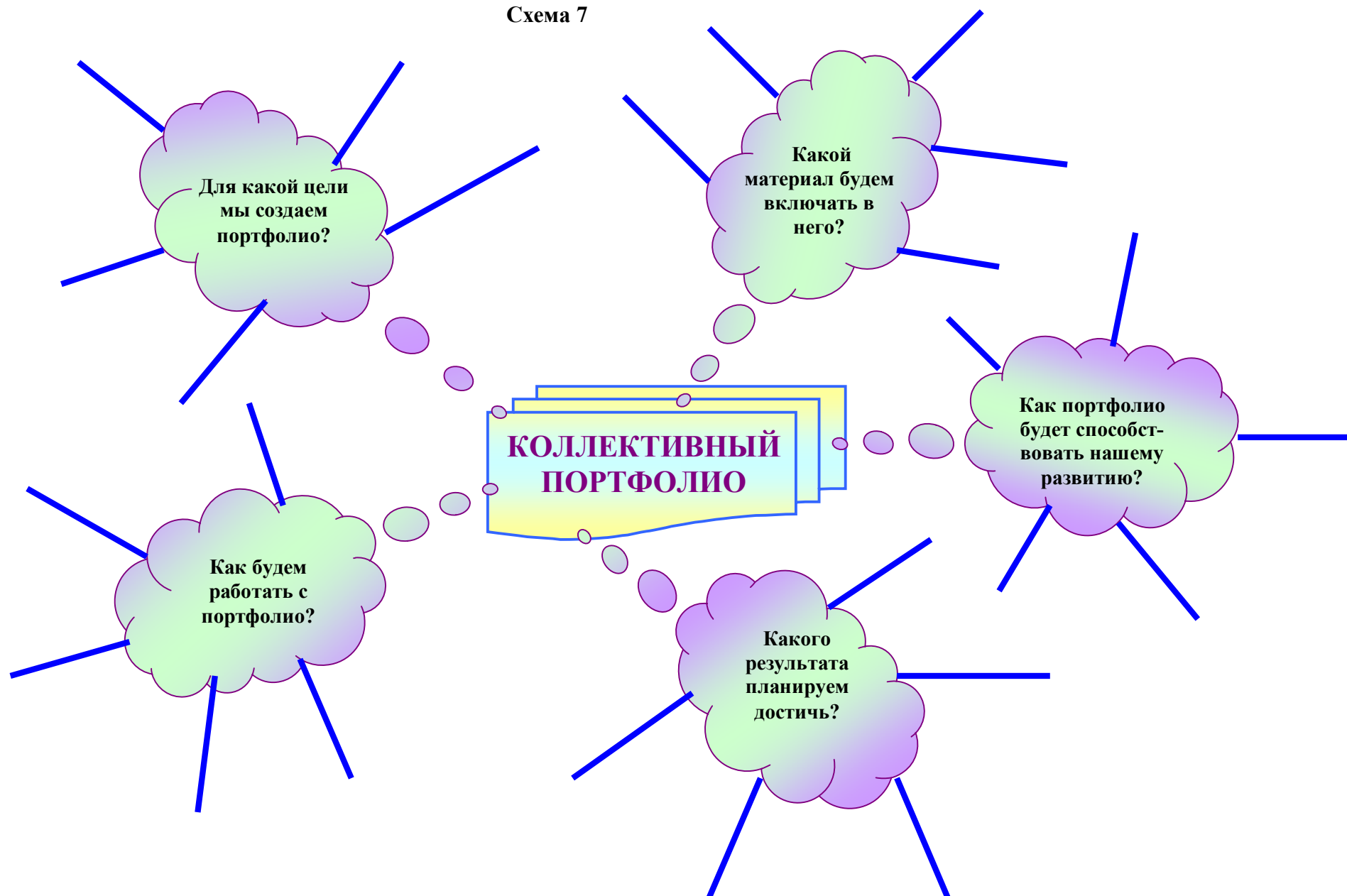
Для создания коллективного портфолио мы рекомендуем участникам мастерской выполнить следующие действия. Это важно, потому что коллективный портфолио должен быть создан усилиями всех учителей, только тогда он удовлетворит их потребности и будет полезен для всех.

1. Обсудите с участниками мастерской вопросы, направленные на прояснение смыслового содержания портфолио, целей его создания, перспектив работы с ним, пользы.
 - ✓ Что мы вкладываем в смысл термина «коллективный портфолио»?
 - ✓ Для чего нам его нужно создавать?
 - ✓ Чем он нам может быть полезен?
 - ✓ Каким будет его содержание?
 - ✓ Как мы можем его использовать?
 - ✓ Как он будет способствовать прогрессу всех участников мастерской?
 - ✓ Какова его роль для индивидуальной и коллективной рефлексии?
2. Идеи участников мастерской зафиксируйте на флипчарте.
3. Предложите участникам заготовку схемы-кластера с вопросами для создания концепции коллективного портфолио.
4. Заполните схему 7 вместе с участниками, используя идеи, зафиксированные на флипчарте и обсудите ее содержание.

Полученная вами концепция будет основой для создания коллективного портфолио педагогической мастерской.

¹ В качестве примера можно привести требование к созданию портфолио школы, как одного из критериев оценивания общеобразовательных организаций в конкурсе «Школа года», ежегодно проводимом Министерском образования и науки Кыргызской Республики.

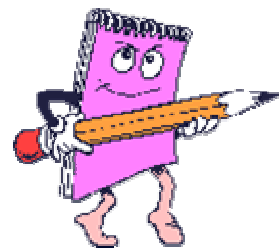
Схема 7



6.3 Тематический портфолио

Что такое тематический портфолио

Тематический портфолио представляет собой собрание разнообразных материалов по конкретной проблеме/теме или направлению работы. Его имеет смысл создавать, если участники педагогической мастерской постоянно и целенаправленно занимаются разработкой этой проблемы/темы/направления/. Использование тематического портфолио даёт возможность сгруппировать имеющиеся материалы и правильно расставить акценты, чтобы в дальнейшем анализировать свою работу, намечать её перспективы и демонстрировать свой профессиональный уровень в рамках выбранной темы. Тематический портфолио может быть персональным, если его разработкой занимается один учитель, и коллективным, если его разрабатывают все участники педагогической мастерской. В настоящем руководстве тематический портфолио рассматривается как результат коллективной деятельности участников педагогической мастерской, но не исключается вариант формирования персонального тематического портфолио по аналогии с описанием процесса работы над коллективным.



Тематический портфолио может включать следующий материал:¹

- план (структуру, схему) работы или разработки темы
- пояснительную записку, где приводится краткая информация об авторах, форме представления материала и др.
- обоснование темы (проблемы, направления работы), своё видение данной темы, каких результатов ожидаете
- программу работы (планы, технологические карты)
- материалы учителей (тексты, схемы, разработки уроков и что-то другое)
- работы учащихся (анкеты, тесты, отзывы на конкретный урок, рисунки и т.п.)
- самоанализ проведённой работы в различной форме (дневник, эссе, результаты анкетирования и др.)
- фактографический материал по теме (списки литературы, копии статей, схем и т. п.)
- отзывы коллег, учителей, учащихся
- подведение итогов, определение перспектив

Приведенное содержание имеет лишь рекомендательный характер. Участники педагогической мастерской могут самостоятельно решить, каким быть тематическому портфолио в их мастерской.

Как создать тематический портфолио

Работа учителей в педагогической мастерской на постоянной основе неизменно приведет к накоплению у каждого из них наработок, идей, набросков проектов и т. п. Рано или поздно встанет вопрос: «Что со всем этим делать?». При анализе материала и рефлексии по нему обязательно «выплывет» наружу волнующая большинство участников проблема/тема, которая может стать основой для работы мастерской на определенный период и послужит толчком к созданию тематического портфолио. Альтернативный вариант – это выдвижение кем-либо из участников мастерской или организатором проблемы/темы, заинтересовавшей всех, что тоже может стать началом создания такого типа портфолио.

Упражнение 20.

Путь создания тематического портфолио

Работу по созданию тематического портфолио начнем с пошагового описания схемы 8, иллюстрирующей возможный ход процесса. Внимательно изучите схему, описание каждого шага и наметьте путь создания вашего портфолио.

Шаг 1. В процессе работы у участников мастерской накапливается много мыслей, идей, наработок, нерешенных проблем, которые в процессе анализа, категориального обзора приводят к формулировке проблемы или темы работы мастерской.

¹ Доступно: <http://www.den-za-dnem.ru/page.php?article=806>

Шаг 2. Альтернативным вариантом появления проблемы или темы для работы мастерской является ее выдвижение кем-либо из участников мастерской или организатором.

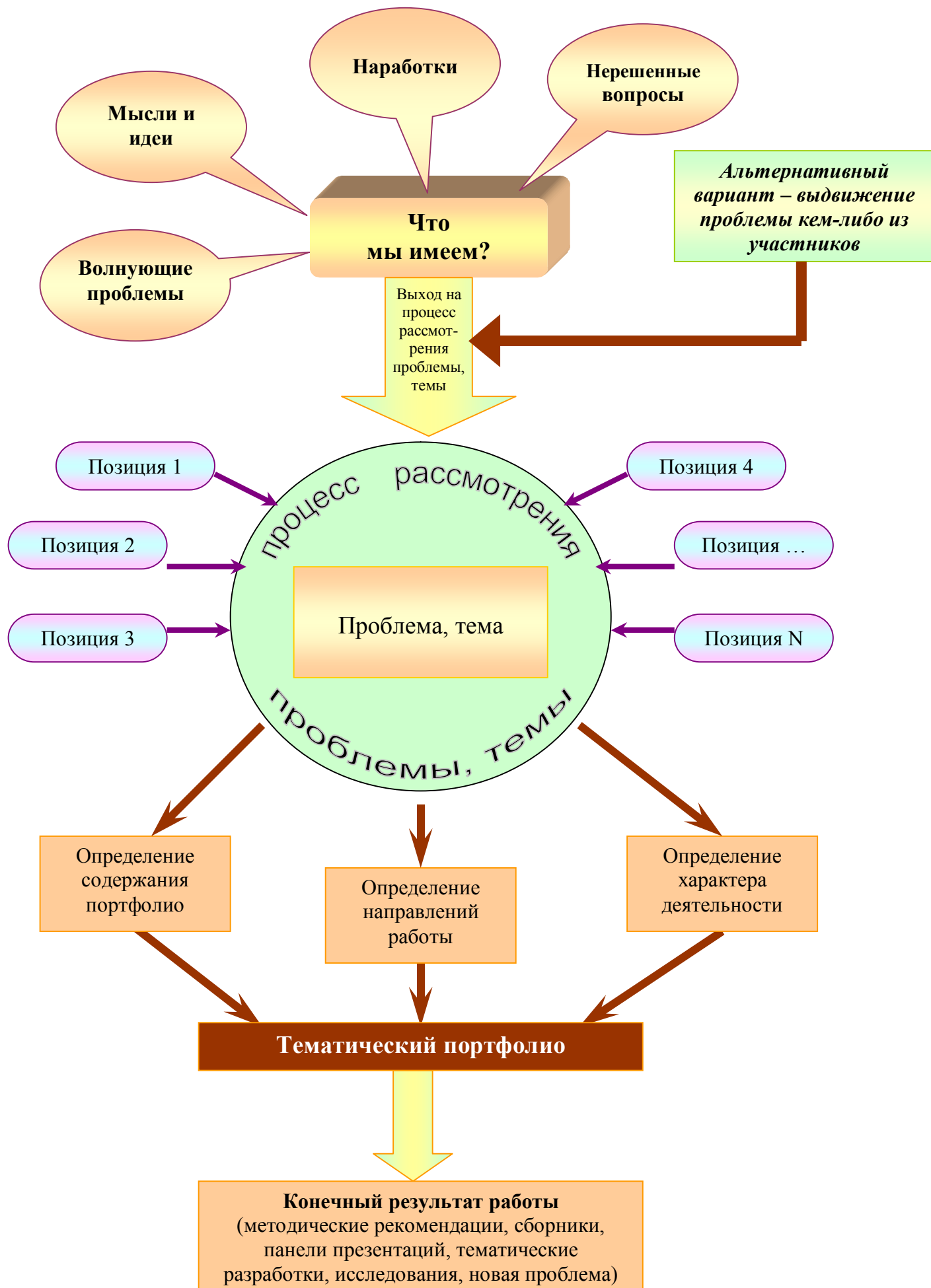
Шаг 3. Процесс рассмотрения проблемы/темы проводится с разных позиций. Н-р, проблема: «Снижение уровня толерантности у подростков» рассматривается с трех сторон: 1) что говорит наука об уровне толерантности подростков в мире; 2) какие методические рекомендации есть по развитию толерантности; 3) какие тренинги нужны подросткам по толерантности. 4. Что-то другое.

Шаг 4. Результаты рассмотрения проблемы/темы с разных позиций могут быть такими: 1. Определение направлений работы, которые помогут скорректировать работу участников мастерской. 2. Содержание тематического портфолио. 3. Деятельность, которую будут осуществлять участники мастерской по решению выявленной проблемы/темы (Н-р: одни разрабатывают тренинги, другие – подбирают научный материал, третьи – обрабатывают имеющийся методический материал).

Шаг 5. Процесс создания тематического портфолио из материалов, разработанных и подобранных участниками мастерской по проблеме/теме.

Шаг 6. Конечный результат является итогом коллективной рефлексии. Это может быть сборник методических разработок по исследуемой теме, методические рекомендации, цикл тренингов, панель презентации и другие виды практических рекомендаций.

Схема 8



Вопросы для рефлексии

1. Чем полезна предложенная схема?
2. На каком этапе изучения схемы вы испытали затруднения? Были ли они преодолены?
3. Могли бы вы дополнить предложенную схему? Если «да», то чем? Если «нет», то почему?

Упражнение 21.

Моделирование тематического портфолио

В соответствии с изученной схемой смоделируйте процесс создания тематического портфолио. Цель данного упражнения – отработать алгоритм действий по созданию модели тематического портфолио.

1. Запишите проблемы/темы, имеющие особую актуальность в вашей школе, возможно находящиеся в стадии разработки.

2. Обсудите с коллегами состояние этой проблемы/темы.

3. Обсудите, что из наработанного материала по проблеме/теме имеется, какие вопросы, связанные с ней возникают.

4. Внесите вместе с коллегами предложения о том, с каких позиций следует рассматривать и разрабатывать проблему/тему. Обсудите ее с этих позиций.

5. Определите направления работы над разработкой проблемы/темы и созданием портфолио.

6. Разработайте приблизительное содержание портфолио.

7. Поговорите о том, что конкретно будете делать для разработки проблемы/темы.

-
-
8. Зафиксируйте предложения, каким вы видите конечный результат работы по созданию тематического портфолио.
-
-
-

Упражнение 22.

Процесс работы над тематическим портфолио в примерах

Предлагаем рассмотреть два примера, описывающих процесс работы над тематическим портфолио. Внимательно изучите эти примеры и внесите свои предложения по совершенствованию работы в каждом из двух случаев. Мотивы внесенных предложений нужно аргументировать и записать. Подумайте над вопросами для рефлексии после завершения работы над упражнением.

Пример 1. Учителя начальных классов в течение двух лет работают в педагогической мастерской. По результатам последней проверки со стороны администрации школы в начальных классах было выявлена тенденция к снижению орфографической грамотности у учащихся. Этот вопрос очень беспокоит и самих учителей. На очередном заседании мастерской одна из опытных учительниц предложила обсудить выявленную проблему, найти пути ее решения и создать тематический портфолио по данной проблеме.

Были обсуждены

- данные аналитической справки по проверке орфографической зоркости
- материал из интернета об изучаемой проблеме в России, странах Западной Европы
- научные статьи о психологии формирования навыков грамотности
- разработки уроков учителей по изучению правил орфографии
- проблемы, возникающие при обучении орфографии

Были определены следующие направления работы над проблемой:

- проведение исследования процесса обучения правилам орфографии путем наблюдений за ходом уроков и подготовка отчетов
- создание методического пособия по обучению орфографии
- разработка серии уроков по развитию орфографической грамотности

Была выработана следующая структура портфолио:

1. План решения проблемы развития орфографической зоркости
2. Сведения о разработчиках портфолио – учителях начальных классов
3. Аналитические данные, обозначающие актуальность разработки проблемы
4. Научные статьи по проблеме развитие орфографической зоркости
5. Разработки уроков учителей по развитию орфографической зоркости
6. Методические рекомендации по изучению правил орфографии
7. Рефлексия о результатах работы над проблемой

Определена конечная цель работы над портфолио:

методическое пособие для учителя и памятку для учащихся «Учимся писать грамотно».

Пример 2. В городе N за последний учебный год резко обострилась проблема с увеличением числа правонарушений среди школьников. Заместители директоров школ по воспитательной работе принимают все возможные меры по улучшению ситуации, но это дает лишь временный эффект. Тогда заместитель директора по воспитательной работе одной из школ предложил городскому отделу образования создать творческую группу из заместителей директоров для решения проблемы. Заведующий городским отделом образования поддержал его инициативу, собрал всех заместителей директоров по воспитательной работе для обсуждения проблемы. В ходе обсуждения заместители самостоятельно приняли решение об организации педагогической

мастерской для решения проблем в воспитательной работе. Одна из проблем - снижение числа правонарушений среди школьников.

Были обсуждены:

- данные ОВД города N по количеству и характеру правонарушений среди школьников за прошедший учебный год
- меры, принимаемые к нарушителям со стороны органов внутренних дел
- меры по профилактике правонарушений, принимаемые в школах города;
- действия по координации усилий для решения проблемы

Были определены направления работы по снижению числа правонарушений и их профилактике

- Разрабатывать и проводить серии единых для всех школ тренингов по правовой грамотности среди школьников
- Осуществлять подбор материалов из интернета и методической литературы по решению проблем
- Проводить регулярные встречи для обмена мнениями, материалами, разработками, находками по решению проблемы правонарушений
- Для сохранения и внедрения лучшего опыта работы среди заместителей директоров по воспитательной работе по предупреждению правонарушений среди школьников создать тематическую папку (портфолио), в которую собрать и классифицировать весь накопленный в процессе работы материал

Было определено приблизительное содержание тематического портфолио

1. План работы по направлениям
2. Персональный состав мастерской, разрабатывающий портфолио
3. Распределение ответственности среди участников мастерской за подбор с классификацию материала по отдельным направлениям
4. Материалы по сотрудничеству с ОВД города, отделом мэрии по работе с семьей и детьми в вопросах профилактики правонарушений и принятия мер к нарушителям
5. Аналитические данные в разрезе каждой школы в динамике
6. Разработки тренингов по профилактике правонарушений с рефлексией, комментариями, результатами
7. Методические рекомендации по проблемам правонарушений
8. Аналитические отчеты о достигнутых результатах с рефлексией о прогрессе и неудачах в работе
9. Рефлексия о результатах работы по решению проблемы

Были определены возможные результаты работы над портфолио

- Создание совместно с ОВД города методических рекомендаций по профилактике правонарушений среди школьников;
- Выход на издание локальных актов местного самоуправления по организации работы с несовершеннолетними по предупреждению случаев правонарушений

Предложения по совершенствованию процесса работы с тематическим портфолио:

(Опишите предложения и объясните, почему вы их вносите)

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Вопросы для рефлексии

1. Какие сходства и различия в описаниях двух процессов вы увидели?
2. Что вы могли бы усовершенствовать? Почему?
3. Какие моменты в решении предложенных ситуаций вы считаете наиболее удачными? Почему?
4. Что, кроме описания процесса работы над тематическим портфолио, вы увидели в этих примерах?

Несколько советов по работе с тематическим портфолио

В рамках работы над единой проблемой/темой, являющейся основой коллективного портфолио, обязательно присутствуют некоторые специфические особенности, касающиеся механизмов совместной разработки идей, продуктов деятельности. Приводим несколько советов о том, как это сделать. Рекомендации основаны на практическом опыте учителей Кыргызской Республики.

Советы в помощь участникам творческой мастерской

Как апробировать новый метод обучения

- Если вы с коллегами решили попробовать на практике новый метод обучения, то вместе и разработайте урок с применением этого метода.
- Определите очередность проведения урока и начинайте работу.
- После каждого урока, опишите свои мысли, идеи, успехи, неудачи при применении нового метода.
- Покажите их тому, кто будет следующим проводить урок, это поможет ему сделать применение метода более успешным.
- Предложите своему коллеге, сделать такого же рода записи, что и вы и передать их следующему.
- После того как урок будет проведен, а метод апробирован, все вместе обсудите получившиеся результаты, используя свои записи.
- Внесите поправки и коррективы в сценарий урока и подготовьте окончательный его вариант, в котором будут учтены все особенности применения нового метода, и который вы можете поместить в портфолио.
- Аналогичным образом можно работать по разработке дидактического материала.

Как собирать методические рекомендации

- Если вы собираете методические рекомендации по определенной проблеме/теме из разных источников, заранее обговорите, какого рода материал вы будете собирать, и кто будет ответственным за выполнение этой работы.
- Собранный материал предложите на обсуждение во время работы мастерской, запишите комментарии участников, предложения.
- Классифицируйте и обрабатывайте материал таким образом, чтобы он был удобен для дальнейшего использования (прошейте, соберите в брошюру и т.п.).

Как составлять отчеты

- При составлении аналитических отчетов уточняйте информацию у коллег по мастерской, это поможет более качественно дать представление о состоянии разрабатываемой проблемы/темы.
- Обсудите черновой вариант отчета, внесите коррективы, обговорите, как его можно будет использовать.

Как оформить портфолио

- Оформите материал для портфолио грамотно и эстетично. Для этих целей используйте компьютер, листы бумаги разных цветов, разноцветную печать, ламинирование, брошюрование.

6.4 Портфолио по оценке потребностей и постановке задач

Упражнение 23. Размышляем о целях и задачах

Прежде чем обратиться непосредственно к содержанию и структуре указанного типа портфолио, давайте поразмышляем.

Заполните представленную ниже форму. Подумайте обо всех жизненных целях, которые вы когда-либо достигали, а не только о профессиональных. Обсудите с коллегами получившиеся результаты.

1. Какие цели достигнуты вами? Как вы это узнали и как можете доказать?

2. Какие чувства вы испытывали после проделанной работы? Опишите.

3. От чего вы отказались в процессе достижения цели и решения задач и что приобрели?

4. Какую реальную пользу принесла вам проделанная работа?

5. Что вы поняли о процедуре постановки целей и процессе их достижения?

Портфолио

Портфолио по оценке потребностей и постановке задач демонстрирует, как решаются задачи, которые вы поставили. Такой портфолио хорошо использовать для самообразования, для аттестации учителя, а также для демонстрации решения задач по удовлетворению потребностей, связанных с запросом школы, социума, государства. Ведь эти потребности реализуются у каждого учителя или группы учителей по-разному, преломляясь через специфику предмета и его преподавание.

Вы сами решаете, каким будет портфолио, коллективным или персональным. Возможны оба варианта. Коллективный портфолио можно создавать на основе работы мастерской или для демонстрации работы учителей одного предмета или цикла. Особенности портфолио по постановке задач заключаются в том, чтобы не просто продемонстрировать свои достижения, а показать запланированный и целенаправленный процесс собственного профессионального развития. Как определять потребности, вы уже знаете, обратимся к исходным данным по профессиональному развитию.

Упражнение 24.

Проверь свои способности

Знаете ли вы, насколько вы готовы к профессиональному развитию? Заполните анкету данную ниже, посчитайте свои баллы. Обсудите полученные результаты с коллегами или возьмите себе на заметку информацию для размышления.

Анкета «Проверь свою способность к саморазвитию»¹

Инструкция. Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, напротив каждого утверждения баллы:

5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

<i>Утверждение</i>	<i>Баллы</i>
Я стремлюсь изучить себя	
Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами	
Препятствия стимулируют мою активность	
Я ищу обратную связь, т. к. это помогает мне узнать и оценить себя	
Я провожу рефлекссию своей деятельности, выделяю для этого время	
Я анализирую свои чувства и опыт	
Я много читаю	
Я активно дискутирую по интересующим меня вопросам	

¹ Самообразование педагога. //Доступно: <http://menobr.ru/material/default.aspx?control=15&id=10188&catalogid=71>

Я верю в свои возможности	
Я стремлюсь быть более открытым человеком	
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
Я получаю удовольствие от освоения нового	
Возрастающая ответственность не пугает меня	
Я положительно отнесся бы к продвижению по службе	

Обработка результатов

Подсчитайте общую сумму баллов.

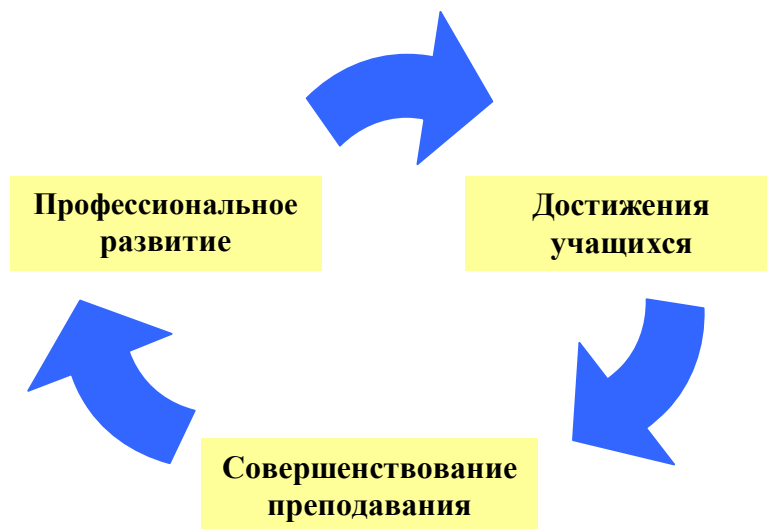
55 и более баллов – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

36–54 балла – у Вас нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

15–35 баллов – Вы находитесь в стадии остановившегося развития.

Какими могут быть наши профессиональные задачи

Задачи, которые ставит учитель на определенное время, должны быть конкретными, четкими, ясными, реальными. Следует так продумать постановку задач, чтобы они были связаны и с совершенствованием преподавания и с улучшением достижений учащихся по определенным аспектам, что приводит к профессиональному развитию учителя. Любая задача в педагогической деятельности решается комплексно и включает все три ее аспекта.



Другое дело, что при постановке задачи следует ясно представлять **сроки**, **средства** для ее решения, **индикаторы** (показатели, как можно увидеть, что цель достигнута, задача решена, через что), а также **результаты-продукты** решенной задачи.

Поскольку постановка задач связана с целеполаганием (формулированием целей) и планированием, данный портфолио может иметь следующую структуру:

I. Общие данные

1. Резюме педагога (группы педагогов), автобиография или самопрезентация с фотодокументами (по выбору).
2. Общая цель педагога, достижение которой планируется на год.

II. Рабочая часть

1. Разбивка портфолио на части-сроки.
2. Постановка задач для каждого периода с указанием сроков, перечнем действий для ее решения и индикаторами. Индикаторы – это показатели решения задачи.
3. Материалы для каждого из четырех разделов – это доказательства решения задачи.

Портфолио заполняется по мере приближения к решению задачи:

- материалы проработанной психолого-педагогической информации по теме;
- крылатые выражения, цитаты, выдержки из книг ученых, исследователей;
- успешные работы учащихся;
- рефлексия учителя в форме ответов на ориентировочные вопросы, эссе, дневниковые записи.

III. Самоанализ результатов по итогам

1. Рефлексия по итогам года. Самооценка.
2. Истории успеха, доказательства решения поставленных задач.

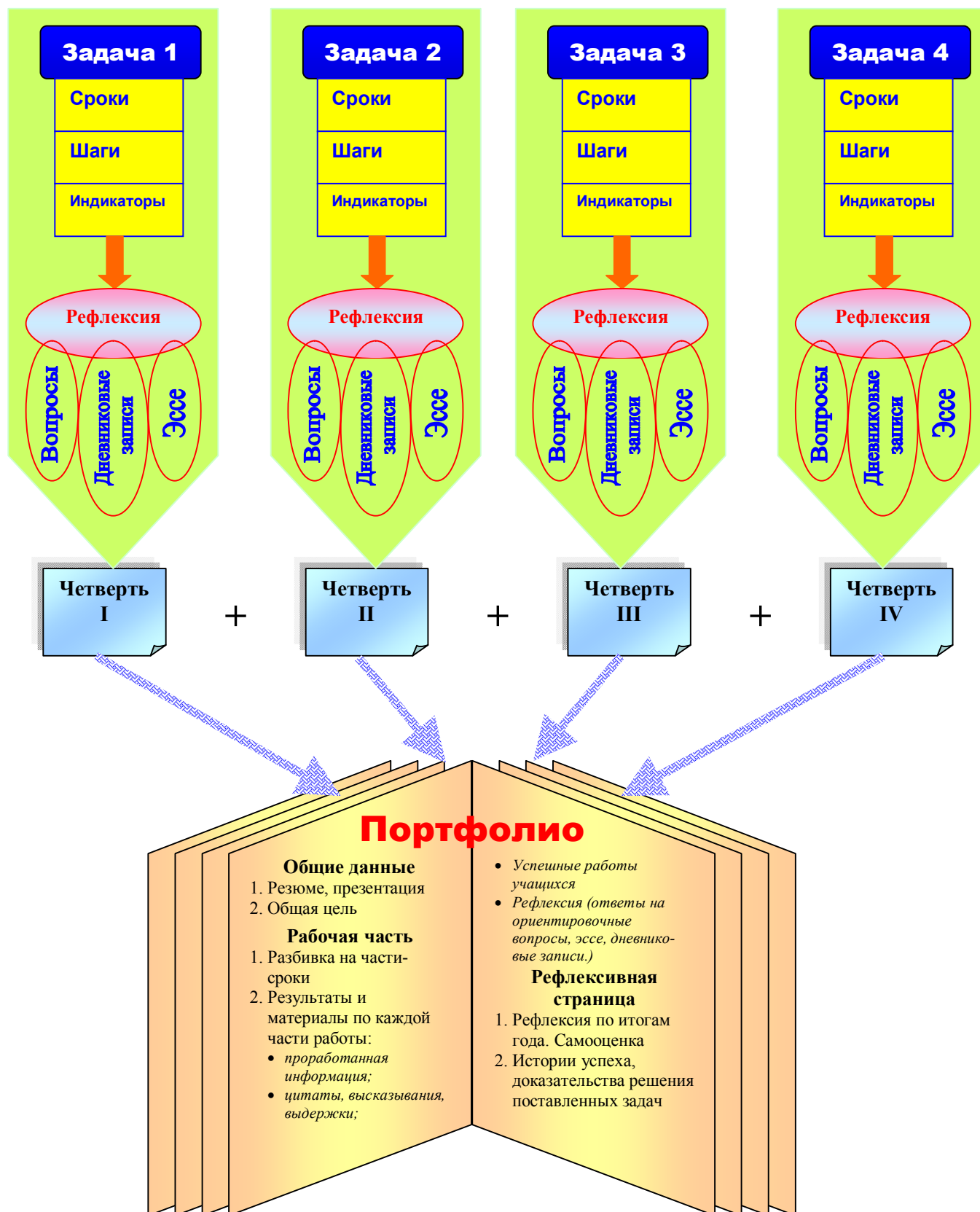
Таким образом, портфолио по оценке потребностей и постановке задач – это своеобразный план работы учителя, портфолио – это путь к профессиональному мастерству, портфолио – это учительский дневник.

Обсудите, чем может стать для Вас этот тип портфолио?

Как создавать портфолио

1. Подберите папку для портфолио. Вы можете использовать удобную для размещения материалов и работы с ними папку определенного размера..
2. Разбейте ее на части: четверти, полугодия. Лучше сделать такую папку на учебный год. В дальнейшем этот портфолио может стать основой для формирования других типов портфолио, если это понадобится.
3. Сформулируйте задачи на первый период (например, на четверть) и определите индикаторы решения задачи. Специфика этого портфолио в том, что он заполняется по мере продвижения к решению задачи. Подумайте, на какой срок вы ставите свою задачу. Поскольку школьный учебный год имеет свою структуру, хорошо, если вы соотнесете решение своих задач с этой структурой: месяц, четверть, полугодие, год. Таким образом, вы получите определенный план действий на определенный срок.
4. Если вы выбираете разбивку по четвертям, то у вас получится 4 части-раздела, соответствующие решению задач в каждой четверти.
5. В конце каждой части разместите рефлексивную страничку: ориентировочные вопросы для рефлексии, тему для итогового по решению задач эссе или понедельные дневниковые записи, отражающие продвижение к решению задачи. Это поможет вам делать отчет по тому, как идет процесс работы.
6. В конце портфолио разместите рефлексивную страницу для самоанализа результатов профессионального развития по итогам учебного года.

Сказанное можно представить в виде схемы, которая наглядно демонстрирует и процесс работы над портфолио, и его содержание.



Как правильно сформулировать собственные задачи для портфолио

Формулирование собственных задач – дело непростое, и, как показывает практика, не всегда учителю удастся с первого раза. Для правильной формулировки задач так же, как и для формулирования целей можно использовать метод SMART.¹

Specific — конкретный – определиться в направлении первоначального движения.

Measurable — измеримый – задать единицы его измерения, т.е. индикаторы.

Achievable — достижимый – сопоставить с реалиями дня и окружения.

Realistik — реалистичный/прагматичный – иметь последующее применение данного достижения.

Timed — определенный по времени – определить дату/период достижения.

Наиболее важное слово в формулировке задач – глагол. Он должен точно выражать, что ожидается, что вы сможете делать после того, как решите задачу. Лучший глагол для формулировки задачи – глагол действия. Так из двух формулировок - «освоить интерактивные методы» и «применять интерактивные методы на разных занятиях» - следует выбрать вторую, как более определенную и измеримую.

При постановке задач необходимо ответить на следующие вопросы:

- Дают ли формулировки задач четкое представление о том, что ожидается от педагога в результате решения задачи?
- Дают ли формулировки задач представление о соответствующем уровне профессионального развития педагога?
- Связаны ли задачи с главной целью?
- Выражают ли глаголы в формулировке конкретное наблюдаемое поведение?

Как проверить, решена ли задача? Какие могут быть доказательства для оценки того, решена задача или нет? В этом помогут индикаторы, т.е. показатели. Существует два типа показателей: количественные и качественные. Количественные показатели основываются на информации, получаемой в результате проведения подсчетов, статистики (единица измерения – число, проценты, количество). Количественным показателем может быть освоенные и активно применяемые 3 разных метода работы в группах

Качественные показатели используют информацию о повышении интереса к методам преподавания, повышении уровня активности и самостоятельности учащихся, повышении мастерства учителя, улучшении его подготовки и результатов работы. Задача будет считаться решенной, если по всем индикаторам будет однозначно дан ответ «да».

Упражнение 25.

Правильно ли сформулированы задачи

Прочитайте материалы по постановке задач учителем и выполните задания.

1. Используя предыдущие материалы о постановке задач (SMART, индикаторы, формулировки) оцените, правильно ли сформулированы задачи.
2. Соотнесите сроки и выделенные индикаторы с задачами. Оцените степень реальности выполнения.
3. Скорректируйте или дополните представленные в каждой колонке таблицы материалы.

Мои задачи на учебный год²

Имя учителя: Сабира Н.

Класс: 5

Цель: освоить на практическом уровне интерактивные методы обучения.

Таблица 25.

Задачи	Индикаторы	Временные рамки	Дополнительные ресурсы	Результат и дата выполнения
--------	------------	-----------------	------------------------	-----------------------------

¹ SMART-цели или условия постановки цели//Доступно: <http://www.marketproject.ru/articles/5-smart-celi>

² См. : Мононен-Аалтонен М., Низовская И. Дневник-календарь учителя. – Бишкек, ST.art.Ltd, 2008.

1. Научиться использовать интерактивные методы обучения	Овладение методикой интерактивного обучения	В течение года	Курсы ПК, тренинг	Сентябрь–октябрь 2007, сертификат
2. Разработать и провести разработанные уроки с использованием интерактивных методов обучения	Подробно разработанный план-конспект урока (4). Учебное взаимодействие детей на уроке, комментарии коллег, самоанализ проведенных уроков	1 урок в четверти	Консультация методиста, обсуждение с коллегам. Литература по написанию самоанализа, форма для самоанализа урока	16 сентября, 2 декабря, 13 марта, 20 апреля
3. Улучшить коммуникативные умения учащихся	Уровень аргументации (учащиеся приводят примеры, доказательства, правильно строят свою речь)	В течение года	Консультации методиста. Форма для отслеживания прогресса в формировании навыков общения	Повышение качества коммуникативных умений учащихся. Результаты контрольной работы

Упражнение 26.

Определение индикаторов и сроков

1. Используя метод SMART, оцените, правильно ли сформулированы задачи.
2. Сформулируйте индикаторы для достижения результата.
3. Определите сроки, за которые можно решить, на ваш взгляд, задачу.

Сегодня как никогда для педагога особенно важно пробудить интерес к звучащему слову, научить детей почувствовать его истинный вкус и назначение. Несомненно, процесс этот длительный и кропотливый, требующий определенной организации, системы, методической смекалки и выдумки, практического опыта.

Одна из важных задач – это работа не только над обогащением словаря учащихся, но и над увеличением подвижности того запаса слов, которым владеет ученик в данный момент, связывать воедино грамматический и речевой аспекты обучения, стремиться к реализации коммуникативного подхода.

Моя цель - развитие письменной и устной речи учащихся, что позволит им в дальнейшем успешно сдать выпускные экзамены за 9 или 11 класс.

Таблица 26.

<i>Мои задачи</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>Сроки</i>
1. Изучить и проанализировать литературу и практический опыт по данной проблеме.		

2. Развивать интерес к своему предмету.		
3. Активизировать самостоятельную познавательную деятельность ученика, совершенствовать речевое творчество учащихся.		
4. Формировать у учеников навыки как устной, так и письменной речи, ориентируясь при этом на реальные задачи, которые предстоит решать ученикам в жизни.		
5. Обучать детей умению правильно воспринимать чужой текст и создавать свой.		
6. Описать свой опыт работы по данной теме.		

Упражнение 27.

Определение целей, задач и компетенций

Познакомьтесь с материалами учительских размышлений. Выполните следующие задания и заполните таблицу:

1. Определите профессиональные потребности педагогов на основе перечня проблем неэффективных уроков.
2. Сформулируйте цели и конкретные задачи (2-3), которые необходимо решить для их достижения.
3. Какие компетентности, на ваш взгляд, следует развивать учителю, чтобы разрешить указанные проблемы?

«Одной из задач образования на современном этапе является повышение эффективности урока как средства повышения качества образования. Эффективность урока – степень достижения заданной цели педагогической деятельности с учетом оптимальности (необходимости и достаточности) затраченных усилий, средств и времени. Современный урок – это урок, соответствующий требованиям подготовки конкурентоспособного выпускника с оптимальным уровнем качества образовательной подготовки, владеющего ключевыми и профессиональными

компетенциями и имеющего способность к социализации в иных, отличных от школьной образовательной среды, условиях.

Мной отмечены следующие основные проблемы неэффективных уроков:

- неумение достичь цели урока;
- однообразие используемых методов, форм, режимов обучения;
- нерациональное использование времени на уроке;
- неэффективное использование на уроках наглядных пособий и отсутствие технических средств обучения;
- проблема активизации познавательной деятельности обучающихся на занятиях;
- проблема профессионализма преподавателя.

Таблица 27.

Проблемы	Цель и задачи	Компетентности
1. Неумение достичь цели урока	Цель: Задачи: 1. 2.	
2. Однообразие используемых методов, форм, режимов обучения	Цель: Задачи: 1. 2.	
3. Нерациональное использование времени на уроке	Цель: Задачи: 1. 2.	
4. Неэффективное использование на уроках наглядных пособий и отсутствие технических средств обучения	Цель: Задачи: 1. 2.	
5. Проблема активизации познавательной деятельности обучающихся на занятиях	Цель: Задачи: 1. 2.	
6. Проблема профессионализма преподавателя	Цель: Задачи: 1. 2.	

Упражнение 28.

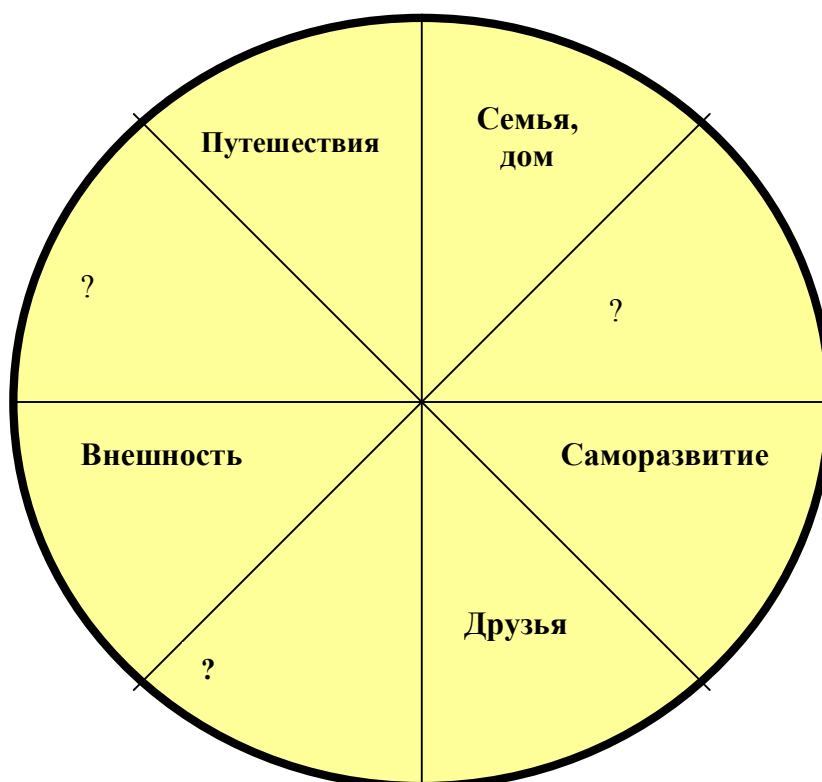
Колесо целей

Задачи связаны с целями, которые вы ставите. Каждая цель является задачей по отношению к вышестоящей цели, шагом, этапом на пути к цели. Важна степень конкретизации каждой задачи по отношению к цели. Задача – конкретный шаг, единичное действие по отношению к цели.

Сейчас очень много информации о том, как нужно ставить цели, о том, что без постановки правильных целей невозможно достичь успеха. Упражнение «Колесо целей»¹ позволяет потренироваться в формулировании целей и постановке задач, в определении приоритетов и средств достижения результата.

¹ Упражнение по постановке целей///Доступно: <http://pover-v-sebya.ru/uprazhnenie-po-postanovke-tseley>

1. Нарисуйте круг. Разделите его вертикальной и горизонтальной чертой на 4 части, а затем каждый получившийся сектор разделите вертикальной чертой еще на 2. В итоге у вас должно получиться вот такое колесо.



2. Определите, какие виды деятельности вы считаете важными в своей работе, в жизни. Постарайтесь перечислить их как можно больше. Например: оценивание, методы, типы заданий и др.
3. Напишите выделенные виды деятельности внутри каждого сектора колеса. Если у Вас получилось много идей, и они не размещаются на «колесе», подумайте, как их можно объединить.
4. Определите, на какой промежуток времени вы хотите поставить цели: на год, на месяц, на неделю.
5. Используя записи в «колесе», определите, какой цели в той или этой области вы хотите достичь за определенный вами промежуток времени (например, в области «Типы заданий» вы решили писать цели на месяц. Цели могут быть такими: 1) проработать литературу; 2) выбрать и апробировать интересные типы заданий по конкретному предмету.
6. По отношению к каждой цели напишите, какие шаги вам нужно сделать, чтобы достичь этой цели к указанной дате.

Возможно, вы уже работали с колесом жизненных целей. Это упражнение используют как практический инструмент в различных ситуациях. Хорошо, что когда вы видите основные направления своей профессиональной деятельности, это помогает поставить цели во всех областях, не упуская главного из вида. Очень удобно и наглядно!

Вопросы для рефлексии¹

1. Насколько ясна для вас мотивация ваших целей и задач? Знаете ли вы, для чего они вам нужны?
2. Есть ли у вас время для того, чтобы начать работать над их решением прямо сейчас?
3. Можете ли вы назвать индикаторы, позволяющие понять, что задача решена?

¹ По материалам статьи: Марусов А. Как понять свою цель? // Свой бизнес. - 2004. - N 2. - С. 72.

4. Можете ли вы разбить продвижение к цели на несколько промежуточных этапов и пройти каждый из них?
5. Принесет ли реальную пользу достижение цели вам и окружающим?
6. Будет ли решение задачи стимулировать вас к дальнейшему развитию и следующей цели? Если да, то к какой именно?

6.5 Работа методического кабинета

Назначение методического кабинета школы

Методический кабинет предназначен для обеспечения творческой работы учителей, самообразования и совершенствования педагогического мастерства, а также для анализа и обобщения опыта работы, накопленного в школе. Как правило, лучшие образцы работ учителей, методические рекомендации, учебные программы, стандарты, журналы, газеты, книги составляют основной содержательный материал кабинета.

Современные процессы, происходящие в сфере образования, позволяют рассматривать методический кабинет школы как творческую педагогическую мастерскую, где учитель может получить практическую помощь. Содержание собранного в нем материала, его классификация, оформление должно «провоцировать» педагогов на творчество, побуждать их к совершенствованию профессионального мастерства.

Внедрение портфолио как современного инструмента обобщения и представления педагогического опыта, инструмента педагогической рефлексии задает методическому кабинету новую функцию – библиотеки портфолио.

Место портфолио в системе работы методического кабинета

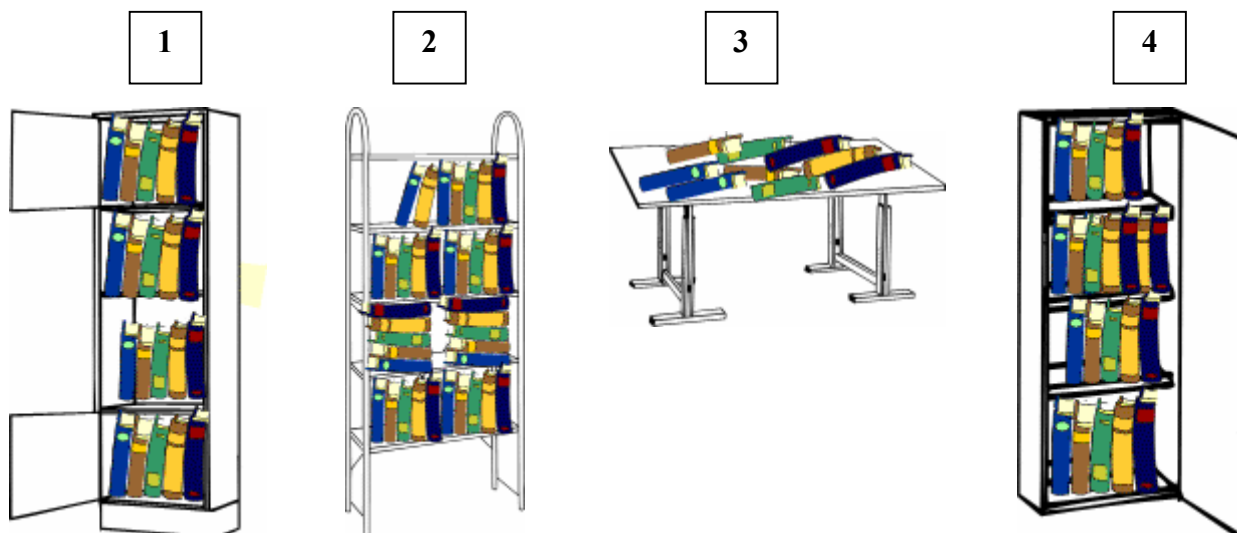
В методической работе образовательных учреждений нет жестких требований к содержанию и наглядному представлению материала в методическом кабинете. Организация работы с материалом методического кабинета осуществляется по сложившимся в школе традициям, подходам. Но вопрос о месте и роли портфолио учителей в системе работы методического кабинета находится пока еще в стадии разработки. В настоящем Руководстве показаны возможные подходы к работе с портфолио в соответствии с новой функцией методического кабинета – библиотеки портфолио. В библиотеке, как известно, книги расположены определенным образом, по определенным правилам. Начнем с того, как мы расположим портфолио в методическом кабинете.

Упражнение 29.

Место для портфолио

Рассмотрите предложенные варианты для размещения портфолио в методическом кабинете, выберите один из них и обоснуйте свой выбор с точки зрения методической целесообразности. Цель данного упражнения – научиться выбирать оптимальный способ размещения портфолио в методическом кабинете для удобного пользования.

Подсказка: Обратите внимание на психологию восприятия человеком предметов, расположенных разными способами.



Вопросы для размышления

1. Почему вы выбрали именно этот вариант размещения?
2. Что дает выбранный вариант в методическом плане?

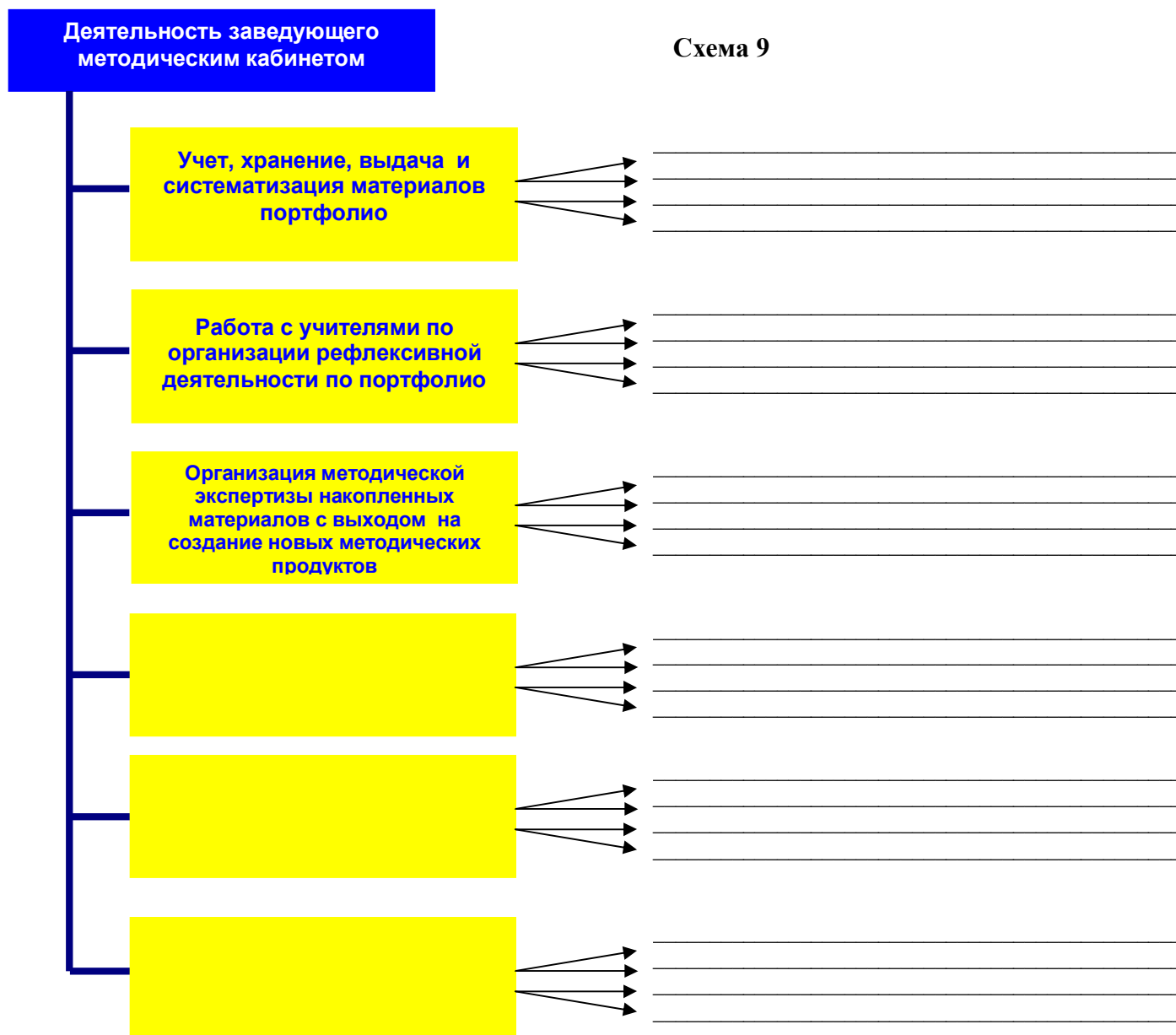
Работой школьного методического кабинета, как правило, руководит заместитель директора по научно-методической работе. Однако в разных школах за эту работу могут быть ответственными и другие заместители. Поскольку новая функция методического кабинета – библиотека портфолио, еще не имеет четкого описания, то и работа заведующего в данном направлении еще точно не определена. Предпримем попытку создать такое описание посредством выполнения упражнения.

Упражнение 30.

Организация работы с библиотекой портфолио

Заполните схему 9, описывающую деятельность заведующего методическим кабинетом по организации работы с портфолио, хранящимися с методическим кабинете. В схеме предлагаются возможные направления такой работы. Ваша задача – дополнить эти направления, если вы считаете это нужным, и описать конкретные действия заведующего кабинетом по каждому направлению. Цель данного упражнения – описать деятельность заведующего методическим кабинетом по работе с портфолио.

Схема 9



Электронный портфолио

Спектр деятельности современного педагога может быть настолько широк, что собрать воедино все результаты учебной и внеурочной деятельности в одной папке просто невозможно. В современной педагогической литературе многие авторы рекомендуют создать *электронный портфолио*, который объединит различные виды работы учителя и представит все аспекты его деятельности в виде полной картины.

Что такое электронный портфолио?

«Электронный портфолио» – это некий набор документов, сформированных на компьютере¹. Данный подход имеет право на существование, но бурное развитие интернета позволяет говорить об электронном портфолио как о сайте учителя, на котором опубликованы его материалы. Сотни людей смогут увидеть ваш *сайт-портфолио*, оценить его по заслугам, прокомментировать, воспользоваться передовыми педагогическими идеями, почерпнутыми с вашего сайта. Именно поэтому второе толкование электронного портфолио получило в настоящее время более широкое распространение.

Если в методическом кабинете вашей школы имеется доступ к интернету, а учителя владеют компьютерными технологиями на должном уровне, то создание электронного портфолио будет одним из самых перспективных.

¹ Доступно: <http://prokinana.narod.ru/>

Несомненно, у учителя должен существовать и бумажный эквивалент электронного портфолио в виде папки с документами. Это может быть краткая выжимка на нескольких листах, содержащая в себе основные моменты и утверждения о вас и вашей профессиональной деятельности. Бумажный вариант портфолио непременно должен содержать упоминание о вашем личном сайте-портфолио и несколько ссылок на него.

Вы уже знакомы с разными типами портфолио. Предлагаем описать, какую роль играет каждый тип портфолио в работе профессиональной деятельности учителя и как с ним можно работать.

Упражнение 31.

Как работать с портфолио

Заполните соответствующие колонки таблицы, определите роль каждого из типов портфолио (см. схему-кластер 1) и возможные действия по работе с ним. Цель упражнения – определить границы использования разных типов портфолио и конкретные виды деятельности учителей по работе с портфолио.

Таблица 28

<i>№ п./п.</i>	<i>Тип портфолио</i>	<i>Роль портфолио</i>	<i>Как можно работать с портфолио</i>
1	Презентационный		
2	Тематический		
3	Исследовательский		
4	Электронный		
5	Персональный		
6	Коллективный		

Материал, собранный в разных типах портфолио, не может просто накапливаться. Он должен эффективно работать на реализацию профессиональных потребностей учителя, способствовать его росту. Время от времени необходимо проводить методическую экспертизу и отбор материала для дальнейшего его использования. Каким образом нужно ее проводить? По каким критериям отбирать материал? Что должно получиться в результате? Ответы на эти вопросы будут найдены после выполнения упражнения и размышления над ним.

Упражнение 32.

Методическая экспертиза портфолио

Предлагаем заполнить таблицу, определяющую способы проведения методической экспертизы материалов портфолио. Также нужно выбрать критерии отбора материала и описать пути дальнейшей работы для удовлетворения профессиональных потребностей учителей. Цель упражнения – определить возможные перспективы использования материалов портфолио для создания новых методических продуктов.

Таблица 29

<i>Способ проведения методической экспертизы</i>	<i>Критерии отбора материала</i>	<i>Какой методический продукт можно создать</i>
--	----------------------------------	---

Как избежать ошибок при создании портфолио

Создание портфолио любого типа сопряжено с определенными трудностями. Учитель может совершить некоторые ошибки, которые приведут к снижению эффекта от использования портфолио как инструмента рефлексивной деятельности. Чтобы избежать этого, рассмотрим при помощи упражнения характерные ошибки, которые могут возникнуть в процессе работы с портфолио. За основу возьмем классификацию ошибок, предложенную Е.А. Курочко¹

Упражнение 33.

Ошибки при создании портфолио

Перед вами двухчастный дневник, в левой колонке которого описаны характерные ошибки при формировании портфолио, в правую колонку вам нужно записать ваши комментарии, т.е. то, как вы понимаете эту ошибку. Цель упражнения – помочь вам осознать, чего следует остерегаться при формировании портфолио и работе с ним.

Таблица 30

<i>Ошибка</i>	<i>Комментарий</i>
Нарушение принципа добровольности при сборе документов и формировании портфолио.	
Сбор в портфолио только официальных документов.	
Включение в портфолио всех без исключения собранных документов и материалов.	
Соревнование при сборе материала в портфолио (кто больше, кто быстрее и т.п.).	
Сбор материалов только за ограниченный период	
Подмена систематической работы над портфолио разовой акцией.	
Завышенные требования к внешнему	

¹ См.: Курочко Е.А. Доступно: <http://festival.1september.ru/articles/500024/>

оформлению портфолио.	
Стремление оценить баллами все материалы портфолио.	
Отсутствие четких критериев оценки материалов портфолио.	

Изученный материал о рефлексии и портфолио полезен с практической точки зрения, поскольку представлен в описаниях конкретных действий, которые необходимо выполнить, чтобы создать тот или иной тип портфолио и организовать работу с ним. Надеемся, что выполненные упражнения помогли вам увидеть портфолио в новом свете, не как папку с бумагами, а как инструмент для размышления и оценки собственной деятельности. Этот инструмент удачно вписывается в систему работы методического кабинета школы, открывает новые возможности для повышения ее качества и эффективности.

Рефлексия по Главе VI

1. Поразмышляйте, как обогатилось ваше понимание рефлексии?
2. Какой тип портфолио вы считаете наиболее полезным для себя? Почему?
3. Проведите дискуссию: «Учительский портфолио»: плюсы и минусы».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Непрерывное образование на рабочем месте – специально организованная деятельность, направленная на профессиональное развитие педагогов. Поиски форм, методов определили основные направления такой работы:

- формирование обучающегося сообщества педагогов на разных уровнях: предметном, школьном, районном и т.д.
- организация обучения на основе личностно ориентированного и компетентностного подходов
- создание условий для активного участия педагогов в образовательной деятельности
- использование интерактивных методов и приемов
- внедрение рефлексивной модели обучения-учения

В качестве основной формы непрерывного образования может стать мастерская. Проведение мастерских позволяет удовлетворить профессиональные потребности педагогов, те, которые исходят из социального заказа, и личностные, осознаваемые педагогами, а также коллективом педагогов.

Создание мастерских не происходит спонтанно. Существуют определенные закономерности выявления профессиональных потребностей, именно они диктуют, какие темы или проблемы необходимо рассматривать педагогам в тот или иной период их деятельности.

Особое значение при организации системы работы мастерских следует уделять путям, способам достижения поставленных целей. И сама постановка целей и задач в педагогическом процессе имеет основополагающее значение для успешной преподавательской деятельности.

Мастерская как инновационная форма непрерывного образования в настоящее время еще не имеет готовых разработок, апробированных форм, техник приемов, путей определения, чему и как обучать, а тем более описания возможных результатов-продуктов обучения. Тем ценнее те тот опыт, который представлен в данном пособии.

Форматы, алгоритмы, памятки, советы, пошаговые инструкции – рекомендательная часть пособия, которая дает основу для работы, пищу для ума, пространство для творчества.

Авторы стремились предоставить читателю и пользователю возможность продолжить обучение в мастерских творческого типа, а также создать условия выбора материалов, методов, подходов.

ГЛОССАРИЙ

SMART - метод постановки целей, основанный на универсальных принципах, позволяющий сформулировать и расположить в логическом порядке цели деятельности. Авторство приписывают Питеру Друкеру.

SWOT-анализ – метод стратегического планирования, используемый для оценки факторов и явлений, влияющих на проект или организацию.

Альтернатива - выбор одного из нескольких возможных решений, вариантов.

Андрагогика (от гр. aner, andros – взрослый мужчина, зрелый муж + ago – веду) - наука об обучении взрослых. Слово выстроено по аналогии со словом «педагогика». Если переводить буквально, андрагогика — это «ведение взрослого человека» (человеко-ведение)».

Анкетирование (от фр. enquete, буквально – расследование) - один из основных методов социального исследования; применяется в социологических, социально-психологических, экономических, демографических и других исследованиях.

Вербальный (от лат. verbalis - словесный) - относящийся к звуковой человеческой речи.

Вопрошание (от глаг. вопрошать – задавать вопросы) - система вопросов, которая помогает глубже понять собеседника, смысл прочитанного.

Графический организатор – схема, наглядно представляющая информацию, связи, мыслительные процессы и т.п.

Данные (пер. с лат. data) - любая информация, сведения, служащие для какого-нибудь вывода, решения, понятные для человеческого мозга или вычислительного устройства, благодаря их упорядоченному представлению.

Дилемма – суждение, умозаключение с двумя противоположными положениями, исключающими возможность третьего. Положение, при котором выбор одного из двух противоположных решений одинаково затруднителен

Интервью – метод исследования для получения первичной информации путем непосредственной целенаправленной беседы интервьюера и респондента.

Интроверсия (от лат.intro - внутрь + versio – поворачивать) – характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, при которой индивид фиксирует свое внимание на своих собственных интересах, на своем внутреннем мире. При этом направленность личности сосредоточена на явлениях ее собственного субъективного мира.

Компетентный – обладающий компетенциями

Компетенция - способность применять знания, умения, ценности, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области; Компетенция профессиональная - способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении задач профессионального рода деятельности.

Модератор – профессиональный ведущий презентации, пресс-конференции, фокус группы, организатор коммуникации, процесса общения. М. работает с малой или большой аудиторией в одиночку или в группе с другим модератором. Его роль требует определенных способностей, специальной и общекультурной подготовки.

Модератор – человек занимающийся регулированием внутригрупповой дискуссии. Задача модератора - следить за соответствием дискуссии заданной теме, соблюдением установленных правил и общепризнанных норм поведения, а также и помогать участникам в поиске решений своих проблем.

Наблюдение – это метод сбора первичных данных, который заключается в направленности, систематическом восприятии и регистрации значимых с точки зрения целей и задач, исследования социальных процессов, явлений, ситуаций, фактов, подвергающихся контролю и проверке.

Парадоксальный (от греч. *παράδοξος* - неожиданный, странный) ; парадокс - ситуация, суждение или вывод, которые могут существовать в реальности, но не иметь логического объяснения.

Педагогическая задача – осмысленная педагогическая ситуация, целью которой является познание и преобразование действительности. Творческое решение предполагает преодоление заложенных в задаче противоречий. Для понимания проблемы и нахождения путей ее решения необходимо на базе имеющихся знаний и опыта развивать гибкость мышления, способность комбинировать и образовывать аналогии и многое другое, что характеризует творческое педагогическое мышление. Н-р, при возникновении педагогической задачи, как объяснить новый материал, педагог анализирует ситуацию, перебирает возможные варианты его решения, избирает оптимальные методы и затем осуществляет педагогическое действие. На всех этапах решения педагогических задач педагог использует адекватную им систему общения, через которую и организуется педагогическое взаимодействие.

Педагогическая мастерская – форма непрерывного образования профессионального обучающегося сообщества педагогов.

Пирамида потребностей – общеупотребительное название иерархической модели потребностей человека, представляющей собой упрощенное изложение идей американского психолога А. Маслоу. Наиболее подробно его идеи изложены в книге «Мотивация и Личность»(1954). Сам автор никаких пирамид никогда не рисовал. Рисунок в виде пирамиды придумали американские маркетологи уже после смерти Маслоу, в начале 1980-х. Работа по изучению человеческих потребностей, которой он посвятил почти половину жизни, уложилась благодаря их стараниям в простой, схематичный рисунок.

Профессиональная задача – это конкретизация цели профессиональной деятельности, отражающая ее сущность в виде выстроенных этапов преодоления педагогом противоречий между возникшей проблемной ситуацией и необходимостью нахождения способов решения, осмысление и выбор педагогом способов комплексного решения творческих задач

Профессиональное обучающееся сообщество педагогов – группа педагогов, мотивированная идеей продвижения и поддержки обучения всех профессионалов школьного сообщества для достижения общей цели, улучшения обучения школьника.

Профессиональное развитие - процесс социализации человека, направленный на присвоение им профессиональных ролей, профессиональной мотивации, профессиональных знаний и навыков. Основной движущей силой профессионального развития является стремление личности к интеграции в жизнь общества.

Профессиональные потребности – это испытываемая человеком нехватка чего-либо, находящегося вне его, необходимого для поддержания нормальной профессиональной деятельности. Профессиональный труд позволяет человеку удовлетворять не только биологические, но и

социальные потребности, то есть потребности, которые присущи человеку как существу социальному. Помимо зарабатывания денег человек стремится самоутвердиться, развиваться, оказывать влияние на других людей или иметь уверенность в завтрашнем дне.

Ретроспективный (от лат. retro - назад и specto - смотрю) - содержащий изложение или обзор прежнего, обращенный к прошлому.

Рефлексия – процесс осмысления чего-либо с помощью изучения и сравнения; размышление, полное сомнений, противоречий, переживаний, особый источник знаний, опирающийся на внутренний опыт субъекта в отличие от внешнего опыта его ощущений; реализация потребностей к самоотчету об испытываемых переживаниях сознания и к самоанализу; осознание того, как человек оценивается и воспринимается другими людьми.

Стратегический план – это документ, определяющий главные цели и задачи, важнейшие стратегические направления развития и основные мероприятия.

Фасилитатор – человек, занимающийся организацией и ведением групповых форм работы с целью повышения их эффективности. Задача фасилитатора – следить за регламентом и способствовать комфортной атмосфере, сплочению группы и плодотворному обсуждению.

Экстраверсия – характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, при которой индивид фиксирует свое внимание на внешнем мире и деятельности в нем.

Электронная интерактивная платформа – инструмент интернета, объединяющий в себе возможности получения и обмена информацией, прямой видеосвязи, интерактивные опросы и голосования при участии любого числа респондентов (от маленьких групп до больших аудиторий).

Эмпатия - осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека.

СЛОВАРЬ ИМЕН

Айзенк Ганс Юрген (1916-1997) - британский учёный-психолог, один из лидеров биологического направления в психологии, создатель факторной теории личности, автор популярного теста интеллекта.

Барбер Макс – ведущий мировой специалист по образовательной политике. Руководил реформами кабинета Тони Блэра в области социальных услуг (включая образование), консультировал многие правительства по вопросам совершенствования образования через ведущую мировую консалтинговую компанию McKinsey.

Дьюи Джон (1859-1952) — американский философ и педагог, представитель философского направления «прагматизм», один из 4 ученых-педагогов, определивших способ педагогического мышления.

Маслоу Абрахам Харольд (1908-1970) – видный американский психолог, основатель гуманистической психологии.

Монтессори Мария (1870-1952) - итальянский педагог, учёный, философ, гуманистка, Мировую известность приобрела в связи с разработанной ею педагогической системой, в которой ребёнок и его индивидуальность ставятся во главу угла. Эта система основана на том, что собственные наблюдения ребёнка ведут к выбору подходящих дидактических приёмов применительно к данному ребёнку и данной ситуации

Рубинштейн Сергей Леонидович (1889-1960) - советский психолог и философ, член-корреспондент Академии наук СССР, один из создателей деятельностного подхода в психологии.

Снетков Владимир Михайлович - российский психолог, разработчик методологических подходов к изучению человека и его свойств и состояний, многовекторной модели человека как основы проектирования и организационно-психологического обеспечения его жизнедеятельности и профессионального развития;

Щедровицкий Георгий Петрович (1929-1994) - советский философ и методолог, общественный и культурный деятель. Отстаивал идею приоритета деятельностного подхода над натуралистическим, предложил новую форму организации коллективных мышления и деятельности - организационно-деятельностные игры (ОДИ), соединяющие в себе свойства учебно-деловых игр и интеллектуального методологического дискурса

Юнг Карл Густав (1875-1961) - основоположник одного из направлений глубинной психологии, аналитической психологии. Развил учение о коллективном бессознательном, в образах (архетипах) которого видел источник общечеловеческой символики, в том числе мифов и сновидений. Цель психотерапии, по Юнгу, это осуществление индивидуализации личности.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Бланк О.В., Кобринец Н.А., Матюхова О.В., Мицкевич Ж.И., Фролова Л.Е. Специфика работы в группе взаимопомощи: принципы, организация, методика».- Минск: Альтиора – живые краски, 2010. - 66 с.
2. Белановский С.А. Метод фокус-групп. – М.: Магистр, 1996. - 272 с.
3. Бизяева А.А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия. – Псков: ПГПИ им. С.М. Кирова, 2004. – 216 с.
4. Буйских Т.М., Задорожная Н.П. Критическое мышление в преподавании общественных дисциплин. – Бишкек: Фонд «Сорос-Кыргызстан», 2003. - 189 с.
5. Barber M., Mourshed M. Shaping the future: How good education systems can become great in the decade ahead.: Report on the International education roundtable, Singapore, 7 July 2009. (пер. с англ. Е. Фруминой), 31 с.
6. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. – М.: педагогическое общество России, 2002. - 512 с.
7. Дьюи Д. Психология и педагогика мышления. – М.: Лабиринт, 1999. – 208 с.
8. Задорожная Н., Низовская И. От педагогического опыта к педагогической рефлексии.- Бишкек: ФПОИ, 2011 - 179 с.
9. Диагностика и потребностей в профессиональной подготовке учителя// Завуч. Управление современной школой. – 2006.- № 4.
10. Звенигородская Г.П. Рефлексивное образование: феноменологический подход. – Хабаровск: изд-во ХПГУ, 2001. – 360 с.
11. Кибардина Л.П., Алексеева Е.П. Андрагогика.- Бишкек, 1999 - 151 с.
12. Кибардина Л.П., Алексеева Е.П. Тренеры и тренинги. – Бишкек: DEGE & CO LTD, 2001. - 112 с.
13. Колесникова И.А. Основы андрагогики.- М.: Академия, 2001. – 240 с.
14. Кларин М.В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. – М.: Арена, 1994. – 365 с.
15. Краткая литературная энциклопедия: В 9 т. — М.: Советская энциклопедия, 1962-1978.
16. Справочник для журналистов стран Центральной и Восточной Европы// Общ. ред. Малькольма Ф. Мэллета. – М.: Права человека, 1998. - 158 с.
17. Марусов А. Как понять свою цель?//Свой бизнес.- 2004.- N 2.
18. Материалы из ресурсов организации СЕДПА (CEDPA, the Center for development and Population Activities).
19. Материалы пособия для тренеров программы «Улучшение школы». – Бишкек: ФПОИ, 2004.
20. Мононен-Аалтонен М., Низовская И. Дневник-календарь учителя. Практическое руководство по управлению эффективностью деятельности школы. Из. 2-е доп.– Бишкек, ST.art.Ltd, 2008.
21. Низовская И. Словарь программы «Развитие критического мышления через чтение и письмо. – Бишкек: Фонд «Сорос- Кыргызстан», 2003. - 146 с.
22. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.: Русский язык, 1987. - 748 с.
23. Поульсен С. Введение в современную методику преподавания.- Бишкек: КЕСИП, 1997. - 110 с.
24. Практическое руководство «Навыки тренерского мастерства» (пособие для тренеров программы «Улучшение школы»).- Бишкек: ФПОИ, 2009.
25. Рейс Ф., Смит Б. 500 лучших советов тренеру.- СПб.: Питер, 2002. – 127 с.
26. Рэйс Ф. 1500 советов тренеру и менеджеру по персоналу.- СПб.: Питер, 2003. – 320 с.
27. Румизен М.К. Управление знаниями - М.: АСТ, 2004. – 318 с.
28. Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях.- СПб.: Санкт-Петербургский Государственный Университет, 1999. – 116 с.
29. Стандарты и процедуры сертификации программы «Развитие критического мышления через чтение и письмо. – Бишкек: Фонд «Сорос-Кыргызстан», 2004. - 45 с.
30. Словарь иностранных слов //Под редакцией И.В.Лехина и др.- М.: Русский язык, 1989. –

ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. SMART-цели или условия постановки цели//Доступно:
<http://www.marketproject.ru/articles/5-smart-celi>
2. Виноградов С. И., Платонова О. В. и др. Культура русской речи. Доступно:
http://sbiblio.com/biblio/archive/graudina_shiryaev_spiking_culture/9.aspx
3. Материалы сайта Библиофонд. //Доступно: <http://www.ipmce.su/~tsvet/WIN/letter2.ht>
4. Полонейчик И. И. Как и зачем вести дневник.
//Доступно: <http://www.liveinternet.ru/users/3702597/post181692640/>
5. Курочко Е.А. «Портфолио учителя как средство оптимизации деятельности педагога»//
доступно: <http://festival.1september.ru/articles/500024/>,
6. Сайт <http://ru.wikipedia.org>
7. Сайт ru.wikipedia.org/wiki/SWOT-анализ.
8. Сайт <http://festival.1september.ru/articles/415409/>, статья группы авторов: Козловская Е.В, Лапина Т.Д. и др
9. Крупская Б.В. «Портфолио учителя как средство оценки уровня его профессиональной компетенции»//Доступно: <http://festival.1september.ru/articles/526399/>,
10. Сайт <http://portfoliochel.blogspot.com/2009/02/blog-post.html>
11. Сайт <http://prokinana.narod.ru/>
12. Сайт http://uralpolyglot.ucoz.ru/load/normativnye_dokumenty/normativnye_dokumenty/rekomendacii_po_sostavleniju_metodicheskogo_portfolio_pedagoga/13-1-0-1
13. Сайт <http://www.den-za-dnem.ru/page.php?article=806>
14. Симкин Л., Дибб С. «Практическое руководство по сегментированию рынка»//Доступно:
http://www.iteam.ru/publications/strategy/section_16/article_1185/,
15. Самообразование педагога. //Доступно:
<http://menobr.ru/material/default.aspx?control=15&id=10188&catalogid=71>
16. Ступакова Г.В. Реализация рефлексивного подхода при обучении английскому языку в условиях модернизации образования. // Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». Доступно: <http://festival.1september.ru/articles/417305/>
17. Характерные особенности блогов как современных Интернет-дневников// Доступно:
<http://igorosa.com/xarakternye-osobennosti-blogov-kak-sovremennyx-internet-dnevnikov/>
18. Хилтунен Е. Тренинг Монтессори// Доступно: <http://mariamontessori.ru/journal/9/29.html>

