

## **Инновационная среда как средство профессионального развития учителя**

(Ф.И.О.) руководитель МО

учителей русского языка и литературы

Везде, на всех континентах, наблюдается возрождение личности, ее интеллектуальной мощи и ответственности. Новый век ставит перед нами жесткие альтернативы. Обучение будет эффективным, только если оно позволит удовлетворить требования, предъявляемые новой эпохой.

Поэтому наш выбор направления – управление качеством образования.

Н.А.Назарбев.

Качество системы образования  
не может быть выше качества  
работающих в ней учителей  
М.Барбер

Прежде чем начать свое выступление по данной теме хотелось бы обозначить проблему:

Обсуждение ведется по группам:

1 Группа:

- Каковы основные причины необходимости изменить преподавание и обучение в 21 веке?

2Группа

- Каковы ключевые внешние факторы, способствующие внедрению изменений в Казахстане?

В условиях интеграции и информатизации всех сфер деятельности человека наше государство выдвигает новые требования к образованию своих граждан. Учитывая то, что развивающемуся обществу нужны образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, модернизация школьного образования предполагает формирование у учащихся целостной системы универсальных знаний, умений, навыков, а также опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности, то есть ключевых компетенций, определяющих современное качество образования. Особую роль в процессе профессионального самосовершенствования педагога играет его инновационная деятельность. В связи с этим становление готовности педагога к ней является важнейшим условием его профессионального развития.

Если педагогу, работающему в традиционной системе, достаточно владеть педагогической техникой, т.е. системой обучающих умений, позволяющих ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения, то для перехода в инновационный режим определяющей является готовность педагога к инновациям.

Инновация (от лат. Innovatio) – нововведение, обновление. (Слайд 5)

В современной литературе инновация рассматривается как «целенаправленное изменение, вносящее в среду новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое».

Следует отметить еще один крайне необходимый критерий феномена инновации. Речь идет о том, что в отличие от естественного, стихийно протекающего процесса инновация носит характер иницируемых и контролируемых изменений, т.е. изменений, происходящих на основе рационально-волевого действия.

Другими словами, это искусственно организованный процесс, направленный и управляемый для достижения определенного результата.

Относительно инноваций в образовании имеется в виду изменение целей образования, его результатов (содержание образования) и вслед за этим – изменение способов их достижения (иная система организации учебного процесса, иные позиции учителя и учащегося, формы и характер их взаимодействия, иная система образования и подготовки педагогических кадров). Изменения могут иницироваться и руководством сферы образования, и отдельного образовательного учреждения, и самим учителем. Должен лишь сохраняться основной критерий инновационности – изменение целей, т.е. содержания образования (его результатов), как основных составляющих деятельности педагога и учащегося. Причем, изменения должны осуществляться именно в деятельности и мышлении участников образовательного процесса.

(Слайд 6) Инновационная среда - определённая система морально-психологических отношений, подкреплённой комплексом мер организационного, методического, психологического характера, обеспечивающих введение инноваций в образовательный процесс[1].

Работая в такой среде, современный учитель должен: (Слайд 7)

- обладать сформированным инновационным мышлением и высокой креативностью;
- уметь использовать методы и средства самостоятельной организации профессионального роста;
- владеть интегрированными междисциплинарными знаниями и быть способным работать в команде;
- владеть практическим опытом разработки и внедрения исследовательских, проектных, конструкторских и других решений.

Следует отметить, что одной из основных задач создания инновационной образовательной среды, является формирование у педагогов творческого мышления, способности к новым оригинальным идеям и их реализации. В структуре профессионального развития, важное место должна занимать способность личности к самосовершенствованию, развитию творческого потенциала, накоплению творческого опыта, являющегося основой для самореализации личности в процессе профессиональной деятельности [2].

Имеющийся опыт исследований по педагогике подтверждает, что инновационная среда выступает

механизмом оптимизации инновационного потенциала, необходимого для генерирования новых идей, создания новых продуктов, новых технологий и, что наличие благоприятной инновационной среды в педагогическом коллективе, снижает коэффициент "сопротивления" учителей нововведениям, помогает преодолеть стереотипы профессиональной деятельности. Поэтому для учителя, желающего включиться в инновационный процесс, очень важно определить, в чем состоит сущность предлагаемого нового, каков уровень новизны.

М.С.Бургин выделяет несколько уровней новизны: абсолютную, локально-абсолютную, условную, субъективную, отличающуюся степенью известности и областью применения. В этой связи необходимо подходить к включению учителей в инновационную деятельность с учетом добровольности, особенностей личностных, индивидуально-психологических характеристик [3].

В педагогической теории факт наличия инновационной среды упоминается А.М.Моисеевым. Л.В.Загрекова предлагает рассматривать ее как условие развития образовательного учреждения. Социальную среду в инновационном контексте описывает В.С.Лазарев, определяя ее как благоприятную профессионально-педагогическую среду, «подкрепляющую поведение, ориентированное на инновационную деятельность и саморазвитие». Мотивационную среду как основу для инновационной деятельности педагогов рассматривает Н.В.Немова, рефлексивную, как условие эффективного ведения инновационной деятельности, - И.Г.Никитин и Б.М.Чарный[2].

Инновационная среда как совокупность вводимых в образовательное учреждение новшеств, среди которых трудятся педагоги, может по-разному влиять на их профессиональное развитие (положительно или отрицательно). (Слайд8) Чтобы влияние среды было позитивным, она должна быть специально организованной и при ее моделировании должна исходить: а) из задач формирования отношений педагогов к деятельности, детям и к себе; б) из понимания двойственной природы инновационной среды: как источника новых возможностей и как условие их реализации в практической деятельности.

(Слайд 9) Наличие инновационной среды можно определить по следующим признакам: способность педагогов к творчеству, наличие в коллективе партнёрских и дружеских отношений, хорошая обратная связь (с учащимися, семьями, социумом), а также интегративные характеристики высокоразвитого коллектива (общность ценностных ориентации, интересов, целевых установок и т. п.)

(Слайд 10) В целом инновационная среда представляет собой систему, состоящую из внешней среды прямого и косвенного воздействия (внешняя макро и микросреда) — так называемый «инновационный климат». Второй важной составляющей, — является внутренняя среда организации или «инновационный потенциал» — система взаимодействующих и взаимосвязанных ресурсов (кадровых, финансовых и т. д.), необходимых в процессе осуществления инновационной деятельности и обеспечивающих достижение поставленных целей. Опыт показывает, что успехов в инновационной деятельности добиваются, прежде всего, те учителя, которые владеют педагогическим умением развивать и поддерживать познавательные интересы детей, создавать на уроке атмосферу общего творчества, групповой ответственности и заинтересованности. Это говорит о том, что умение эффективно организовывать работу в классе являются первичными в содержании профессиональной готовности учителя. Поэтому основным направлением работы должно быть развитие профессиональной компетентности учителя, который способен умело организовать учебную деятельность ученика. В связи с этим профессиональная подготовка учителей имеет своей целью формирование их готовности к управлению целостным педагогическим процессом.

(Слайд 11) В практике известны и используются различные формы повышения уровня профессионального развития учителя:

- это стажировка, повышение квалификации педагогов;
- педагогические, методические советы, круглые столы, дискуссии;
- деловые, ролевые, эвристические игры по генерированию новых педагогических идей; ----творческая работа учителей в школьных, районных МО;
- самообразование, работа с научно-методической литературой;
- (Слайд 12) самостоятельная исследовательская, творческая деятельность над темой, участие в коллективной экспериментально-исследовательской деятельности в рамках общей проблемы;
- практикумы, тренинги; инновационные технологии обучения, интерактивные методы научно-методической работы;
- описание инновации как опыта работы, выступления на научно-практических конференциях, семинарах; творческие отчеты учителей по обобщению опыта и др.

Многолетний опыт показывает, что в управлении инновационными процессами в образовании наиболее эффективными методами руководства инновационной деятельностью признаны:

- методы создания (формирования) эффективно работающих творческих, исследовательских групп, эффективной системы коммуникаций;
- методы мотивации (стимулирование, создание креативного поля, мотивирующий контроль);
- методы создания условий для профессионального роста членов педколлектива;
- методы регулирования социально-психологического климата в коллективе, формирования внутришкольной культуры .

Изучение инновационной практики работы школ показало, что учитель постоянно находится среди различного рода новшеств, как содержательных, так и организационных. Например, педагоги школ, в которых в настоящее время происходит внедрение модели профильного обучения, находятся среди

следующих содержательно-организационных новшеств: элективные курсы, новые учебные программы и учебники, электронные пособия, индивидуальные программы обучения. В учительской среде происходит освоение новых технологий, необходимых при профильном обучении, например, модульно-блочных, информационно-коммуникативных. Меняются организационные компоненты среды: создаются проблемные группы по разработке разноуровневых программ, «портфолио», диагностике личностного самоопределения учащихся; регулярно проводятся семинары, конференции по представлению инновационного опыта. Учителя объединяются в различные формальные и неформальные группы, поддерживают друг друга, экспериментируют, ведут научные исследования, создают методики, подготавливают новые учебно-методические материалы.

При освоении информационно-коммуникативных технологий учителя во временных творческих коллективах анализируют электронные ресурсы: электронные учебники, энциклопедии, учебные пособия, лабораторные практикумы; апробируют их, разрабатывают рекомендации для их применения; активно используют общие Интернет-ресурсы и материалы городского образовательного портала как для разработки собственных уроков-презентаций, так и для размещения своих разработок на сайтах и порталах. На конференциях, семинарах происходит обмен опытом, в условиях поддерживающей среды педагоги вдохновляются общими идеями, ведут совместный поиск, воодушевляются полученными результатами, радуются своим успехам и успехам своих коллег.

Итак, как показывает педагогическая практика, во многих образовательных учреждениях учитель постоянно находится среди различных новаций. Таким образом, предлагается следующее авторское определение инновационной среды: инновационная среда - это совокупность вводимых в образовательном учреждении новшеств, среди которых осуществляется профессиональная деятельность педагогов. В таком понимании среда выступает как условие жизнедеятельности педагогов, которое может как влиять, так и не влиять на их развитие. Но инновационная среда - это не только совокупность новаций, но и совокупность специально подготовленных для решения новых задач ниш с господствующими в них позитивными стихиями, которые побуждают педагогов осваивать нововведения и использовать их в своей практике. При этом среда становится не только условием, но и средством достижения управленческих целей.

(Слайд 13) Природа появления инновационной среды сложна. В ходе исследования было установлено, что такая среда в своем становлении проходит определенные уровни: на начальном этапе - это неорганизованная, затем - частично-организованная, в завершающей стадии - организованная (как средство) инновационная среда. В неорганизованной среде влияние субъекта управления на инновационные процессы минимально, возможности среды мало отличаются от традиционных. Инновационная среда рождается в недрах относительно устойчивой, стабильно функционирующей среды, в которой вся жизнь учащихся и педагогов «расписана по правилам». В какой-то момент в этой устойчиво существующей среде начинается «возмущение» некоторых ее элементов. Как правило, «возмутителями спокойствия» становятся отдельные педагоги. Их не устраивают имеющиеся результаты, они испытывают потребность в более эффективных формах и способах деятельности. Начинается поиск новых идей, смыслов, концепций, создаются новые или преобразуются действующие образовательные структуры. Все это происходит спонтанно. Исследование показало, что в начале своего становления инновационная среда – это среда развития с большой долей неопределенности, неясности, неупорядоченности. Стихии, в основном, генерируются самими учителями, не направляются субъектами управления. Новации не объединены общими целями. Однако такая среда позволяет знакомиться с различными новшествами, экспериментировать, преодолевать ощущение «застоя». Частично-организованная инновационная среда характеризуется тем, что идет активный поиск новшеств, под руководством субъекта управления отбираются те из них, которые могут оказать влияние на результаты обучения и воспитания учащихся. Создаются специальные «инновационные места» для расширения возможностей профессионально-педагогической среды. Однако общая концепция преобразовательной деятельности отсутствует, цели не ориентированы на изменения профессионально-значимых отношений педагогов, достаточно много учителей, сопротивляющихся преобразованиям, заметны негативные стихии. Организованная инновационная среда характеризуется наличием общей концепции преобразовательной деятельности, ясно артикулированными целями, созданными в соответствии с этими целями нишами с достаточными возможностями. Доминирующими являются позитивные стихии, содействующие достижению поставленных инновационных целей, решению конкретных педагогических задач. Инновационная среда формируется постепенно, по специально разрабатываемому сценарию, преобразуясь из условия в средство профессионального развития учителя.

Завершить свое выступление хочу, предложив вопросы для обсуждения:

- Если инноватика – это новшество позитивное, то почему проводимые реформы образования не приводят к желаемому результату? Или почему одни инновационные идеи быстро распространяются, а другие остаются невостребованными, как оценить новшество, почему новое встречает сопротивление? (Работа в группах)

Литература:

1. Управление образованием с использованием инноваций в образовательном учреждении. [Электронный ресурс] festival.1september.ru
2. Формирование инновационной образовательной среды с использованием проектного метода обучения [Электронный ресурс] // Материалы Международной научно-практической конференции. <http://www.ntfmkonf.ucoz.ru>
3. Слостен В., Исаев И. и др. Педагогика: Учебное пособие. <http://yurii.ru/gum>

# **Семинар «Формы и методы работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению»**

**Подготовили:**

**Мажанова З.К** руководитель МО казахского языка,  
казахской литературы и английского языка.

**Искакова Б.М** руководитель МО математики, физики и  
информатики.

**Бекенова Г.С** учитель истории и географии.

**2015-2016 год**

«Увидеть и понять проблему –  
наполовину решить её,  
но если не видишь проблему,  
то она в тебе самом!»  
Древняя мудрость.

**Цель:** на основе обобщения опыта учителей школы, изучения психолого-педагогической литературы, выявить основные причины неуспеваемости школьников и способы решения данной проблемы.

## **Задачи:**

Выявить основные причины и меры профилактики неуспеваемости школьников;

Определить пути, формы и способы решения проблемы неуспеваемости на различных этапах учебной деятельности.

**Оформление:** афоризмы по теме семинара, выставка учебно-методической литературы.

**Оборудование:** доска, мел, раздаточный материал.

**Форма проведения:** деловая игра.

*Подготовка к семинару:* разделить коллектив на 4 группы раздав стикеры 4 цветов, в пятую группу включить администрацию, психологов и соц. педагога.

## **Ход семинара:**

### **1. Метод «Найди похожих» Бекенова Г.С**

Цель: преодоление неловкости, создание веселой непринужденной обстановки, сплоченности.

Материалы: круг участников, сидящих на стульях.

Проведение: ведущий объясняет правила игры: «Я буду говорить некоторые фразы – утверждения, к кому из вас они подходят, те выходят в круг».

Фразы:

1. Кто в семье старший?
2. Кто в своей работе использует современные педагогические технологии?
3. Кто в семье младший?
4. Кто пользуется активными методами обучения?
5. Кто единственный?
6. Кто участвует в профессиональных конкурсах?
7. Кто пришел в брюках?
8. Кто вовремя сдает всю документацию?
9. Кто пришел в юбке?
10. Кто использует физминутки на уроках?
11. Кто сегодня завтракал?
12. Кто с усами?
13. У кого есть часы?
14. Кто сдал мониторинг на начало учебного года?
15. Кто женат или замужем?
16. Кто использует в своей работе метод проектов?
17. Кто холост?
18. У кого есть сотовый?

### **2. Сообщение темы и целей, общего хода игры.**

Выступление руководителя МО естественно-математического цикла Искаковой Б.М:

В нашей школе стоит проблема работы с неуспевающими учениками.

Если судить по кадровому составу, можно сказать, что все наши педагоги

являются высококвалифицированными специалистами, имеющими значительный педагогический стаж.

Тем не менее, остро стоит вопрос “неуспеваемости” школьников.

Поэтому сегодня мы должны с Вами найти причины неуспеваемости и способы ее преодоления. Сегодняшний семинар мы проводим в форме деловой игры и поэтому мы условно поделили всех присутствующих здесь на 5 групп: “Диагностика”, “Терапия”, “Профилактика”, “Оптимисты”, “Эксперты”

### **3. Метод «Дерево ожиданий». Бекенова Г.С**

Цель: участники самостоятельно формируют свои ожидания от семинара, узнают об ожиданиях других участников, на протяжении всего семинара видят свое продвижение вперед.

Материал: заготовленные заранее из цветной бумаги шаблоны яблок, фломастеры, плакат, скотч.

Структура работы: Ведущий заранее готовит большой плакат с «условным деревом». Участникам раздаются заранее заготовленные яблоки. На них участники пишут свои ожидания от семинара и в конце семинара по очереди помещают их на дерево (если ожидание не оправдалось) или складывать в корзину (яблоки «созрели»).

### **4. Игру проводит Мажанова З.К**

#### **Ход игры**

#### **1. Признаки неуспешного ученика**

Но сначала определим с Вами характерные признаки неуспешного ученика.

Учителя называют признаки, а ведущий записывает их на доске в левый столбик.

Перед Вами характерные признаки неуспевающего ученика.

Назовите антонимы критериев неуспеваемости (например: Успешный – неуспешный, умный – глупый).

Учителя называют признаки, а ведущий записывает их на доске в столбик на крайней правой стороне доски (центральная часть остается свободной).

Например: Безынициативный Инициативный

Ленивый Трудолюбивый

Рассеянный Собранный

Напишите (каждый) на листочке фамилии учеников, которых Вы считаете неуспевающими по своему предмету. Теперь обсудите в группе, есть ли совпадение фамилий учащихся? Подчеркните те фамилии, которые встречаются неоднократно. Попробуем рассмотреть причины и следствия неуспеваемости, поработав в группах.

#### **2. Работа в группах**

Для каждой группы выдается задание, которое необходимо выполнить в течение 10-15 минут. Затем один их представителей каждой группы делает резюме по проделанной работе в устной форме, а группа – в

письменной форме подает отчет экспертной группе. Экспертная группа наблюдает за работой.

### **Работа творческих групп.**

Группа “Диагностика”. Определение диагноза “неуспеваемость”.

1. Что такое “неуспеваемость” с Вашей точки зрения?
2. Назовите основные причины неуспеваемости школьников.
3. Назовите особенности неуспешности в изучении предметов у младших школьников, у учащихся среднего и старшего звена.

Группа “Терапия”. Какие способы “лечения” данного диагноза можно предпринять?

1. Какие виды помощи в обучении на разных этапах урока можно предложить неуспевающему ученику?

Профилактика неуспеваемости

4. При организации самостоятельной вне класса

Приведите примеры из личного опыта работы, какие методы являлись эффективным средством преодоления неуспеваемости учащихся?

Группа “Профилактика”.

1. Каким образом можно избежать неуспеваемости школьников?
2. Какие меры можно предпринять учителю для предупреждения неуспеваемости ученика.
3. Система работы по формированию положительного отношения к учению у неуспевающих школьников
4. Как можно преодолеть неуспеваемость школьников? Предложите конкретные способы решения данной проблемы, используя собственный способ работы.

Группа “Оптимисты”.

1. Какие методы стимулирования учащихся с целью предупреждения отставания и неуспеваемости являются достаточными для решения данной проблемы  
Посредством содержания (содержательные)  
Посредством организации деятельности (организационные)  
Посредством воспитательных воздействий в плане общения, отношения, внимания (социально-психологический)
2. Предложите приемы работы с родителями неуспевающих учеников.

Группа “Эксперты”.

Сформулируйте выводы по работе каждой группы.

Предложите проект решения проблемы преодоления неуспеваемости школьников.

После заслушивания групп прослушиваются мини -доклады.

### **3. Упражнение на релаксацию «Кинг Конг». ( проводит Бекенова Г.С)**

Цель: обучение приёмам снятия эмоционального и мышечного напряжения.

Участники сидят на стульях, положение их рук напоминает громадную обезьяну: они согнуты в локтях и расположены перед грудью, кисти рук не соприкасаются, глаза полужакрыты. Дыхание спокойное и равномерное.

Фаза напряжения. Ведущий: «Сожмите пальцы рук в кулак, напрягаем мышцы рук – кулаки, предплечья, плечи. Сжимаем кулаки так сильно, что мышцы рук начинают дрожать. Дышим спокойно и равномерно.

Напрягаем мышцы до боли».

Фаза расслабления: «Расслабили мышцы. Руки свободно падают вниз. Все мышцы рук полностью расслаблены. Медленный вдох, выдох. Руки тяжёлые и тёплые. Медленно открываем глаза».

Участники делятся ощущениями.

Мы с Вами рассмотрели причины неуспеваемости с педагогической точки зрения, а теперь вернемся к написанным критериям неуспешного и успешного ученика. Напишем, как из неуспешного ученика сделать успешного. Учителя называют, а ведущий записывает сказанное (между критериями).

Например:

Безынициативный дать задание на определенном этапе обучения Инициативный  
Ленивый постоянно подбадривать на уроке, контролировать Трудолюбивый

Теперь вернемся к составленному списку неуспевающих учеников. Составьте программу работы с каждым учеником, который является неуспевающим по вашему предмету. (Выступление представителя от каждой группы)

Анализ проведенной работы по намеченному плану должен быть рассмотрен на методических объединениях.

Теперь уважаемые эксперты подведут итог нашего семинара.

Эксперты: на основе вышесказанного необходимо:

А) Учителям-предметникам соблюдать следующие меры для предупреждения неуспеваемости.

1. Повышать эффективность каждого урока.
2. Формировать познавательный интерес к учению и положительных мотивов.
3. Осуществлять индивидуальный подход к учащемуся на уроке.
4. На заседаниях МО рассмотреть вопрос о применении новых педагогических технологий обучения с целью профилактики неуспеваемости и разработать систему индивидуальных домашних заданий.
5. Разработать систему обратной связи с родителями неуспевающих учеников.
6. Поставить на контроль администрации неуспевающих учеников.

#### **4. Метод «Дерево ожидания» Исакова Б.М**

Цель: подвести итоги, рефлексия.

Материалы: изображение дерева и корзины, стикеры - яблоки.

Структура работы: Ведущий заранее готовит большой плакат с «условным деревом». Участникам раздаются заранее заготовленные яблоки. На них участники пишут свои ожидания от семинара и в конце семинара по очереди помещают их на дерево (если ожидание не оправдалось) или складывают в корзину (яблоки «созрели»).

**Исакова Б.М.** Притча: Учитель — тот же садовник.

Труд воспитателя можно сравнить с трудом садовника, выращивающего различные растения. Одно растение любит яркий свет солнца, другое – прохладную тень; одно любит берег ручья, другое – высохшую горную вершину. Одно растение лучше произрастает на песчаной почве, другое – на жирной глинистой. Каждому нужен особый, только для него подходящий уход, иначе оно не достигнет совершенства в своем развитии.

Удачной Вам профессиональной деятельности, любознательных и благодарных учащихся и родителей.