



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
«НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»

 **НАУКА** и ПРОСВЕЩЕНИЕ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

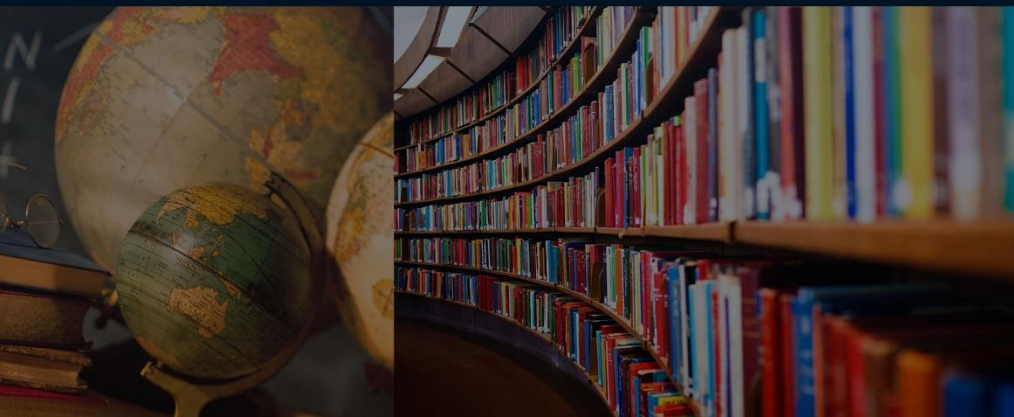
**Учитель будущего:
инновационный опыт и
успешные педагогические
практики**

монография

 **НАУКА** и ПРОСВЕЩЕНИЕ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

**УЧИТЕЛЬ БУДУЩЕГО:
ИННОВАЦИОННЫЙ ОПЫТ И
УСПЕШНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ
ПРАКТИКИ**

МОНОГРАФИЯ



Пенза
МЦНС «НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»
2020

УДК 001.1
ББК 60
У92

Рецензенты:

Писарева С.А., член-корреспондент РАО, д.п.н., профессор, директор института педагогики, заведующий кафедрой теории и истории педагогики Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена

Илюшин Л.С., д.п.н., профессор института педагогики Санкт-Петербургского государственного университета

Авторский коллектив

Авво Б.В. (ш. 1.3.), Адонова Н.П. (ш. 2.16.), Аргелаккер И.Г. (ш. 1.13.), Александрова Д.Н. (ш. 2.1.), Александрова Е.И. (ш. 2.9.), Белицкая П.В. (ш. 2.17.), Бернатович И.В. (ш. 2.23.), Берестова Л.В. (ш. 2.27.), Буракова М.А. (ш. 2.10.), Булгакова Н.А. (ш. 2.5.), Вудерешка В.Г. (ш. 2.18., 2.29.), Вайц К.С. (ш. 2.2.), Вольтов А.В. (ш. 1.1., 1.2., 1.3.), Вострикова О.А. (ш. 2.12.), Волченкова Г.П. (ш. 1.11.), Виноградская С.А. (ш. 1.11.), Вольгова О.А. (ш. 2.7., 2.8.), Гришнина И.В. (ш. 1.9.), Егорова Т.В. (ш. 2.19.), Зарайская С.В. (ш. 2.24.), Загашева М.В. (ш. 2.26.), Иванова И.Б. (ш. 1.10.), Исакова Н.В. (ш. 2.27.), Калетова Н.Ю. (ш. 1.1., 1.2., 1.3.), Калганова С.В. (ш. 1.5.), Касаткина Н.С. (ш. 2.3.), Клецко Т.С. (ш. 1.7., 2.25.), Колесникова В.П. (ш. 1.1., 1.2., 1.3.), Корнева Ю.В. (ш. 1.4.), Корнева О.В. (ш. 1.14.), Кочаненкова И.К. (ш. 2.23.), Масленникова С.А. (ш. 1.15.), Масленников В.М. (ш. 1.15.), Мамаенко И.В. (ш. 1.4.), Максимчук В.М. (ш. 1.6.), Мещерякова К.А. (ш. 1.13.), Михайлова О.В. (ш. 2.23.), Николаева Л.В. (ш. 2.6.), Новолокова В.В. (ш. 2.11.), Пигалькина Е.Б. (ш. 1.1., 1.2.), Пеньковская Г.А. (ш. 1.8.), Печникова В.С. (ш. 1.12., 2.22.), Петропавловская Н.М. (ш. 2.15.), Подгорнова Т.А. (ш. 1.10., 2.21.), Родникова И.С. (ш. 1.15.), Романенко М.Н. (ш. 2.8., 2.13.), Самойленко Л.И. (ш. 1.15.), Самулкина И.Д. (ш. 2.18., 2.29.), Сухова К.Ю. (ш. 2.26.), Сидина Т.А. (ш. 1.8.), Сызирнова Н.К. (1.10.), Сычева И.В. (ш. 2.3.), Софенко Е.Ю. (ш. 2.17.), Ташева М.М. (ш. 2.28.), Фёдорова Л.А. (ш. 1.4.), Фёдорова Н.Н. (ш. 2.10.), Филиппова Е.Н. (ш. 1.10., 2.20.), Фухс Л.А. (ш. 1.7.), Чайка О.В. (ш. 2.25.), Чиганова Г.В. (ш. 2.14.), Шарстобитова И.А. (ш. 1.6.), Шейко Н.Г. (ш. 2.23.), Шляганев С.М. (ш. 1.16.), Юркова Е.В. (ш. 1.16.), Яковченко Е.Н. (ш. 2.4.), Яковлева А.И. (ш. 2.28.)

У92

Учитель будущего: инновационный опыт и успешные педагогические практики: монография.
— Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2020. — 260 с.

ISBN 978-5-00159-425-3

В монографии представлены теоретические подходы и концепции, аналитические обзоры, практические решения в сфере технологического обеспечения современного образования. В центре внимания авторов – сопровождение педагогов в условиях реализации федерального проекта «Учитель будущего». В монографии представлены основные направления работы Информационно-методического центра Калининского района Санкт-Петербурга по организации и сопровождению инновационной деятельности образовательных учреждений района, а также успешные практики образовательных организаций – участников районной инновационной кластерной программы. Материалы, представленные в коллективной монографии, рекомендованы к публикации Научно-экспертным советом Калининского района Санкт-Петербурга, 18.05.2020 протокол № 4.

Материалы адресованы руководителям, педагогическим работникам образовательных организаций, специалистам учреждений дополнительного профессионального педагогического образования.

УДК 001.1
ББК 60

© Коллектив авторов, 2020

© МЦНС «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г. Ю.), 2020

ISBN 978-5-00159-425-3

ПРЕДИСЛОВИЕ	6
ГЛАВА 1. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА	8
1.1. Модель формирования в системе образования района плана-заказа на повышение квалификации педагогов на основе интеграции результатов оценочных процедур	8
1.2. Алгоритм формирования индивидуальных маршрутов и информационно-методического сопровождения образовательных организаций на основе интеграции результатов оценочных процедур	13
1.3. Модель экспертно-консультативного и информационно образовательного сервиса «Профиль роста»	21
1.4. Модульная программа подготовки к реализации инженерного образования «Школа будущего инженера» с использованием ресурсов нескольких организаций-партнеров	27
1.5. Взаимодействие педагога в профессиональном сообществе – условие для повышения качества образования в образовательных организациях со сложным контингентом обучающихся	30
1.6. Кадровая перезагрузка как императив (философия) деятельности школы в рамках федеральной инновационной площадки	33
1.7. Введение ФГОС среднего общего образования	42
1.8. Использование цифровых технологий в системе диагностики при организации образовательной деятельности	52
1.9. Система «ПРОСТО (Профиль РОСТА учителя)» для управления профессиональным развитием педагогов	55
1.10. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута обучающегося с ОВЗ как условие обеспечения качества дошкольного образования	61
1.11. Цифровое гражданство учителя как условие продуктивной цифровой среды обучения	64
1.12. Школьный трансфер технологий	67
1.13. Организация внутрифирменного обучения в дошкольной образовательной организации	70
1.14. Использование кейс-технологий при повышении квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения	74

использование дистанционных технологий показал, что проблема формирования здорового образа жизни в цифровом мире очень актуальна. Для ребенка пребывание на уроке регламентируется звонками, а чем регламентируется электронное обучение. Пока только рекомендациями. Подбирая программные продукты для проведения занятий онлайн, в нашей школе было принято решение использовать видеоконференцию Zoom. Помимо технической возможности проводить онлайн занятия с записями на виртуальной доске, голосовым и видеосопровождением, у этого продукта в бесплатной версии есть ограничения по времени. Для проведения уроков это не минус, а плюс. Учитель должен уложиться в 30-40 минут. После этого сеанс будет завершен автоматически.

Таким образом, можно сказать, что появление цифрового гражданина в нашей стране неизбежно. Школа должна быть готова к происходящим изменениям, а педагоги к цифровой мобильности. Сегодня это залог успеха.

Литература

1. Берман Н. Д. Цифровое гражданство и его значение для образовательной среды/ Тихоокеанский государственный университет старший преподаватель кафедры «Информатика»/Постулат. 2018. №4, ISSN 2414-4487, УДК 37.013
2. Гаврилова И. В. Формальная, неформальная и информальная модели образования/ И. В. Гаврилова, Л. А. Запруднова. — Текст : непосредственный, электронный// Молодой ученый. — 2016. — № 10 (114). — С. 1197-1200. — URL: <https://moluch.ru/archive/114/29876/> (дата обращения: 18.04.2020).

1.12. Школьный трансфер технологий

Трансфер технологий - термин инновационной экономики, который означает движение технологии от одного ее индивидуального или коллективного носителя к другому. Во многих компаниях, университетах и государственных организациях существуют центры трансфера технологий, предназначенные для выявления, правовой охраны и последующего трансфера результатов научных исследований, обладающих коммерческим потенциалом. Говоря простым языком, эти центры переносят результаты различных научных исследований в сферу практического применения и производства с целью получения выгоды.

Возможно ли осуществить аналогичный процесс в образовании? Можем ли мы взять и «перенести» достижения и технологии из различных областей жизни человека в школу для эффективного построения эффективного образовательного процесса? Елена Ивановна Казакова, доктор педагогических наук, профессор, научный руководитель федеральной инновационной площадки лицея №179 Калининского района сформулировала очень важный тезис: «Чем чаще мы обращаемся к реальному миру как источнику ценностей, знаний и технологий, тем лучше мы готовим детей к жизни в этом реальном мире».

Какие же технологии большого реального мира перенеслись, переносятся или жду своей очереди на трансфер в образование?

Трансфер цифровых технологий.

Безусловно, в первую очередь необходимо сказать о трансфере цифровых технологий. Очень многое начинается и закладывается в школе. Важнейшей чертой человека, адекватного цифровой экономике, является то, что это личностно владеет цифровыми технологиями, использует их в повседневной и профессиональной деятельности, везде и всюду, где они полезны и необходимы. В Государственной программе РФ «Цифровая экономика Российской Федерации» одним из базовых направлений развития цифровой экономики в РФ является сегмент «Кадры и образование».

В мире прочно обосновались учебные онлайн-платформы с набором курсов чуть ли не всех специализаций. Стремительно развиваются технологии робототехники, виртуальной и дополненной реальности. Мир образования наполняется сетевыми сервисами и разнообразными цифровыми ресурсами. Цифровые технологии это уже не только инструмент, но и новая среда существования человека. Почти все они первоначально появились и развивались не в сфере образования, а были перенесены в нашу систему. Например, инфографика пришла к нам из сферы рекламы и дизайна, трансфер робототехники произошел из прикладной отрасли, в частности из промышленной робототехники и т.д.

Трансфер технологий из менеджмента.

Отношения человека с миром производственного труда и большая часть жизненных установок человека, связанных с работой, формируется в школе. Главными проблемами современной российской экономики специалисты считают низкую производительность труда, избыточное количество сотрудников, неготовность следить за качеством продукции (услуг). Этап целеполагания в сфере управления - это самый важный этап. Превратить цель компании в цель сотрудника - залог его эффективной работы. И в этом вопросе сфера менеджмента добилась существенных успехов. В школе зачастую ребенок не является субъектом целеполагания, не задает вопрос: «А что я смогу сделать в завершении изучения темы?». Если внедрить элемент эффективного целеполагания и самооценки достижения цели в образование, это поможет повысить качество образования как минимум на 20%.

Еще одна эффективная технология менеджмента, которая может быть использована в образовательном процессе - это технология постановки Smart-целей. Важно не только поставить цель, но и достичь планируемого результата. Этому ребенок и должен научиться в школе [2]. А чтобы довести дело до конца цель должна быть конкретна, измерима, ограничена по срокам, актуальна. Проблема организации эффективной командной работы в школе является актуальной на сегодняшний день и трансфер технологий из менеджмента в данном вопросе может помочь ее решению.

Трансфер из предпринимательства.

Один из главных законов управления гласит: «Мотивированный труд эффективнее труда немотивированного». Мотивация персонала — один из спосо-

бов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Разрабатываются и внедряются различные системы мотивации сотрудников. Проблема повышения мотивации в образовании – одна из самых важных на сегодняшний день, поэтому избегать открытий и эффективных практик в этом вопросе из мира бизнеса неправильно и нецелесообразно.

Предприниматели прекрасно понимают, что мы живем в обществе, которое не может выжить, если не будет открыто инновациям. Любить новое как ценность и как инструмент развития – это важная черта, которая ценится у сотрудников. Развитие инновационного поведения учеников, которое подразумевает открытость и готовность ко всему новому, неразрывно связано с инновационной культурой и поведением учителя.

Безусловно, одним из навыков будущего помимо цифровой, предпринимательской и правовой грамотности, является финансовая грамотность, которая активно внедряется в образовательный процесс. Лицей № 179 Калининского района Санкт-Петербурга с 2019 года является опорной площадкой по внедрению основ финансовой грамотности в рамках программы ЦБ РФ.

Трансфер технологий из области психологии.

В сфере менеджмента давно понимают личностный потенциал как суперценность. Чтобы научиться выбирать продуктивные технологии, мы должны понимать, как работает мышление, внимание, память ученика, научиться его слушать и слышать. На данный момент множество открытий сделано в сфере когнитивных технологий: как запоминать?; как управлять памятью и мышлением?; как придумывать?; как эффективно решать задачи? Данный потенциал нельзя оставлять учителям без внимания.

Трансфер технологий из научной сферы.

Развитие навыков исследовательской деятельности – одна из целей, стоящей перед педагогами. Однако все начинается с умения задавать вопросы. Пока нет вопроса – нет никакого исследования. Следовательно, в образовательном процессе инструментов, когда дети задают вопросы, должно быть больше в 10 раз, чем инструментов, когда вопросы задает учитель [1]. Пирамида вопросов или дерево вопросов, а также ТРИЗ-технологии первоначально разрабатывались не в области образования, а в научной сфере, чтобы совершать открытия и создавать изобретения. Позже они были перенесены в систему образования.

Подводя итог, хотелось бы вернуться к высказыванию Елены Ивановны Казаковой: «Наш мир развивается динамично, во многих сферах каждый день делаются какие-либо открытия, появляются новые технологии. Воспитывая и образовывая человека будущего, наша задача – внедрить и использовать весь потенциал современных технологий, продемонстрировавших свою эффективность в различных сферах жизни общества».

Литература

1. Казакова, Е. И., Врублевская, Е., & Басюк, В. (2019). Проблема развития педагогической культуры школьников в условиях модернизации педагогического образования в России. Психолого-педагогические исследования, 11(3), 143-154
2. Эволюция педагога: новый ролевой набор. Казакова Е. И., Федоров О., Сатановская Е., 2019, В : Образовательная политика. 3, 79, стр. 76-88

1.13. Организация внутрифирменного обучения в дошкольной образовательной организации

Качество образования и его эффективность – одна из актуальных проблем современной педагогики в условиях организации деятельности по применению профессиональных стандартов и реализации ФГОС ДО. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессиональная компетентность. Повышение уровня мастерства педагогов – приоритетное направление деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческого начала.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы [3]. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. С другой стороны, сам процесс повышения квалификации педагогов зачастую имеет формальный характер и не несёт реально качественного изменения в выполняемых должностных обязанностях.

Еще одной проблемой внутрифирменного обучения можно назвать отсутствие мотивации педагогов к обучению (таблица № 13).

Проанализировав систему обучения и её основные этапы можно сделать вывод о том, что в образовательном учреждении могут существовать достаточно серьезные проблемы в организации внутрифирменного обучения персонала. Не учитываются внутренние потребности педагогов, не проработана система мотивации педагогических кадров к непрерывному обучению. Все это сводит хорошо выстроенную систему внутрифирменного обучения к формальности.