

## ПРИВЕТСТВИЕ

Добрый день, уважаемые коллеги!  
Мы рады вас приветствовать в нашей школе.  
Сегодня мы с вами «отправимся в страну Инноваций»

## МОТИВАЦИЯ

А начнем мы с упражнения-тренинга

**Тренинг** – один из способов профессионального и личного развития.

В основе большинства тренингов лежат западные курсы, как правило, написанные профессионалами и для профессионалов.

Тренинги бывают разные. Их можно разделить на четыре группы: самоорганизация, командная работа, организация других и ориентация на клиента.

Упражнения для эмоционального настроя, хорошего расположения духа на сотрудничество мы с вами сейчас и разучим.

**Упражнение для поднятия настроения, снятия усталости**

**Цель:** поднятие настроения, раскрепощение участников, развитие выразительного поведения, побуждение участников быть внимательными к действиям других, подбор средств самовыражения, понятых другим

**Инструкция:**

Участники становятся в круг. Получают карточки с названиями животных. О написанном никому не сообщают. Задача каждого – найти свою пару. При этом можно пользоваться любыми выразительными средствами (мимикой, жестами, движениями), издавать характерные звуки животного **ЗАПРЕЩАЕТСЯ**.

После того, как все участники группы найдут свою пару, можно звуками «сообщить» название животного.

**Рефлексия по тренингу:**

- Ваши впечатления?

- Как Вы находили пару?

**Упражнение «Мне нравится Ваш (в Вас)...»** по интерактивной технологии «Карусель»

**Цель:** подготовить участников к работе, создать комфортную атмосферу, хорошее расположение духа, оказывать содействие сплоченности, продемонстрировать роль чувств в нашей жизни, необходимость их выражения для формирования дружеских взаимоотношений.

**Инструкция:** участники образуют 2 круга – внешний и внутренний; встают лицом друг к другу; каждый говорит другому члену группы предложение-комплимент о внешности, или о поведении, или – чертах характера: (имя)... мне нравится Ваш (в Вас)...»; участники внутреннего круга делают шаг вправо и говорят комплимент другому коллеге.

**Рефлексия:**

- Как вы чувствовали себя, когда говорили приятные вещи коллегам?

- А когда говорили вам?

Объективным результатом тренингов может явиться уменьшение конфликтных ситуаций в коллективе, повышение имиджа; структурирование опыта сотрудников, повышение их мотивации к работе, улучшение эмоционального климата в коллективе, создание и укрепление корпоративной культуры и т.п.



## ВВЕДЕНИЕ В ТЕМУ СЕМИНАРА

Использование компетентностной модели в образовании предполагает принципиальные изменения в управлении, в организации учебного процесса, в деятельности педагогов.

В докладе международной комиссии по образованию для 21 века под председательством Жака Делора «Образование: скрытое сокровище», сформулировано **«4 столпа, на которых основывается образование, - научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться быть»**

(Ж. Делор)

**«Учиться знать»** подразумевает, что обучающийся ежедневно конструирует свое собственное знание, комбинируя внутренние и внешние элементы

**«Учиться делать»** фокусируется на практическом применении изученного

**«Учиться жить вместе»** актуализирует умения отказаться от любой дискриминации, когда все имеют равные возможности развивать себя, свою семью и свое сообщество

«**Учиться быть**» акцентирует умения, необходимые индивиду, развивать свой потенциал.

По сути дела он определил глобальные компетентности, необходимые человеку, чтобы выжить в современном мире.

Перед нами ставятся задачи:

научить получать знания (учить учиться)

научить работать и зарабатывать (учение для труда)

научить быть (учение для бытия)

научить жить вместе (учение для совместной жизни)

Все это и побудило органы государственной власти к разработке и внедрению ФГОС второго поколения, в основе которого лежит системно-деятельностный подход.

Системно-деятельностный подход обеспечивает достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы и создает основу для самостоятельного успешного усвоения обучающимися новых знаний, умений, компетенций, видов и способов деятельности.

Поэтому учителям необходимо овладевать педагогическими технологиями, с помощью которых можно реализовать новые требования, а обучать и мотивировать их на дальнейшее самообразование, конечно, предстоит нам, завучам.

## КОУЧ-СЕССИЯ

Во время второго тренинга мы изучили с вами прием «**Карусель**» интерактивной технологии обучения. Сейчас освоим такую форму как **коуч-сессия**, в ходе которой используем еще один интерактивный прием – «1Х2Х4Х8».

(обращение к папке с методическими материалами – **Глоссарий**)

- Что будет темой нашей работы?

- Что бы вы хотели обсудить сегодня?

- С чем хотели бы поработать на этой сессии?

- Каковы основные задачи на эту встречу?

- Что из них для вас наиболее актуально и интересно на сегодняшний день?

- Чего вы хотите достичь в этой области?

- Какой результат будет наилучшим для вас?

- Представьте, что вы уже справились с задачей, что вы получите в итоге?

- Почему для вас это важно?

- Для чего вам необходим этот результат?

В коучинге мы всегда фокусируем внимание на результате. Именно из видения конечного результата мы и будем исходить при планировании ресурсов и шагов по достижению цели.

**Проектирование «Дорожной карты введения ФГОС ООО»**

**Прием «1х2х4х8».**

*На первом этапе* дается задание, которое участники выполняют сначала самостоятельно (записывают варианты на листки),

*на втором этапе* – в парах (знакомят друг друга с результатами своей работы и составляют общий ответ),

*на третьем этапе* – в четверках

*и на заключительном этапе* – все вместе.

**Условия:** необходимо четкое ограничение времени обсуждения; коуч не вмешивается в обсуждения, а лишь руководит процессом; при проектировании «Дорожной карты» участники семинара опираются на имеющиеся у них информационные листы и на собственный опыт внедрения ФГОС НОО.



Таким образом, уважаемые коллеги, реализуя деятельностный подход, спроектировали «Дорожную карту введения ФГОС ООО» в вашем учреждении, освоили форму и приемы интерактива.

## ПОСЕЩЕНИЕ УРОКОВ УЧАСТНИКАМИ СЕМИНАРА

И сейчас я приглашаю вас на уроки на метапредметной основе с погружением в метатему «Время». Ваша задача – установить степень реализации системно-деятельностного подхода в условиях ФГОС педагогами нашей школы.



География, 5 класс, ФГОС  
Учитель: Быкова М.М.



Математика, 6 класс,  
ФГОС  
Учитель:  
Константинова Л.В.



Английский язык,  
7 класс, ГОС  
Учитель:  
Киргинцева Е.Н.



Химия, 8 класс, ГОС  
Учитель:  
Жарникова Л.В.



Геометрия, 11 класс,  
ГОС  
Учитель: Голубева О.А.



Русский язык, 7 класс,  
ГОС  
Учитель: Будолеева А.А.



Русский язык, 6 класс,  
ФГОС  
Учитель: Душина М.И.



Английский язык,  
5 класс, ГОС  
Учитель:  
Киргинцева Е.Н.

### АНАЛИЗ ПОСЕЩЕННЫХ УРОКОВ

- Какие уроки, в каких классах вы посетили?
- В какой степени, на ваш взгляд, реализуется системно-деятельностный подход нашими педагогами на учебных занятиях?
- Дайте рекомендации учителям.

(Примечание: Имели место рекомендации некоторым учителям по разделам плана-задания «Критериальное оценивание», «Воспитание». Методическая работа в дальнейшем с педагогами будет строиться по этим направлениям)

### «КРУГЛЫЙ СТОЛ»

**«Механизмы компенсации и обогащения профессиональных возможностей педагогов внутри коллектива с целью эффективной работы с каждым обучающимся»**

Форма проведения – «панельная дискуссия» = интерактивный прием

**Панельная дискуссия** – это открытое обсуждение между участниками форума и приглашенными экспертами.

Формат дискуссии подразумевает обмен мнениями по заданной теме, а также получение ответов со стороны экспертов на интересующие участников форума вопросы в рамках темы обсуждения.



- Какие механизмы профессионального совершенствования педагогов вы можете использовать в своем ОУ?  
(Ответы участников панельной дискуссии)

**Определены возможные механизмы наращивания социального капитала внутри образовательной организации**

1. Повышение квалификации педагогов – курсовая переподготовка;
2. **Комплексная** методическая деятельность в ОУ – использование управленческих приёмов развития среды профессионального общения педагогов с учётом особенностей и потребностей ОО: семинары, методические и творческие объединения, совещания по организации учительского всеобуча

- технологиям и методикам педагогической практики; проведение мастер-классов, предметных недель, открытых уроков на основе системно-деятельностного подхода, взаимопосещение и анализ занятий
3. Организация совместной деятельности педагогов по какой-либо проблеме
  4. Мотивация самообразования учителей
  5. Участие в профессиональных конкурсах
  6. Обобщение и распространение собственного опыта
  7. Стимулирование педагогов

Задача введения ФГОС определяет вектор управленческой деятельности на всех уровнях. При этом эффект от правильного введения ФГОС всецело зависит от того, насколько управленческая, педагогическая и образовательная деятельность в каждом образовательном учреждении будет продуманной, целенаправленной, технологичной, вооруженной и обеспеченной всеми ресурсами. Профессиональное осмысление необходимо осуществлять, базируясь на методике системно-деятельностного подхода.

## РЕФЛЕКСИЯ ДНЯ

### «Квадрат»

<b>Что Вы ожидали от семинара?</b>	<b>Какую информацию Вы получили?</b>
<b>Что из полученной информации важно для Вас? Что Вы будете использовать?</b>	<b>Что Вам еще необходимо?</b>

### Результаты опроса

Что Вы ожидали от семинара?	Какую информацию Вы получили?	Что из полученной информации важно для Вас? Что Вы будете использовать?	Что Вам еще необходимо?
«Узнать об особенностях системно-деятельностного подхода»	«Бесценна работа по составлению дорожной карты»	«Вся информация полезна, буду использовать. Спасибо за все материалы!»	«Самой использовать полученный опыт в своей работе»
«Формы и методы работы с каждым учеником»	«Хорошие уроки с позиции ФГОС»	«Проведение методдней, семинаров»	«Поделиться проведением методдней»
	«Активные формы работы с педагогами»	«Технологии проведения семинара»	«Внедрить опыт активных форм работы с педагогами своего коллектива»
«На практике посмотреть отличие ФГОС от ГОС»	«Внедрение СДП в рамках ФГОС ООО»	«Использовать в дальнейшей работе тренинги, дискуссии, рефлексию»	«Время. Заинтересовать свой коллектив совместной деятельностью»
«Обмен опытом»	«Изучили новые термины»	«Возьму на вооружение предложенный материал, технологии и буду использовать в своей работе»	«Спасибо за работу»
«Разрешения вопросов по ФГОС» и т.д.	«Системно-деятельностный подход. В чем он?» и т.д.	«Анализ урока» и т.д.	«Прояснить вопросы по анализу урока по СДП» и т.д.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дорогие коллеги, наше путешествие заканчивается. Я надеюсь, что мы сегодня смогли помочь друг другу поверить в свои силы, в возможность удачного разрешения большинства проблем.

Вы были сегодня активны, инициативны, креативны!

Наша встреча подошла к концу. Благодарю вас за сотрудничество!

Хочется пожелать вам, чтобы вы и окружающие вас люди были всегда готовы к инновациям и профессиональному росту!

На память о нашей школе мы хотим вам вручить бонбоньерки, воодушевить на предстоящие нововведения, – 5 конфет символизируют здоровье, долголетие, радость, благосостояние и удачу.