

СОДЕРЖАНИЕ И ТЕХНОЛОГИИ современного образования

Е.Ю. Герасимова – к.с.н., доцент

Т.И. Черняева- д.с.н., профессор

февраль 2016

**Компетентностный
подход и новые
ключевые
компетенции
учителя школы**



ПОЧЕМУ НЕ СБЫЛИСЬ ПРОГНОЗЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ 2003-2013?

Не удалось совершить технологическую революцию (технологии самого образования, технологии общественного согласия по стратегиям развития технологии современного управления)

Не учтен масштаб. Мы не открыли нашу систему, а законсервировали навсегда. На пять лет требуется 200 миллиардов, выделено всего 5

Не уловили изменения в системе ценностей общества

ПОЧЕМУ НЕ СБЫЛИСЬ ПРОГНОЗЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ 2003-2013?


Медленный переход от создания инновационных прецедентов к институциональной модернизации. Необходим переход к управлению, к политике правил и норм

Институциональная модернизация не соответствовала внешним угрозам по отношению к образованию.

Пример: сельская школа не развивается, п.ч. сельскохозяйственное производство и с/х рынок не развиваются; информатизация не развивается, п.ч. рынок оборудования не развивается

Управление институциональной модернизацией невозможно в ручном режиме. Сугубо ведомственный характер управления институциональной модернизацией невозможен

ОЖИДАНИЯ КАК ЗАПРОС НА КОМПЕТЕНЦИИ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ



Профессиональный стандарт
педагога

Предложен в 2007 году

Проект и дискуссия размещены на
сайте www.минобрнаука.рф



Профессиональный стандарт педагога

- Профессиональный стандарт педагога – рамочный документ, в котором определяются **основные** требования к его квалификации. Должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим педагогическую деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию
- Профессиональный стандарт – система требований к работнику, определяющая возможность занять определенную должность, быть допущенным к определенной деятельности

Профессиональный стандарт педагога

выполняет функции, призванные:

- преодолеть технократический подход в оценке труда педагога
- обеспечить координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда
- мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации

Центральные понятия

Квалификация педагога – отражает уровень профессиональной подготовки учителя и его готовность к труду в сфере образования. Квалификация учителя складывается из его профессиональных компетенций

Профессиональная компетентность – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач

Компетенции – опредмеченные в деятельности компетентности работника; круг вопросов, в которых он хорошо осведомлен, круг полномочий, прав

Часть первая: обучение

- демонстрировать знание предмета и программы обучения
- уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока)
- владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков: лабораторные эксперименты, полевая практика
- использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании; одаренных учеников; учеников, для которых русский язык не является родным; учеников с ограниченными возможностями

Часть вторая: воспитательная работа

- владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций
- владеть методами музейной педагогики, используя их для расширения кругозора учащихся
- эффективно регулировать поведение учащихся для обеспечения безопасной образовательной среды
- эффективно управлять классами, с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность. Ставить воспитательные цели, способствующие развитию учеников, независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянно искать педагогические пути их достижения
- устанавливать четкие правила поведения в классе в соответствии со школьным уставом и правилами поведения в образовательной организации

Часть вторая: воспитательная работа

- оказывать всестороннюю помощь и поддержку в организации ученических органов самоуправления
- уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их
- уметь находить (*обнаруживать*) ценностный аспект учебного знания и информации и обеспечивать его понимание и переживание учащимися
- уметь проектировать и создавать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка
- уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) учащихся, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка

Часть вторая: воспитательная работа

- уметь сотрудничать (*конструктивно взаимодействовать*) с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач (*задач духовно-нравственного развития ребенка*)
- уметь анализировать реальное состояние дел в классе, поддерживать в детском коллективе деловую дружелюбную атмосферу
- уметь защищать достоинство и интересы учащихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях
- поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни школы, внося в них свой положительный вклад

Часть третья: развитие

- способность оказать адресную помощь ребенку своими педагогическими приемами
- готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума
- умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка
- владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу
- умение отслеживать динамику развития ребенка
- умение защитить тех, кого в детском коллективе не принимают

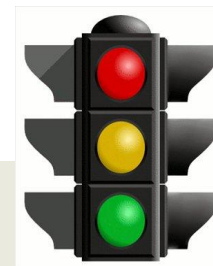
Часть третья: развитие

- умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, знать и уметь проводить профилактику различных форм насилия в школе
- умение (совместно с психологом и другими специалистами) осуществлять психолого-педагогическое сопровождение образовательных программ начального и среднего общего образования, в том числе программ дополнительного образования
- владение элементарными приемами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей учащихся, осуществление совместно с психологом мониторинга личностных характеристик ребенка

Часть третья: развитие

- умение формировать и развивать универсальные учебные действия, образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, навыки поликультурного общения и толерантность, ключевые компетенции (по международным нормам)
- владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными учащимися: одаренные дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью
- умение формировать детско-взрослые сообщества, знание их социально-психологических особенностей и закономерностей развития

Экспресс-диагностика



Какой процент педагогов использует активные формы обучения

Какой процент педагогов умеет включать в процесс всех учеников

Какой процент педагогов может регулировать поведение учащихся

Какой процент педагогов умеет сотрудничать с другими педагогами, родителями, детьми

Экспресс-диагностика



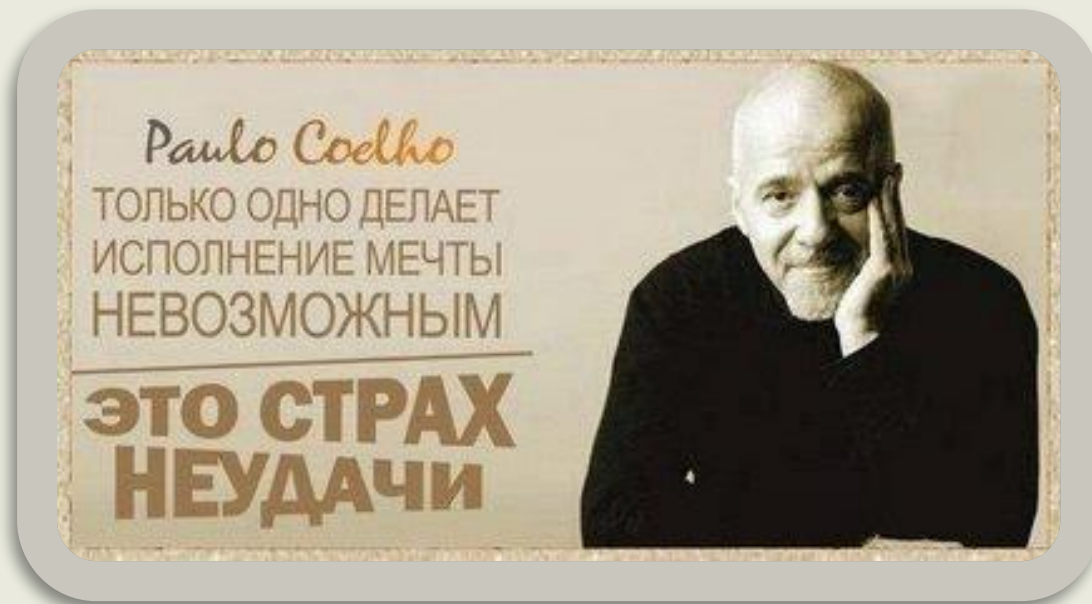
Какой процент педагогов умеет формировать детский коллектив, эффективно разрешать конфликты

Какой процент педагогов постоянно занимается саморазвитием: читает, посещает тренинги, семинары, общается с коллегами

Какой процент педагогов знает как удовлетворить потребности ребенка со специальными нуждами

Какой процент педагогов имеет развитые навыки поведения в виртуальной реальности и социальных сетях

КОМПЕТЕНЦИИ ≈
УМЕНИЕ + МОТИВАЦИЯ + ВОЛЯ

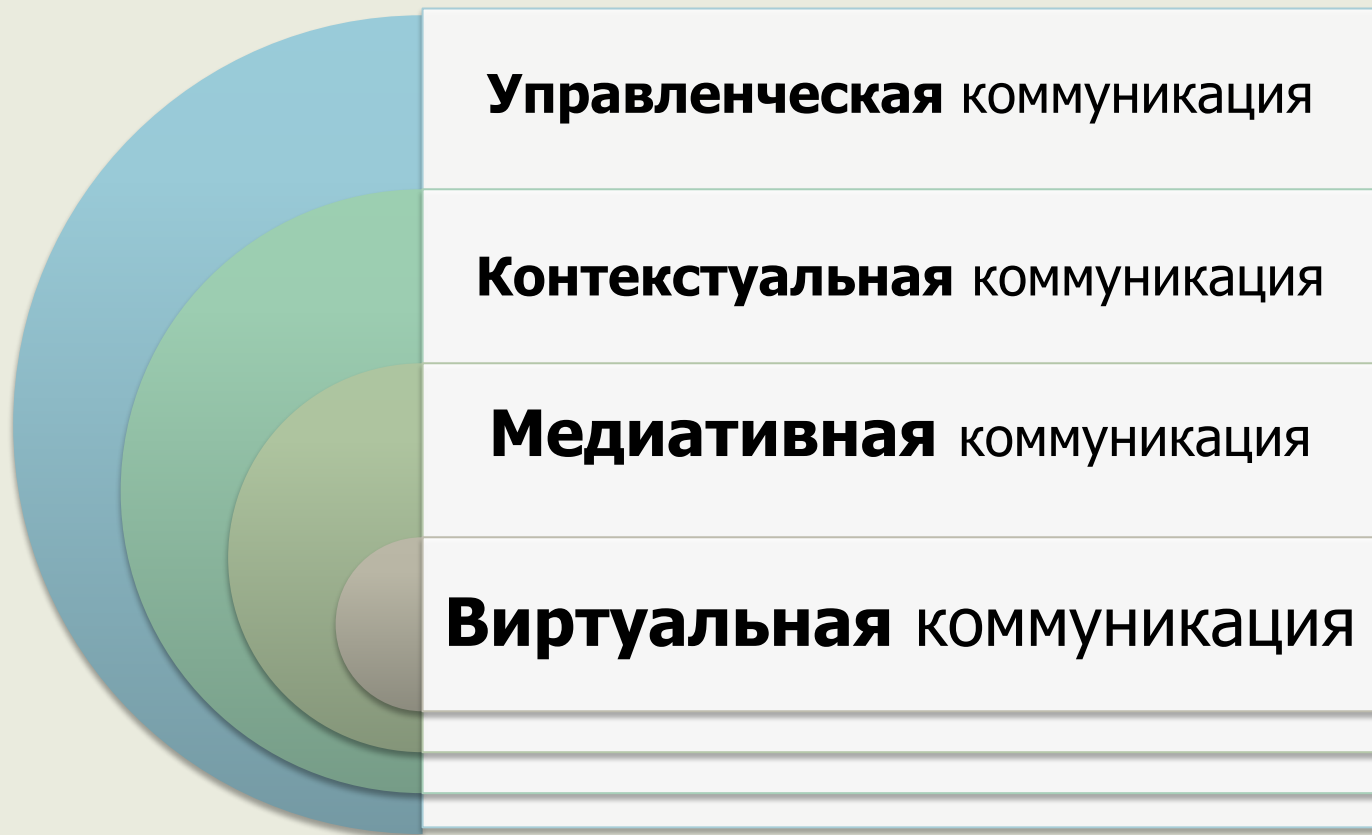


КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ: Управление

- Системный аудит
- Системная диагностика
- *Проектная инновация*



КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ: Коммуникация



● **НАШЕ
ВСЁ!**

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ: Создание организационного знания

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ЗНАНИЕ ≠ ИНФОРМАЦИЯ

ПО: Ходкинсон Дж., Сперроу П.
Компетентная организация.
Психологический анализ
стратегического
менеджмента

НОНАКА: Любая
конкурентоспособная
организация должна
научиться производить
знания



Новый подход

Актуализация скрытого знания
(догадки – индивидуальные
интуиции – субъективные мнения)



УВЯЗЫВАНИЕ
ЛИЧНОСТНЫХ
ОСОБЕННОСТЕЙ С
ПРОФЕССИЕЙ



ВПИСЫВАНИЕ
ПРОФЕССИИ В
ЖИЗНЕННЫЕ
ЦЕННОСТИ



Профессиональная
идентичность

Категоризация и
репрезентация

СУБЪЕКТНОСТЬ

- Отношение к себе как к деятелю
- Внутренний локус контроля
- Ответственность/риск



Через двадцать лет вы будете более сожалеть о том, чего НЕ СДЕЛАЛИ, чем о том, что вы СДЕЛАЛИ. Поэтому, отбросьте сомнения. Уплывайте прочь от безопасной гавани. Поймайте попутный ветер своими парусами. Исследуйте. Мечтайте. Открывайте.

Марк Твен

Модели развития



Дж. Дьюи

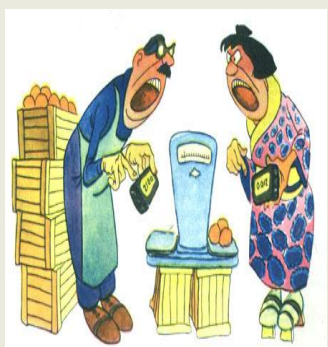
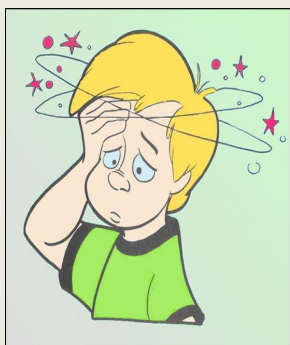
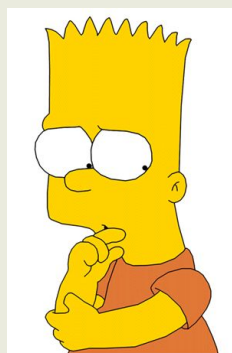
Д. Колб

А. Бандура

Ф. Ренестад

Обучение (учение) через реконструкцию опыта

Дж. Дьюи



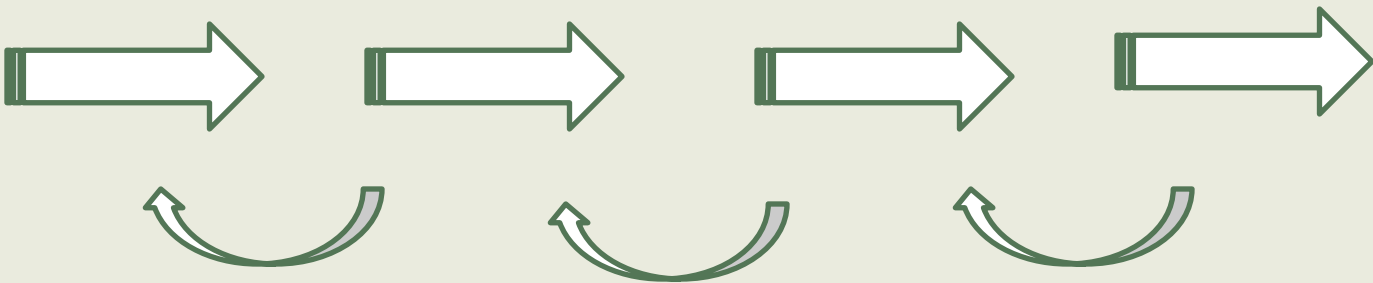
Ощущение затруднения

Осознание проблемы

Критическое осмысление проблемы

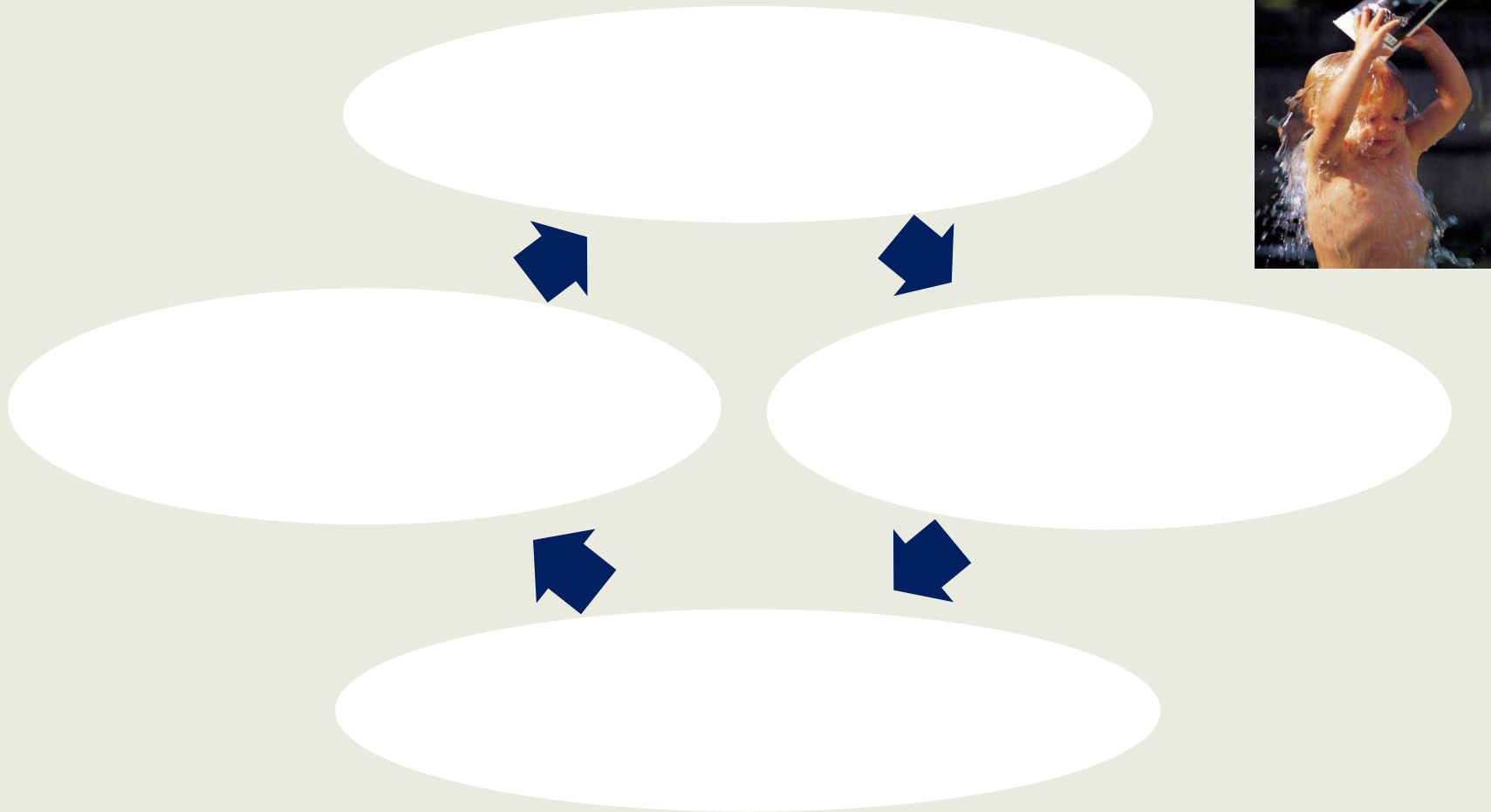
Выдвижение гипотезы

Проверка гипотезы (действие)



Обучение через опыт

Д. Колб



Системно-деятельностный подход



Осознание

Целеполагание

Планирование решения

Решение задач и рефлексивно-оценочные действия

Действие

Этапы формирования компетентности

А. Бандура

Неосознанная
компетентность

Осознанная
компетентность

Осознанная
некомпетентность

Неосознанная
некомпетентность



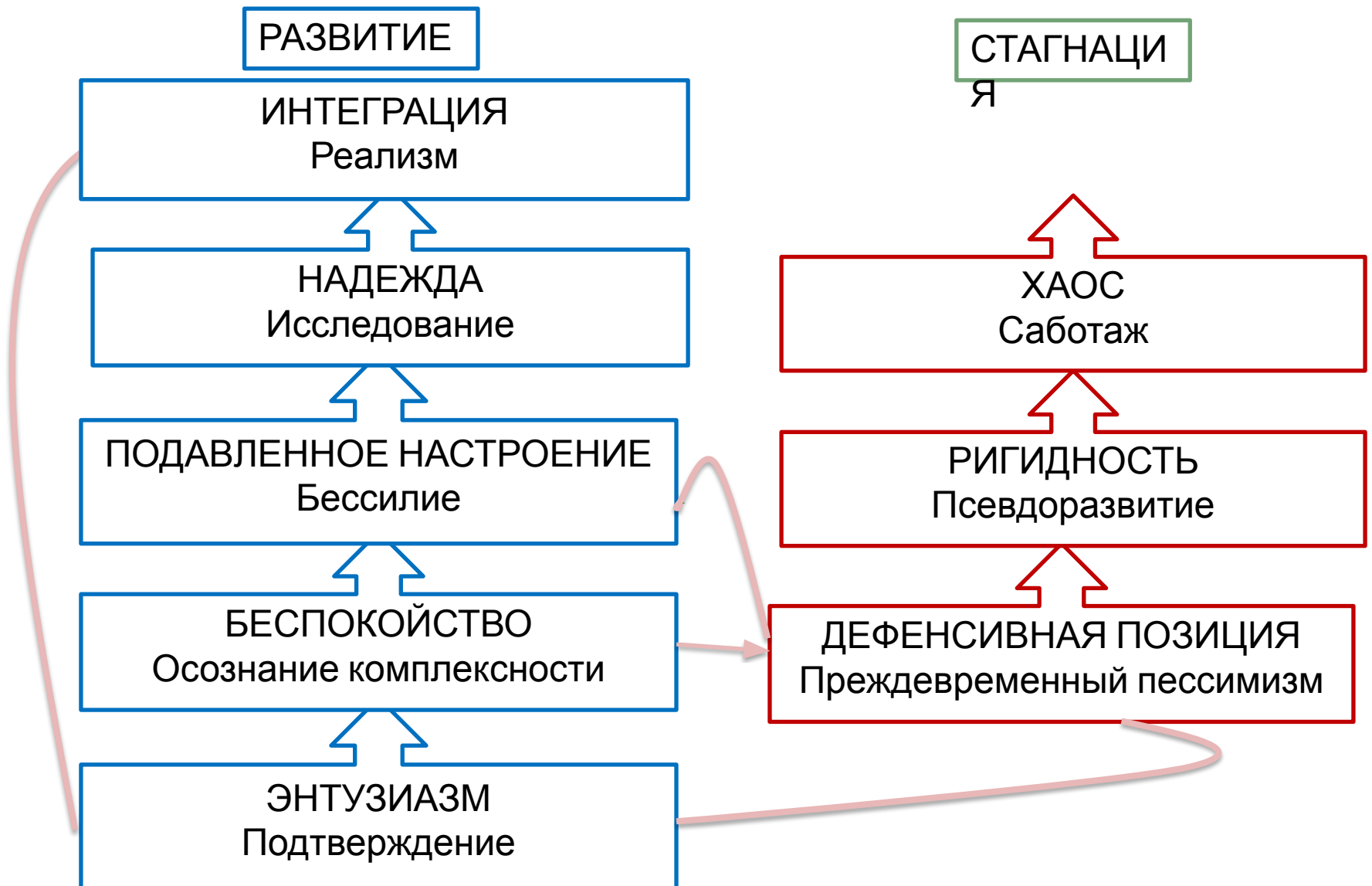
Зона ближайшего развития

Л.

Выготский



Модель эффективного развития (Ф. Ренестада)



Типы образовательных технологий

- Методики понимания и освоения (мыслительные карты, групповая дискуссия.....)

Технологии
и



- Методики диагностики (тест, контрольные работы, ассесмент.....)

Технологии
и



- Методики изменения (тренинг, проектный подход.....)

Технологии
и



Технология мыслительных карт в преподавании



Многое о картах

Мыслительные карты

Ментальные карты

Карты ума

Интеллект-карты

<http://www.mind-map.ru/>

MIND MAPS

– графическое выражение процесса мышления, интегрированного около центра как сеть

Объект внимания/изучения кристаллизован в центральном образе

Основные темы (базовые идеи) расходятся (ветвятся) от центрального

Ветви - плавные линии, обозначаются и поясняются ключевыми словами / образами

Ветви формируют связанную узловую систему

Особенности технологии

MIND MAPS

MIND MAPS

MIND MAPS



Законы структуры

Соблюдай
иерархию мыслей

Используй
номерную
последовательность

Устанавливай
связи



Три «П» интеллект- карты



Принимай

Применяй

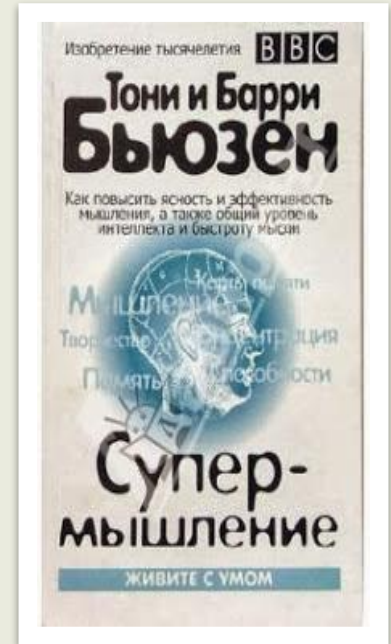
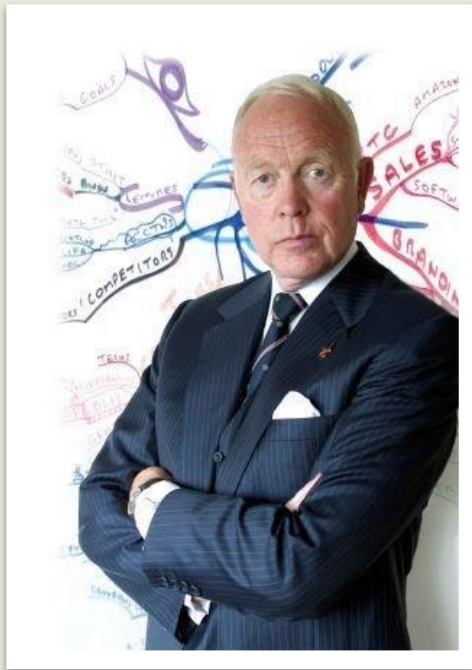
Приспосаблива
й

Майндмапер

– владеющий методом мыслительных карт

Составьте Сами Сто карт и вы – майндмапер!

Мэппинг – это круто (эффективно)



Области применения MIND MAPS:

Обучение

- создание ясных и понятных конспектов лекций
- максимальная отдача от прочтения книг/учебников
- написание рефератов, курсовых проектов, дипломов
- **запоминание** подготовка к экзаменам
- запоминание списков: что сделать/кому позвонить/...

Презентации

- за меньшее время - больше информации, вас лучше понимают и запоминают
- проведение деловых встреч и переговоров

Области применения MIND MAPS:

Планирование

- управление временем: план на день, неделю, месяц, год...
- разработка сложных проектов: нового бизнеса...

Мозговой штурм

- генерация новых идей, творчество
- коллективное решение сложных задач

Принятие решений

- четкое видение всех «за» и «против»
- более взвешенное и продуманное решение

Групповая дискуссия

Позволяет
членам группы
прояснить
собственную
позицию и
уточнить
взаимные
позиции
участников
группы

Выявляет
многообразие
подходов и
точек зрения по
проблемам и
вопросам

Дает
всесторонн
ее видение
предмета
обсуждени
я



Формы групповой дискуссии



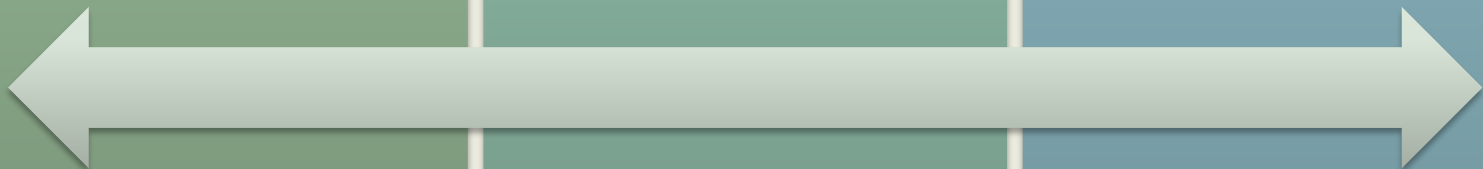
Свободная



**Программи-
рованная**



**Компромиссн
ая**



Свободное ведение дискуссии

внешне непозволительная пассивность со стороны ведущего, минимальное вмешательство и отдельные реплики

ведущий не ставит задачи, не формулирует вопросы, в конце всё это делает сама группа

участники постепенно сами подходят к тому, что «спасти» их может лишь активность самой группы, что положиться можно только на самих себя

сложна в реализации, доступна высококвалифицированному специалисту

Программированное ведение

- наличие у ведущего четкого плана, по которому группе предлагаются темы для обсуждения и способы их проработки

ПЛЮСЫ

похоже на традиционное обучение, что облегчает работу

МИНУСЫ

осложняет работу тем, что сковывает активность участников, порождает желание во всем положиться на ведущего группы

Компромиссное ведение дискуссии

сочетает элементы программированности с отступлением в сторону свободной стратегии

некоторые проблемы и задачи могут быть заданы ведущим, другие возникают непреднамеренно в ходе групповой работы и выдвигаются самими участниками

Фазы дискуссии



- Определение целей и темы дискуссии
- Сбор информации



- Упорядочивание
- Обоснование
- Совместная оценка



- Подведение итогов
- Соответствие целям

ЦНЭИ информации

о всех веточ