

- доведение содержания бенчмаркинга до всех заинтересованных сторон и получение помощи в его применении на практике;
- активизация деятельности объединения по маркерам, заполнение и промежуточный самоанализ рейтинговой таблицы. На этом этапе каждый член учебно-методического объединения должен особенно остро почувствовать ответственность за общий результат деятельности, складывающийся из результатов деятельности всех педагогов. Поэтому работу разделили на сопоставление (определение недостатков в функционировании своего коллектива по сравнению с эталонным), сомнение (осмысление передовых тенденций в собственной работе, когда высказывается мысль: «Не всё так плохо и у нас...»), соразделение обязанностей по достижению высоких показателей, совершение и сотворчество;
- реализация основных мероприятий в рамках различных проектов: «В здоровом теле – здоровый дух», «Олимпийские гимназические игры», «Шаг за шагом к здоровью» и др.;
- итоговая отчётность, постановка новых задач для объединения.

Недостатком в использовании бенчмаркинга как метода является соотношение запланированных результатов с уже достигнутыми, т.е. формирование ориентируется на уже относительной завершённый этап деятельности другого формирования при том, что образовательное заведение определило для себя новые цели и задачи развития. Поэтому использование бенчмаркинга должно быть направлено на непрерывное совершенствование методической службы путём постоянного сравнения, процедуры анализа и поиска лучшей практики по универсальным маркерам. Именно с учётом данного аспекта применение бенчмаркинга в оценивании деятельности учебно-методического объединения учителей физической культуры и здоровья позволило им в 2011/2012 учебном году достигнуть высоких **результатов**: занять первое место в гимназическом конкурсе предметных недель «Вернисаж предметов», второе место в конкурсе педагогических находок «Яркие аккорды урока», получить приз ученических симпатий «Мой любимый предмет». Высокие результаты деятельности учебно-методического объединения учителей физической культуры и здоровья в условиях бенчмаркинговых координат **обсуждались** на педагогическом совете гимназии 28 марта 2012 года.

В **заключение** отметим, что бенчмаркинг создаёт глубокую основу для конкретизации известных способов оценивания различных явлений, выступает как искусство постижения того, почему и каким образом одни формирования добиваются значительно более высоких результатов, чем другие, является той управленческой инновацией, которая позволяет активизировать передачу и адаптацию передового управленческого опыта.

Список литературы

1. Camp, R.C. Benchmarking. The Search for Industry Best Practices That Lead to Superior Performance. – ASQC Industry Press, Milwaukee, 1989.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЕКТНОЙ МЕТОДИКИ В АКТИВИЗАЦИИ ПУБЛИКАЦИЙ ПЕДАГОГОВ

*И.И. Самсонова, Е.В. Ненастьева
Минск, ГУО «Гимназия № 32 г. Минска»*

Повышение профессиональной компетентности педагогов в гимназии может проходить под влиянием педагогической среды, педагогического

коллектива и профессиональной деятельности его членов. Однако результаты такого обучения будут складываться стихийно, под влиянием самых разнообразных факторов. Вместе с тем в деятельности учебно-методических объединений **актуальна** целенаправленная работа, то есть, необходимо управление повышением профессиональной компетентности, характеризующееся, закономерно, достижением запланированных вершин. Одной из них является активизация деятельности педагогов, целью которой является увеличение числа и качества их публикаций. Публикации – важный показатель профессионализма творчески работающего педагога, его стремления диссеминировать собственный опыт. Поэтому нами в 2010/2011 и 2011/2012 учебных годах при организации деятельности учебно-методических объединений педагогов предметов гуманитарного и естественно-математического циклов был разработан и внедрён проект «ПУБЛИКАЦИЯLAND», **результатом** реализации которого стало увеличение количества опубликованных материалов с 3 до 19. **Цель** данного проекта – реализация мотивационно-целевой функции методического сервиса в повышении профессиональной компетентности педагогических работников. **Задачи:** определение мотивационной основы в стремлении педагогов опубликовать результаты своей деятельности; разработка и реализация системы методической поддержки педагогов, способствующей формированию их профессиональных компетенций; обобщение опыта работы участников проекта по совершенствованию созданной системы; создание медиатеки публикаций учителей. **Материалами** нашего опыта стали сценарии открытых мероприятий педагогов, выступления на заседаниях учебно-методических объединений различного уровня, авторские наработки в рамках тем по самообразованию. **Методы:** общие (диалектический), частные (анализ и самоанализ образовательной деятельности, анкетирование, работа с научной литературой, консультирование и др.).

Научно-организационная и методическая поддержка проекта: директор (разработка информационного обеспечения проекта, координация работы всех участников проекта); заместитель директора по учебной работе (координация этапов реализации проекта); руководители учебно-методических объединений И.И. Самсонова (гуманитарный цикл), Е.В. Ненастьева (естественно-математический цикл) – разработка и реализация проекта, консультативная помощь педагогам; инженер-программист (техническая поддержка проекта); социально-педагогическая служба (организация психологической диагностики и социальных опрос). Сотрудничество: профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений страны; редакции республиканских изданий; методисты МГИРО, АПО и т.п.; межшкольное сотрудничество и др.

Мероприятия по реализации проекта

Этап	Мероприятие
Подготовительный	Выбор ресурсной основы проекта: ❖ педагогические ресурсы (научные работники, аспиранты, магистранты, творчески работающие педагоги); ❖ предметно-практические ресурсы (материалы работы УМО, описания опыта в рамках премий и грантов Мингорисполкома и др.)
Стимулирующий	Повышение мотивации педагогических работников к достижению конечного результата. Известно, что в основе мотивов, то есть побуждений личности, лежат потребности. Потребности формируют внешнюю и (или) внутреннюю мотивацию, которая направлена на развитие профессиональной компетентности педагогов. Мы заинтере-

	<p>ресованы в том, чтобы найти такие стимулы для педагогов, которые формировали бы у них «внутреннюю мотивацию, направленную на развитие личности педагога через систему гимназической методической работы» [1, 78]. Основные мотивы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности (открытие собственного мастер - класса для других учителей; повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы (расписание); содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта; содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы); ❖ личное развитие, приобретение новой информации (направление на стажировку или престижные курсы; предоставление времени на методическую работу (работа на дому); творческий отпуск в каникулярное время; дополнительные дни к отпуску; содействие в переподготовке по интересующей учителя, руководителя гимназии специальности); ❖ самоутверждение, достижение «социального успеха» [2, 46] (предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары; организация обобщения опыта, содействие в публикации собственных пособий; представительство от гимназии на ответственных мероприятиях городского, областного значения; привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы гимназии; получение права на проведение семинаров для своих коллег; назначение на должность педагога, ответственного за стажировку молодых учителей; рекомендация учителя для работы в экспертных группах; потребность быть в коллективе; вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни гимназии); ❖ стабильность, защищенность (гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, инспекторов; гарантия имеющегося статусного положения в коллективе); ❖ состязательность.
Организационно-деятельностный	Определение предметной области публикаций, консультантов, источника публикации
	Изучение требований к публикациям со стороны: <ul style="list-style-type: none"> ❖ редакции журналов, газет и др.; ❖ организаторов конференций различного уровня; ❖ издательств и т.п.
	Написание статьи одним из способов: <ul style="list-style-type: none"> ❖ экспериментально-исследовательским; ❖ кампилированием других источников
	Редактирование и рецензирование подготовленного материала (сотрудничество)
	Согласование вопросов о публикации с редакциями
Констатирующий	Экспертная оценка качества опубликованного материала, стимулирование педагога(ов) к дальнейшим публикациям

В заключение отметим, что данный проект создал реальную основу для активизации исследовательской деятельности педагогов гимназии, послужил стимулом для их личностно-профессионального роста, успешного взаимодействия с другими педагогами в условиях становления образовательного пространства столичного региона. Результаты деятельности в рамках проекта **обсуждались** на педагогических советах 26 августа 2011 и 28 марта 2012 годов.

Список литературы

1. Бабанский, Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса. / Ю.К. Бабанский. – М.: Новая школа, 1982. – 234 с.

2. Дылян, Г.Д. Албука управления образовательными системами. / Г.Д. Дылян. – Мн.: Зорны Верасок, 2018. – 60 с.

ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА

Е.А. Харитонова, А.С. Метелица
ГУО «ВО ИРО», УЗ «ВДОКБ»

Ю.А. Звонцова
Витебск, УО «ВГУ им. П.М. Машерова»

Введение (*цель, актуальность*). Происходящие в стране социально-экономические процессы ставят систему образования перед необходимостью постоянной модернизации. Наиболее значимой особенностью современной ситуации в системе образования в целом является сосуществование двух стратегий организации образования: традиционного и инновационного. Традиционное образование основано на фиксированных методах и правилах, позволяющих справляться с уже известными ситуациями. Инновационное образование характеризуется постоянным обновлением, вариативностью форм и способов организации, многокритериальностью и гибкостью, способностью к постоянной переоценке ценностей [5].

Инновационная культура педагога выступает в роли обязательной составляющей профессиональной компетентности [1, 2]. Изучением проблемы педагогического мастерства и инновационной культуры занимались ведущие педагоги и психологи: Ю.П. Азаров, И.П. Андриади, Л.А. Байков, Л.К. Гребенников, И.Ф. Исаев, М.М. Кашапов, О.В. Кобяк, Г.М. Коджаспирова, Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, Н.В. Кухарев, А.С. Макаренко, А.К. Маркова, Н.А. Морева, А. Николаев, А.В. Петровский, А.И. Пригожин, В.В. Сериков, С.В. Сидоров, В.А. Сластенин, В.А. Сухомлинский, Н.Л. Торгунская, А.И. Щербаков, С.Д. Якушева и др.

В условиях реализации инновационных образовательных проектов проблема качества профессиональной подготовки педагогов-дефектологов приобретает особую роль. Педагог-дефектолог является ведущим субъектом, организующим процесс коррекционно-педагогической помощи людям с особыми образовательными потребностями и обеспечивающим его эффективность [3; 4].

Из анализа имеющихся исследований можно сделать вывод о наличии противоречия между объективно растущей потребностью в высокоразвитой инновационной культуре учителя-дефектолога и неразработанностью механизмов её формирования в системе специального педагогического образования. Это обусловило выбор *темы* исследования: «Развитие инновационной культуры учителя-дефектолога в практике работы специального (коррекционного) образовательного учреждения», *проблема* которого сформулирована следующим образом: каковы технологии развития инновационной культуры учителя-дефектолога современного специального (коррекционного) образовательного учреждения?

Решение данной проблемы составило *цель исследования*: определение психолого-педагогических условий развития инновационной культуры учителя-дефектолога в практике работы современного специального (коррекционного) образовательного учреждения. *Объект исследования*: коррекционно-педагогический процесс в современном специальном (коррекционном) образовательном учреждении.