**Бирюкова Алеся Александровна,**

*МБОУ НШ «Перспектива»,*

*учитель начальных классов,*

*заместитель директора по УВР*

**Ковина Наталья Александровна,**

*МБОУ НШ «Перспектива»,*

*учитель начальных классов,*

*заместитель директора по УВР*

*г. Сургут*

**«Перспективный педагог»**

**или «Вместе в цифровое будущее!»**

(из опыта работы)

***Аннотация.*** В статье затронуты современные тенденции развития образования, в том числе вопросы профессионального развития педагогов в области цифровых технологий. Показана актуальность и значимость цифровой трансформации методической работы. Рассмотрены вопросы места и роли педагога в электронном образовательном пространстве, его готовность к цифровой трансформации образовательного процесса, необходимость повышения квалификации в области онлайн-обучения.

***Ключевые слова:*** цифровая образовательная среда, трансформация образовательного процесса, проектные команды, проектное управление.

Работа в цифровой образовательной среде, активное использование педагогами цифровых технологий, являются не только необходимостью, вызванной реалиями сегодняшнего дня, но и главными условиями развития образования. В современной организации персонал выступает одним из ключевых ресурсов для достижения цели [1].

Главной задачей любого учителя должно стать обеспечение высокого качества образования и воспитания, творческого развития каждой личности. Профессиональный стандарт задает высокие требования к компетентности педагога.

В условиях экономической глобализации и быстрых технологических изменений перед обществом возникают новые сложные задачи [4]. Цель деятельности нашего образовательного учреждения – повышение профессиональной компетентности педагогов начальной школы посредством вовлечения их в инновационную деятельность. Программа развития школы «Преемственность. Качество. Успех!» реализуется через «портфель» проектов, направленных на повышение профессионального мастерства и компетентности педагогов. «Инновационный кластер» включает проекты, которые реализуются большими командами, а также локальные проекты, которые внедряются отдельными педагогами.

В управлении школой «Перспектива» применена методология проектного управления. Активное вовлечение педагогов в реализацию проектов программы развития способствует повышению у них мотивации к педагогической деятельности и проявляется в способности педагогов к рефлексии своего профессионального уровня, стремлении совершенствовать профессиональные компетенции, выстраивать процесс педагогического самообразования, а также обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня - стратегического, тактического, оперативного.

Школа вот уже 11 лет работает в режиме развития и инициирует участие педагогов в таком режиме:

* Федеральная опытно-экспериментальная площадка ИСРО РАО по теме: «Апробация программы воспитания» (2019-2020гг.);
* Федеральной инновационной площадки ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО» по теме: «Доказательная педагогическая инноватика. Чтение для всех: путешествие книги в мире компьютеров» (протокол Ученого совета от 03.04.2017);
* Региональная инновационная площадка по реализации проекта «Отцовство как миссия» (2019-2022гг.);
* Базовая площадка МЭО по теме: «Повышение качества образования на основе идей цифровой педагогики» (2020г.).

Получены результаты высокого уровня:

* Лауреат Всероссийского конкурса «Лига лидеров. Лучшая образовательная организация 21 века - 2017» (г.Санкт-Петербург);
* Финалист Всероссийского конкурса «Путь к успеху» в номинации «Лучшая основная образовательная программа начального общего образования» (2016г., г.Москва);
* Лауреат IV Всероссийского (с Международным участием) фестиваля инновационных педагогических идей «Стратегия будущего» (г.Санкт-Петербург, 2018г.);
* Лауреат V Всероссийского (с Международным участием) фестиваля инновационных педагогических идей «Стратегия будущего» (г.Санкт-Петербург, 2019г.);
* Двукратный победитель конкурсных отборов региональных инновационных площадок ХМАО-Югры (2017, 2019гг.);
* Инновационная площадка регионального уровня по внеурочной деятельности, апробация учебника с этнокультурным компонентом «Югра – мое наследие»;
* Лауреат Открытого межрегионального конкурса «100 престижных школ России» (г.Омск, 2017);
* Инновационный проект по взаимодействию семьи и школы «Перспективный-Я!» (г.Ханты-Мансийск, 2018г., получен грант и статус региональной инновационной площадки);
* Активное участие в городском телепроекте «Моя школа» по реализации инновационных проектов по взаимодействию семьи и школы среди образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации города (2018, 2019гг.).

Следует отметить, что в инновационной деятельности активно участвуют в реализации проектов 85% классных руководителей, 100% педагогов-психологов, 65% учителей- предметников, а охват молодых специалистов составляет 100%.

Наша школа старается идти в ногу со временем, реагируя на изменения в системе образования.Цифровизация - вот одна из актуальных задач сегодня. Мы убедились в 2020 году, что это уже стало реальностью.

Об этом нам говорит и национальный проект «Цифровая школа», который ставит целью создание к 2024 году во всех образовательных организациях современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования.

Как показывает статистика, 27% учителей говорят о нехватке навыков и знаний в области цифровой грамотности (исследование платформы «Цифровая школа РФ»). 75% отметили рост рабочей нагрузки в связи с трансформацией школы. Учителя школ обладают только базовыми цифровыми навыками, а для успешного перехода в цифровую образовательную среду нужны и производственные, и некоторые профессиональные навыки. Цифровая среда требует от педагогов другой ментальности, картины мира, совершенного иного способа и форм работы с обучающимися [3]. Академик А.Б.Соболев определяет роль педагога как тьютора, проводника по цифровому миру. В первую очередь учитель должен начать с себя. Сейчас актуальным становится прохождение курсовой подготовки, самообразование, но, помимо этого, очень важно создание благоприятных условий для поддержки и профессионального развития педагогов. Поэтому мы активно участвуем в реализации карьероформирующей модели внутрифирменного обучения педагогических работников.

Можно говорить о выстроенной системе педагогической поддержки в рамках проекта «Перспективный педагог». Цель проекта: создание в образовательной организации условий для повышения мотивации педагогов к работе в цифровой образовательной среде (ЦОС) и освоению цифровых образовательных ресурсов (ЦОР).

Кадровый потенциал является наиболее важным ресурсом, позволяющим обеспечивать высокое качество образования. В процессе внутришкольного обучения для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей педагогов продолжаем использовать различные методы и подходы:

1*. Постоянно действующий режим консультирования*.

Консультирование осуществляют лучшие педагоги школы. Оно осуществляется в индивидуальном режиме, а также проводится связи с затруднениями, возникающих у ряда педагогов.

2. *Проблемно-ситуационное обучение.*

Обучение проводится путём использования реальных, живых, только что возникших ситуаций.

3. *Проектное или программное обучение .*

Группа педагогов определяет для себя направление деятельности, разрабатывает программу (проект), реализацию которой осуществляет совместно или каждый в отдельности, но при совместном обсуждении достигнутого и неудавшегося.

В этом году методическая служба претерпела изменения. Сейчас актуально, чтобы каждый педагог имел современные представления об информатизации образования, о роли цифровых технологий, которые преобразуют окружающую нас техносферу и ведут к цифровой трансформации образования. Необходимо:

- *обсуждать* изменения в области цифровых технологий и образовательного процесса, которые станут доминантами развития образования в ближайшее время;

- *понять*, что переход к ориентированной на результат (или компетентностно-ориентированной) персонализированной организации образовательного процесса позволяет на новом уровне решать проблемы повышения качества обучения и воспитания;

- *оценить важность* перехода к персонализированной организации образовательного процесса как одному из условий успешной цифровой трансформации образования.

Раньше основным содержанием методического обеспечения являлась методическая работа, которая предполагала повышение профессионального мастерства педагогических кадров оказание практической помощи педагогам, изучение, обобщение и распространение положительного педагогического опыта.

За последние годы в соответствии с требованиями времени методическая служба школы «Перспектива» претерпела существенные изменения: обновились ее задачи, функции, формы организации деятельности.

В этом году в учреждении функционируют проектные команды «Цифровая трансформация учителя 1-го класса», «Цифровая трансформация учителя 2-го класса», «Цифровая трансформация учителя 3-го класса», «Цифровая трансформация учителя иностранного языка», «Современный классный руководитель», причем, руководят этими командами молодые педагоги (а у нас их всего 10 человек), которые мобильны, способны быстро трансформироваться и показать, как это сделать опытным педагогам.

Для успеха, как для любого здания, необходим фундамент. В каждой организации такой фундамент – великолепная команда профессионалов, без которой работа превращается в безрезультатное, монотонное и неинтересное занятие. В связи с этим в школе создана и функционирует общая проектная группа - «Профессиональное мастерство педагога» (4-ые классы), которой руководит педагог-наставник (с большим стажем работы и высшей квалификационной категорией). Здесь мы организуем тесное взаимодействие, направляем деятельность команд в нужное русло.

Проектная команда – это команда, которая работает над определенным, единственным в своем роде проектом (отдельной частью работы) в пределах определенного промежутка времени, где каждое действие выполняется в заранее запланированном порядке.

У каждой проектной команды есть свой план работы на год, в котором прописаны методическая тема, цели, задачи, основные направления деятельности, планируемые результаты деятельности проектной команды, содержание мероприятий (семинаров, мастер-классов и т.д.).

Приведем пример одного из событий в рамках работы проектных команд.

В январе 2021 года в режиме видеоконференцсвязи была проведена методическая декада «Мастерство и вдохновение», на которой руководители проектных команд и их участники представили мастер-классы:

- «Как сделать классное дело интересным и содержательным»: руководитель этой проектной команды представила цифровые приложения такие как редактор Canva, на котором можно работать, изготавливая поздравительные открытки, календари и т.п. И Яндекс-диск, обозначив все плюсы и минусы;

- «Образовательные цифровые инструменты и материалы на уроках»: руководитель проектной команды 1-х классов, представила образовательную платформу Learnis для составления квестов, позволяющих использовать их как на уроках, так и на внеклассных мероприятиях, работать как с группой детей, так и с целым классом. Они могут охватывать отдельную проблему, учебный предмет, тему, могут быть и межпредметными или просто игровыми;

- Руководитель проектной команды 2-х классов рассказала об Использовании Google-форм для тестирования и проверки знаний в режиме on-line, попыталась научить коллег составлять тесты в Google-форме, чем вызвала огромный интерес у коллег научиться это делать самостоятельно, довести умение создавать тесты до автоматизма;

- Проектной командой 3-х классов был представлен мастер-класс «Цифровые образовательные ресурсы как часть цифрового образовательного пространства учителя», на котором были представлены «Возможности работы с материалами ЯндексУчебника», возможности цифровой платформы LearningApps.org, Наибольший интерес вызвало представление возможностей при работе с интерактивной панелью;

- Мастер-класс «Цифровая образовательная среда: новые компетенции педагога» был представлен руководителем и членами проектной команды 4-х классов (Педагоги рассказали, как можно *организовать индивидуальный образовательный процесс в рамках домашнего обучения*, помочь учащимся *подготовиться к ВПР с использованием электронных образовательных платформ*).

Подключаться к мероприятиям могли не только члены определенной проектной команды, но и члены других цифровых команд. В ходе мастер-классов нами велся мониторинг посещения всех мероприятий. Наблюдалась практически 100%-ная посещаемость. Всем, как участникам мастер-классов, так и организаторам, были вручены сертификаты. У педагогов представленные темы вызвали живой интерес, что подтверждают многочисленные вопросы, которые были обращены руководителям проектных команд. По окончании методической декады были проведен круглый стол, на котором обсуждались эти вопросы. Было высказано много предложений, просьб по обмену опытом с педагогами. Молодые коллеги-руководители проектных команд с радостью откликнулись за запросы коллег.

Таким образом, содержание инициативы в нашей школе в рамках методической работы заключается в функционировании и развитии проектных команд учителей-мотиваторов, объединенных «цифровой педагогической мастерской» для сопровождения и наставничества по обучению цифровым образовательным ресурсам, обеспечения высокого качество образования, активности учащихся в процессе обучения, обеспечивающих личностное развитие школьника с использованием средств цифровых образовательных ресурсов. Трансформация методической службы в школе «Перспектива» произошла в направлении цифровой трансформации, дав дорогу в этом вопросе молодым специалистам, а также самым ярким и опытным педагогам.

Современной школе нужен, во-первых, учитель-профессионал, который является творческой личностью. Во-вторых, учитель-исследователь, который постоянно ищет, анализирует, апробирует наиболее рациональные пути, условия, методы, средства, формы эффективного решения конкретных задач образования, обучения и воспитания. Поэтому задача школы вырастить такого молодого специалиста, помочь ему достичь высокого уровня профессионального мастерства.

У школы всегда много задач. Мы уверены, что в этих условиях важно, когда школа может не только выбрать собственные приоритеты, но и сформулировать для себя амбициозную масштабную сверхзадачу в направлении профессионального роста педагога, реализация которой может привести к качественным результатам.

***Список использованных источников***

1. Базаров Т.Ю. Основы организации и управления персоналом./ Т.Ю. Базаров М.: 2001. - 156с.
2. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе./ М.: Центр педагогического образования, 2009. - 448с.
3. Цифровая образовательная среда: новые компетенции педагога.: Cб. материалов участников конф. [Электронный ресурс]. – Электрон.текстовые дан. (1 файл pdf: 133 с.). - СПб.: Из-во «Международные образовательные проекты», 2019.
4. Шагарова Е.Д. Профессиональное развитие педагога в современных условиях // Новое слово в науке: стратегии развития: материалы VI Всерос. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 10 окт. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018.