

## **Семинар в условиях разно уровневой мотивации к освоению дидактической системы деятельностного метода Л.Г. Петерсон**

Т.В. Текнеджян.

Л.А. Аверкиева.

Семинар одна из самых распространённых форм передачи опыта, обучения педагогов. Однако, участвуя в семинарах, отмечаешь, что потенциал этой методической формы используется не полностью. Запас продуктивности и эффективности семинара, на котором хотят обучить какой-либо инновации, кроется в главной составляющей успешного обучения – мотивации к освоению инновации.

Особенно это важно, когда речь идёт об освоении дидактической системы деятельностного метода Л.Г. Петерсон. Почему?

Дидактическая система деятельностного метода Л.Г. Петерсон выстроена на методологической основе, а именно, на аксиоме деятельности. Реализовывать данную инновацию необходимо только относясь к ней, как к науке, четко выполняя все её требования. А не так – «это беру – нравится», а «это не беру – уж слишком сложно».

Дидактическая система деятельностного метода Л.Г. Петерсон – системная инновация, и освоение её может происходить успешно в том случае, если у педагогов будет достаточно высокий (выше среднего) внутренний положительный мотив.

Кроме того, всем известно, что, осваивая ту или иную инновацию, каждый педагог продвигается на этом пути в соответствии со своими желаниями, возможностями и обстоятельствами. Это непременно приводит к тому, что педагогический коллектив, осуществляющий инновационную деятельность, очень скоро расслаивается по уровням мотивации и компетенции. Важно, организуя методическую работу в коллективе, учитывать этот процесс. Вот тут и возникает проблема: как в условиях разной мотивации педагогов к освоению инновации и разных уровнях компетенции в реализации инновации сохранить

комфортные условия для профессионального роста каждого педагога? Иными словами, как построить семинар с прицелом на эффективное продвижение каждого педагога в ходе его проведения?

При таких обстоятельствах следует усилить внимание к принципу дифференцированного подхода при проведении методических мероприятий. Принцип дифференцированного подхода к различным группам педагогов должен находить воплощение и в такой форме методической работы, как семинар. При отборе содержания, конструировании (создании сценария семинара), организации и проведении, при анализе прошедшего семинара – на каждом этапе необходимо учитывать возможности воздействия на группы педагогов с различными уровнями мотивации и компетенции.

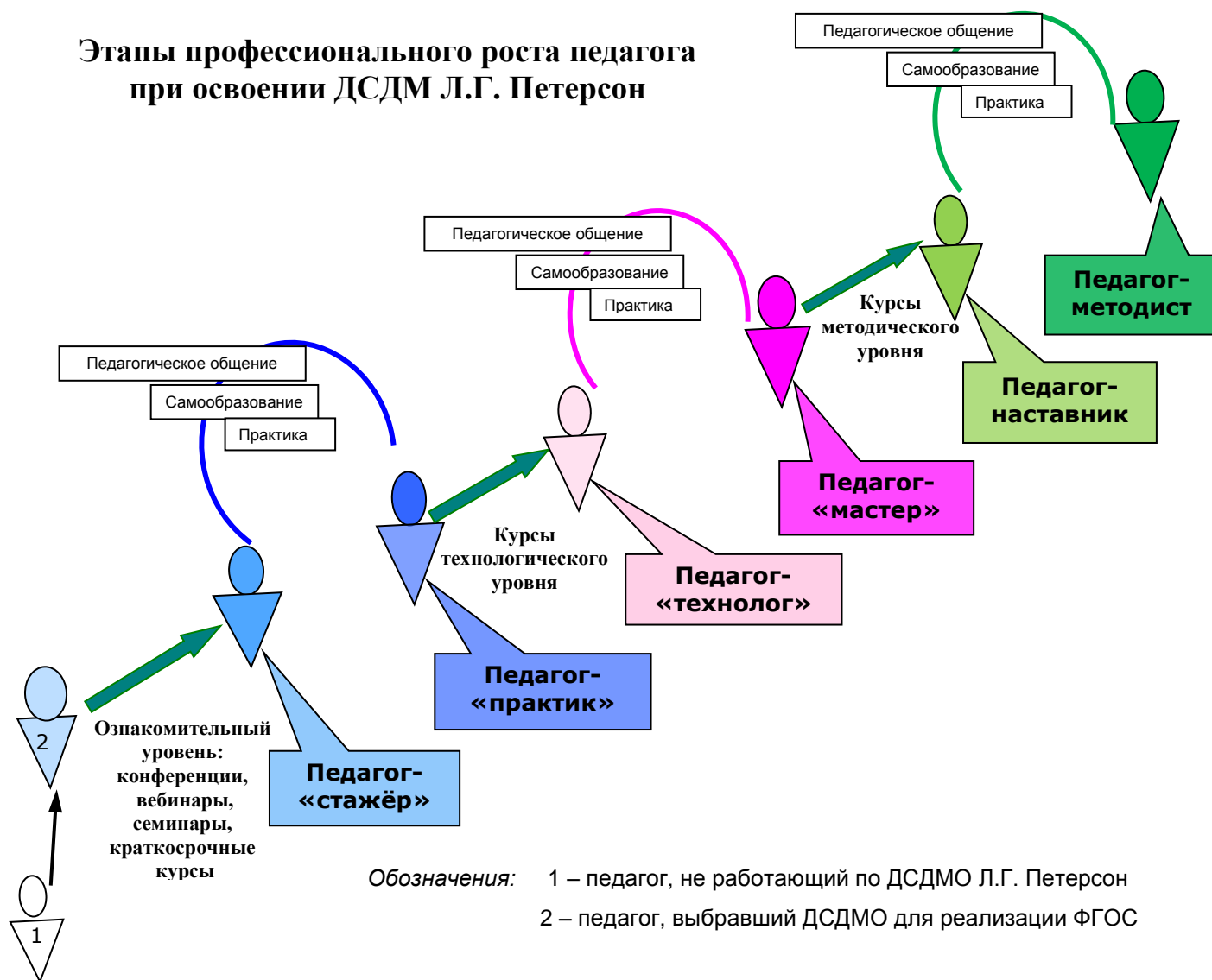
В ЦСДП «Школа 2000...», в своё время, был описан путь развития педагога при освоении дидактической системы деятельностного метода Л.Г. Петерсон (далее ДСДМО). При освоении и реализации этой инновации педагоги проходят определенные этапы профессионального роста. Эти этапы зафиксированы в условных статусах: педагог-«стажёр», педагог-«практик», педагог-«технолог», педагог-«мастер», и далее, педагог-«наставник», педагог-«методист» (рис. 1).

Каждый условный статус освоения ДСДМО характеризуется с трех позиций:

- уровень мотивации педагога к освоению ДСДМО;
- знания о ДСДМО и её возможностях в реализации ФГОС;
- умения в реализации принципов ДСДМО и ТДМ.

Рис. 1

## Этапы профессионального роста педагога при освоении ДСДМ Л.Г. Петерсон



От этапа к этапу с изменением условного статуса педагога соответственно формируется и изменяется уровень мотивации, определяемый мотивационной установкой (табл. № 1).

Таблица № 1.

Условный статус педагога	Педагог-«стажёр»	Педагог-«практик»	Педагог-«технолог»	Педагог-«мастер»
Формируемая мотивационная установка	«Понимаю и хочу»	«Знаю и могу»	«Знаю, хочу и могу»	«Знаю, хочу и умею»

Характеристика условных статусов педагогов  
при освоении ДСДМО Л.Г. Петерсон

Таблица № 2

Параметр сравнения	Педагог-«стажёр»	Педагог-«практик»	Педагог-«технолог»	Педагог-«мастер»
<b>Мотивация</b>	<b>«Понимаю и хочу»</b>	<b>«Знаю и могу»</b>	<b>«Знаю, хочу и могу»</b>	<b>«Знаю, хочу и умею»</b>
<b>Знания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Представления</b> о дидактической системе деятельностного метода Л.Г. Петерсон и её возможностях реализации ФГОС (<i>знания получены на конференциях, вебинарах, семинарах, краткосрочных курсах</i>)</li> </ul>		<b>Знания реализации</b> дидактической системы деятельностного метода Л.Г. Петерсон и ФГОС: <ul style="list-style-type: none"> <li>• технологии деятельностного метода обучения,</li> <li>• дидактических принципов,</li> <li>• средств их реализации.</li> </ul> <i>(знания получены на курсах технологического уровня)</i>	
<b>Умения</b>		<b>Опыт реализации</b> технологии деятельностного метода <b>на базовом уровне</b>	<b>Опыт реализации</b> технологии деятельностного метода <b>на технологическом или системно-технологическом уровне.</b>	

Это различие в профессиональном росте педагога, появляющееся с течением времени при освоении инновации, необходимо учитывать при организации и проведении семинара.

Опыт работы по освоению ДСДМО на экспериментальных и инновационных площадках ЦСДП «Школа 2000...» показал, что методическая служба образовательной организации, работая над формированием основной мотивационной установки, неизбежно

**Ведущие и сопутствующие мотивационные установки**

сталкивается с сопутствующими мотивационными установками. И их нельзя оставлять без внимания.

Ведущую мотивационную установку можно сформировать у небольшого количества педагогов. Основная же масса педагогического коллектива будет давать значительное расслоение в уровне мотивации на каждом этапе, соответственно от этапа к этапу количество различных уровней мотивации будет увеличиваться. Это может выглядеть так.

Таблица № 3.

Условный статус педагога	Педагог-«стажёр»	Педагог-«практик»	Педагог-«технолог»	Педагог-«мастер»
<b>Формируемая мотивационная установка (основная, ведущая)</b>	«Понимаю и хочу»	«Знаю и могу»	«Знаю, хочу и могу»	«Знаю, хочу и умею»
<b>Уровни мотивации (сопутствующие мотивационные установки)</b>	«Не принимаю». «Не знаю». «Не определился». «Знаю». «Понимаю, но есть сомнения». «Принимаю».	«Понимаю и хочу». «Понимаю и хочу, но не получается». «Понимаю и хочу, но занимает много времени и сил». «Понимаю и хочу, но традиция получалась лучше». «Понимаю и хочу, но получается хуже, чем у других». «Знаю и очень хочу, но не получается».	«Могу, но занимает много времени и сил». «Могу, но традиция получалась лучше и легче». «Могу, но получается хуже, чем у других».	

Как же организовать такой семинар, который бы содействовал формированию положительной мотивации и её развитию у каждого педагога? Ведь, если работать только с основной установкой – это значит работать в лучшем случае с 25 % коллектива, а остальные?!

Именно поэтому, с первых шагов освоения инновации, методической службе необходимо строить все мероприятия, опираясь на принцип дифференцированного подхода, тогда деятельность её

будет эффективной, менее затратной, управляемой и координированной.

**Как получить информацию о мотивационных установках в педагогическом коллективе?**

Начинать следует с определения действующих в педагогическом коллективе относительно инновации мотивационных установок. Для этого проводится анкетирование. Анкета не сложная. Кстати, эта анкета

напечатана в книге «Методическая работа в школе при освоении дидактической системы деятельностного метода «Школа 2000...» с. 33.

**АНКЕТА**

**Определение уровня мотивации к освоению дидактической системы деятельностного метода Л.Г. Петерсон и основные затруднения при ее реализации<sup>1</sup>**

Педагог \_\_\_\_\_

***Уважаемые педагоги!***

*Для исследования вопроса «Основные затруднения освоения дидактической системы деятельностного метода» обращаемся к Вам с просьбой: заполнить данную анкету. Анализ результатов анкетирования позволит спланировать методическую поддержку данного инновационного процесса.*

1. Какую цель современного образования вы считаете приоритетной:

- а) прочная система знаний
- б) воспитание
- в) формирование готовности к саморазвитию

2. Знакомы ли вы с дидактической системой деятельностного метода Л.Г. Петерсон (цели и задачи, система дидактических принципов, технология)?

ДА

НЕТ

3. Считаете ли необходимым познакомиться с концептуальными основами дидактической системы деятельностного метода?

ДА

НЕТ

Если «Да», то в какой форме?

\_\_\_\_\_

Если «Нет», то почему?

\_\_\_\_\_

4. Выделите (подчеркните) основные мотивы освоения дидактической системы деятельностного метода:

\_\_\_\_\_

а) создание условий для развития у обучающихся; развитие навыков самостоятельности в обучении; средство повышения эффективности обучения; содействие самостоятельности в учении; формирование навыков организации учебного труда; оптимизация организации учебного процесса и

---

---

---

б) средство самосовершенствования; способ повышения категории при аттестации; работа образовательной организации над данной проблемой; наличие интереса и

---

---

---

5. Выделите основные затруднения освоения (подчеркните):

а) восприятие новых дидактических принципов, осознание новых дидактических принципов, реализация новых дидактических принципов, недостаточный собственный арсенал методических приемов для реализации новых дидактических принципов и

---

---

---

б) освоение нового содержания учебных программ, недостаток знаний методических особенностей преподавания нового содержания,

---

---

---

в) изучение технологии деятельностного метода обучения (ТДМО), осознание ТДМО, реализация ТДМО в практической повседневной деятельности, а именно на уроках «открытия нового знания» или уроке «рефлексии», или уроке «контроля»

---

---

---

г) восприятие учебного материала учащимися, освоение учебного материала учащимися, недостаток времени, отведенного программой (4 часа в неделю или 5 часов в неделю), недостаточный уровень развития учащихся, низкий уровень подготовки обучающихся в ОО,

---

---

---

6. Необходимые формы методической помощи (подчеркните):

курсовая подготовка, семинарские занятия по изучению теоретического материала, семинарские занятия по разработке конспектов уроков, разработка уроков в группах, разработка уроков в парах, посещение открытых уроков, посещение открытых уроков с совместным анализом, совместная подготовка уроков, консультации по необходимости, индивидуальная работа, анализ видео-уроков

---

---

---

*Ваши пожелания*

---

---

---

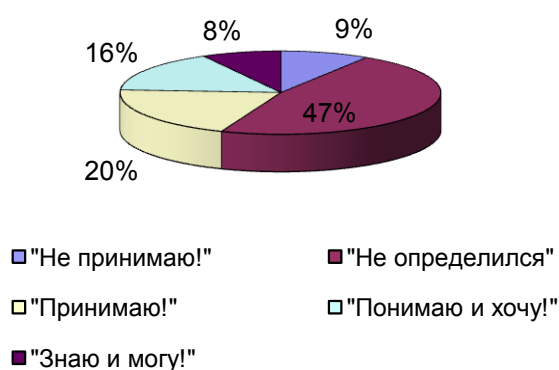
*Спасибо за сотрудничество!*

Рекомендации по обработке результатов анкетирования приведены в Приложении.

### **Пример структуры мотивации на начальном этапе освоения инновации**

Представим, что мы уже обработали анкетные данные и получили, к примеру, вот такую картинку мотивационных установок педагогов.

**Мотивационные установки педагогов**



Полученные результаты означают, что педагогический коллектив в ситуации самоопределения по отношению к инновации. И многое будет зависеть от того, сколь грамотно сработает методическая служба в дальнейшем. Необходимо выстраивать любое методическое мероприятие, в том числе и семинар, таким образом, чтобы оно было полезно каждому педагогу и продвигало его чуть дальше вперед к освоению и результатам, ибо каждый педагог на любом методическом мероприятии должен получать свое приращение в профессиональном развитии. И если это будет происходить, то тогда методическое мероприятие будет действительно эффективным по результату.



**Аспекты содержания семинара,  
которые влияют на  
формирование положительной  
мотивации**

Недопустимо, чтобы с семинара не удовлетворенным ушел даже один педагог. Последние 5-7 минут семинара должны быть мажорные. Покидать

аудиторию методического мероприятия, посвященного освоения инновации технологического спектра, педагоги должны с улыбками на устах.

Это значит, что на каждом семинаре необходимо реализовывать ряд очень важных аспектов.

Перечислю их по степени важности в формировании положительной мотивации.

1. Полезность новых знаний и умений.
2. Практико-ориентированная направленность содержания.
3. Привлечение большого количества педагогов образовательной организации к подготовке и проведению методических мероприятий.
4. Решение наиболее актуальных практических задач.
5. Демонстрация механизмов решения насущных проблем за счет использования полученного нового знания на семинаре.
6. Привлечение внешнего методического потенциала.
7. Знакомство с результатами уровня обученности и динамики личностного развития обучающихся.

**Приёмы формирования ведущих  
мотивационных установок**

Полезно помнить, что при формировании той или иной ведущей (основной)

мотивационной установки одни приемы действуют эффективнее, чем

другие. Иными словами, стремясь сформировать соответствующую мотивационную установку, следует использовать определенные приёмы.

#### Приёмы формирования ведущих мотивационных установок

Таблица № 4.

<b>Формируемая мотивационная установка</b>	<b>Приёмы, влияющие на изменение мотивационной установки</b>
<b>«Понимаю и хочу»</b>	Яркое пятно: демонстрация успешной результативности педагогов и обучающихся ОО, реализующих ДСДМО Л.Г. Петерсон.
<b>«Знаю и могу» «Знаю, хочу и могу»</b>	<p>Демонстрация успешной самостоятельной деятельности по реализации ДСДМО Л.Г. Петерсон. Ликвидации причин затруднений реализации ДСДМО Л.Г. Петерсон.</p> <p>Знакомство с конкретным положительным опытом реализации ДСДМО Л.Г. Петерсон. Изучение успешной результативности обучения с использованием ДСДМО Л.Г. Петерсон.</p>
<b>«Знаю, хочу и умею»</b>	<p>Демонстрация успешной результативности деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ обучающихся при реализации ДСДМО Л.Г. Петерсон;</li> <li>✓ педагогов по освоению и реализации ДСДМО Л.Г. Петерсон;</li> <li>✓ коррекционной с педагогами, проведенной на основании методического патроната и экспертизы.</li> </ul>

Если знать какие конкретные приёмы в наибольшей степени влияют на развитие той или иной сопутствующей мотивационной установки, то именно эти приёмы и следует включать при конструировании семинара.

**Приёмы, содействующие  
развитию и формированию положительной мотивации  
освоения и реализации дидактической системы деятельностного метода  
Л.Г. Петерсон**

Таблица № 5.

Развитие мотивационной установки	Приёмы
От «Не принимаю» до «Принимаю»	Привлечение внешнего методического потенциала. Решение наиболее актуальных практических задач в процессе мероприятия поставит педагога в ситуацию «факты неоспоримая вещь». Наглядная демонстрация механизмов решения насущных проблем за счет использования нового знания.
От «Не знаю» до «Принимаю»	Полезность новых знаний и умений. Практико-ориентированная направленность. Привлечение большого количества педагогов к подготовке и проведению мероприятия.
От «Принимаю» до «Понимаю и хочу»	Знакомство с результатами уровня обученности обучающихся при реализации ДСДМО Л.Г. Петерсон. Динамика личностного развития обучающихся. Создание условий по конструированию создания развивающего пространства обучения.
От «Понимаю и хочу» до «Знаю и могу»	Яркое пятно: демонстрация успешной результативности педагогов и обучающихся ОО, реализующих ДСДМО Л.Г. Петерсон. Демонстрация успешной самостоятельной деятельности по реализации ДСДМО. Ликвидации причин затруднений по реализации. Знакомство с конкретным положительным опытом. Изучение успешной результативности обучения.
От «Знаю и могу» до «Знаю, хочу и могу»	Полезности новых знаний и умений. Практико-ориентированная направленность содержания. Решения наиболее актуальных практических задач.
От «Знаю, хочу и могу» до «Знаю, хочу и умею»	Демонстрация механизмов решения насущных проблем за счет использования нового знания. Привлечение внешнего методического потенциала. Знакомство с результатами уровня обученности и динамики личностного развития обучающихся. Демонстрация успешной результативности деятельности <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ педагогов и обучающихся при реализации ДСМО;</li> <li>✓ системной реализации ДСДМО;</li> <li>✓ коррекционной работы на основании проведенной экспертизы.</li> </ul>

**Алгоритм конструирования семинара, направленного на развитие мотивационных установок**

Исходя из опыта экспериментальных и инновационных площадок ЦСДП «Школа 2000...», можно предложить следующий алгоритм

конструирования семинара.

**Алгоритм конструирования семинара, направленного на развитие мотивационных установок.**

1. Сформулировать тему семинара.
2. Вычленить цели.
3. Поставить задачи.
- 4. Выбрать основную мотивационную установку и определить две сопутствующие.**
5. Составить план проведения мероприятия с выделением реализации мотивационных установок.
6. Распределить обязанности по разработке содержания мероприятия между педагогами.
7. Провести собеседование с каждым разработчиком по целям, задачам и содержанию его составного фрагмента сценария, акцентируя внимание на приёмы развития мотивационных установок.
8. Ознакомиться с проектами разработок (включая наглядность, раздаточный дидактический материал) определённых фрагментов сценария и совместно с разработчиком провести необходимую коррекцию.
- 9. Провести анализ конструкции мероприятия по реализации мотивационных установок.**
10. Обсудить и провести необходимую коррекцию содержания на основании проведённого анализа.
11. Утвердить полный сценарий мероприятия на заседании методического совета.

**Пример конструирования семинара на основе учёта мотивационных установок педагогов в отношении инновации**

Приводим пример из выступления зам. директора гимназии № 1 г. Троицка Синявской Е.В. на конференции об опыте школ Подмосковья по освоению ДСДМО на

секции зам. директоров. Тогда эта гимназия была экспериментальной площадкой ЦСДП «Школа 2000...».

Тема семинара была: «Дидактическая система деятельностного метода Л.Г. Петерсон».

При построении семинара зам. директора учла следующие мотивационные установки:

- основная – «Понимаю и хочу!»
- и две сопутствующие – «Не принимаю» и «Принимаю».

Поэтому при знакомстве педагогов с ДСДМО, главным на семинаре стало применение (в качестве «яркого пятна») демонстрации успешности работы педагогов и обучающихся при реализации ДСДМО.

При конструировании семинара и самоанализе проведенного мероприятия с точки зрения развития мотивационных установок была использована следующая таблица.

Таблица № 6

Изменение мотивационной установки	Факторы, влияющие на изменение мотивационной установки	Выбранные средства реализации для данного мероприятия
от «Не принимаю» до «Принимаю»	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ привлечение внешнего методического потенциала;</li> <li>➤ решение наиболее актуальных практических задач обучения;</li> </ul>	выступление методиста ЦСДП «Образовательная организация 2000...» анализ открытого урока

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ наглядная демонстрация механизмов решения насущных проблем (проведение современного урока) за счет использования нового знания.</li> </ul>	открытый урок
от «Не определился» до «Принимаю»	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ полезность новых знаний и умений;</li> <li>➤ практико-ориентированная направленность;</li> <li>➤ привлечение большого количества педагогов к подготовке и проведению мероприятия.</li> </ul>	демонстрация успешной результативности педагогов и учащихся, работающих в ТДМО задействованы педагоги, прошедшие содержательные и технологические курсы повышения квалификации в ЦСДП «Школа 2000...»
от «Принимаю» до «Понимаю и хочу!»	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ знакомство с результатами уровня обученности учащихся при реализации ДСДМО;</li> <li>➤ динамика личностного развития учащихся;</li> <li>➤ создание условий по конструированию, созданию развивающего пространства обучения.</li> </ul>	демонстрация успешной результативности педагогов и учащихся, работающих в ТДМО
от «Понимаю и хочу!» до «Знаю и могу»	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ яркое пятно: демонстрация успешной результативности педагогов и уч-ся, реализующих ДСДМО;</li> <li>➤ демонстрация успешной самостоятельной деятельности по реализации ДСДМО;</li> <li>➤ ликвидация причин затруднений по реализации;</li> <li>➤ знакомство с конкретным положительным опытом</li> <li>➤ изучение успешной результативности обучения</li> </ul>	открытый урок
		подготовка и проведение открытого урока
		консультация методиста ЦСДП «Школа 2000...» по конструированию открытого урока
		демонстрация успешной результативности педагогов и учащихся, работающих в ТДМО

Исходя из этого, выстроился следующий план проведения семинара:

Таблица № 7

№ п/п	Этапы семинара	Работа мотивационной установки		
		основной («Понимаю и хочу!»)	сопутствующих	
			«Не принимаю!»	«Принимаю!»

1.	Выступление методиста ЦСДП «Школа 2000...» информационно-мотивационного характера	+	+	+
2.	Практика реализации дидактических принципов (из опыта работы педагогов образовательной организации)	+		+
3.	Открытый урок по математике, проведенный в ТДМ. (в подготовке задействованы педагога с мотивационной установкой «Знаю и могу!»)	+	+	+
4.	Анализ урока с точки зрения реализации целей образования. Анализ проводят педагога с мотивационной установкой «Знаю и могу!».	+		
5.	Выступление методиста ЦСДП «Школа 2000...» и педагога образовательной организации, работающего в технологии, о результативности обучения в ДСДМО.	+		+
6.	Подведение итогов семинара.	+	+	+

Почему была выбрана именно такая форма методического мероприятия как семинар?

Во-первых, семинар позволяет познакомить с инновацией практически весь коллектив, так как на первой части семинара присутствуют все педагоги образовательной организации.

Во-вторых, открытый урок, на котором показываются возможности детей, обучающихся в технологии, убеждает лучше всяких слов. Недаром говорят: «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать».

В-третьих, в подготовке и проведении семинара могут принять участие педагоги с разной мотивационной установкой (от «Принимаю» до «Знаю и могу»).

**Схема анализа конструкции  
разно уровневого мотивационного мероприятия.**

1. Прочтите сценарий данного мероприятия, отметьте знаком «+» используемые приемы (см. табл. № 8).

2. Подсчитайте количество «+» по каждой основной мотивационной установке.

3. По большему количеству «+» определите иерархию задействованных мотивационных установок и сравните со стоящими задачами.

4. Определите мотивационные установки, требующие вашего внимания при коррекции сценария мероприятия (в задачах присутствуют, а реализованы слабо, т.е. «+» меньше, чем у других мотивационных установок).

5. Вычлените приёмы возможные для реализации при коррекции мероприятия.

**Рекомендации к анализу разно  
уровневого мотивационного  
семинара**

Таблица № 8

Формируемая мотивационная установка	Приёмы, влияющие на изменение мотивационной установки	Отметка «+» или «-»
«Принимаю и хочу»	<u>Яркое пятно, демонстрация:</u> ➤ успешной результативности педагогов и учащихся школ, реализующих ДСДМО;	
	➤ полезности новых знаний и умений;	



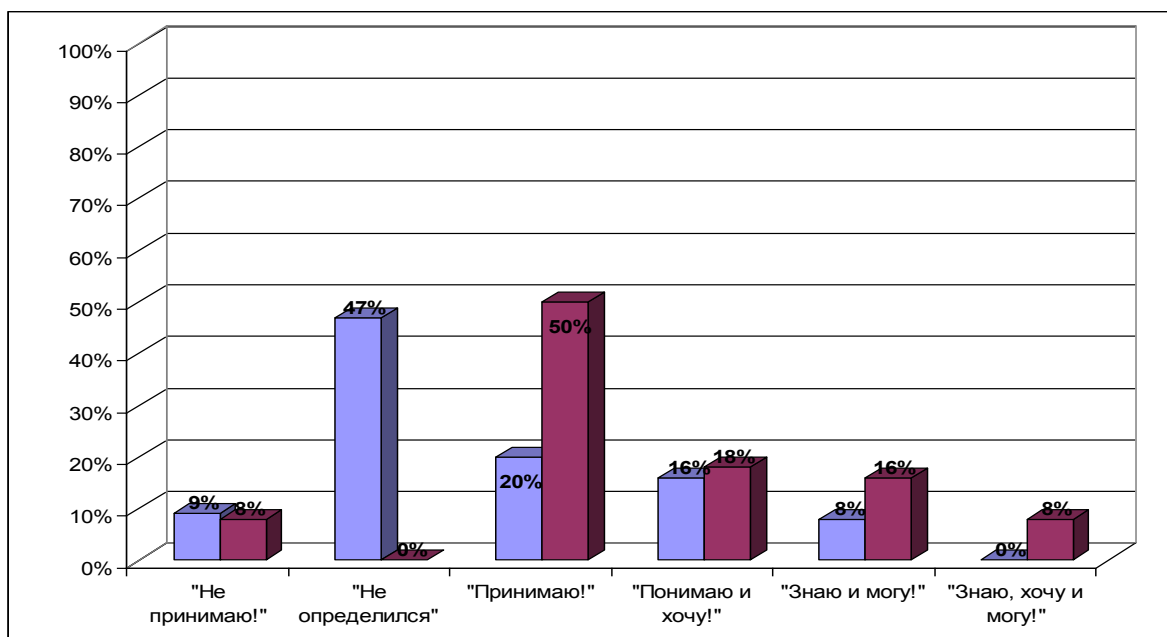
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ решения наиболее актуальных практических задач;</li> <li>➤ привлечение внешнего методического потенциала;</li> <li>➤ использование новых средств: меняющийся круг общения (курсовая подготовка, общение между образовательными организациями – базовыми площадками ЦСДП «Школа 2000...»).</li> </ul>	
<b>«Знаю и могу»</b>	<p><u>Демонстрация:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ успешной самостоятельной деятельности по реализации;</li> <li>✓ ликвидации причин затруднений по реализации;</li> <li>✓ знакомство с конкретным положительным опытом;</li> <li>✓ изучение успешной результативности обучения.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• научность ДСДМО;</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оказание необходимой востребованной помощи педагогу в решении проблем освоения и реализации;</li> <li>• регулярная адекватная информация об уровне своей компетенции в освоении ДСДМО (система мониторингового отслеживания);</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие внутреннего (достижение лично значимых результатов) и внешнего удовлетворения (статус в коллективе, признание коллег);</li> <li>• практико-ориентированная направленность содержания;</li> <li>• демонстрация механизмов решения насущных проблем за счет использования нового знания.</li> </ul>	
<b>«Знаю, хочу и умею»</b>	<p>Демонстрация успешной результативности деятельности педагогов и учащихся образовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ по реализации ДСДМО в микрогруппе, секции, кафедре;</li> <li>▪ коррекционной работы на основании проведенной экспертизы;</li> <li>▪ включение в новые виды деятельности (рефлексивный анализ);</li> <li>▪ наличие внутреннего и внешнего удовлетворения (статус в региональном коллективе, признание коллег);</li> <li>▪ работа в новых условиях (технологизация образовательного процесса).</li> </ul>	

**Пример результатов  
работы методической  
службы с учётом разных  
мотивационных  
установок педагогов**

Когда в гимназии № 1 г. Троицка начали целенаправленно рассматривать подготовку семинаров с точки зрения развития мотивационных установок, то мотивация в педагогическом коллективе к

освоению инновации достаточно быстро изменилась в положительную сторону.

Диаграмма динамики мотивации педагогов к освоению ДСДМ за 1 год



**Решение проблемы  
развития мотивационных  
установок на  
внешкольных семинарах**

Инновационные площадки проводят много семинаров в регионе для своих коллег. И тут возникает такая ситуация, с одной стороны, надо позаботиться о

развитии мотивационных установок у приглашённых на семинар

педагогов, а с другой стороны, надо продумать изменение мотивации у *своих* педагогов. Как здесь лучше поступить?

У регионального семинара, действительно, имеется две стороны: необходимо продумывать и учитывать влияние выбранных средств на развитие мотивации у приглашенных на семинар педагогов, но также надо позаботиться о развитии мотивации у тех педагогов, кто участвует в подготовке и проведении данного мероприятия. С этой целью необходимо уделить особое внимание включенности значительного числа педагогов образовательной организации с разным уровнем мотивации и профессиональной компетенции в подготовку и проведение мероприятия. Активное использование своих знаний, умений и навыков на всех этапах подготовки и проведения мероприятия создаёт благоприятную мотивационную среду, как для участников, так и приглашённых.

**Участие педагогов с  
разной мотивацией и  
компетенцией в освоении  
дидактической системы  
деятельностного метода  
в семинаре**

Какой может быть роль педагогов-«стажёров», педагогов-«практиков», педагогов-«технологов», педагогов-«мастеров» в конструировании и проведении семинаров? Чем определяется включенность педагогов с тем или иным статусом в

конструирование и проведение подобных методических мероприятий?

Роль каждого участника инновации на различных этапах методического мероприятия (разработка, подготовка, проведение, анализ) определяется согласно цели деятельности в освоении дидактической системы деятельностного метода Л.Г. Петерсон и

ролевой позиции на разных этапах подготовки семинара (см. таблицу № 9).

Таблица № 9.

Условный статус педагога при освоении ДСДМО	Цель деятельности	Ролевая позиция на этапе:		
		подготовки	проведения	анализа
Педагог-«стажёр»	Отработка навыков реализации ТДМ на базовом уровне	участник группы	активное участие	самооценка деятельности
Педагог-«технолог»	Отработка навыков реализации ТДМ на технологическом уровне	руководитель группы	помощник руководителя или ведущего	оценка работы группы
Педагог-«мастер»	Отработка навыков реализации и трансляция ТДМ на системно-технологическом уровне	организатор	руководитель группы или ведущий мероприятия	Оценка результативности и мероприятия

**Методическая работа**, построенная с учётом разных мотивационных установок педагогов коллектива, становится более эффективной и результативной, позволяет каждому педагогу повышать свою профессиональную компетенцию, способствует выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта и типичных затруднений в освоении инновации.

Конечно, такая перестройка методической работы невозможна без соответствующей подготовки завучей. Обсуждение управленческих проблем освоения и реализации ДСДМО, знакомство с лучшим опытом их решения, позволяет успешнее строить систему методического сопровождения инновации в своём образовательном учреждении и эффективнее оказывать методическую помощь педагогу.

### Рекомендации к обработке результатов анкетирования

По результатам анализа анкетирования педагогов, принявших участие в анкетировании, условно можно разделить на три группы по уровню мотивации:

- педагога, определившиеся как «Принимаю»;
- педагога, определившиеся как «Не определился»;
- педагога, определившиеся как «Не принимаю».

Для определения мотивационных установок используйте следующие **критерии**:

**«Принимаю»:** подчеркнуты ответы: 1 – в, 2 – да, 3 – да, 4а – создание условий для развития учащихся, 4б – наличие интереса, 5а – реализация дидактических принципов, 5в – реализация ТДМО, 6 – курсовая подготовка.

**«Не определился»:** 1 – в, 2 – нет, 3 – нет, 4а, 4б, 5г – любые другие ответы (подчеркивания).

**«Не принимаю»:** 1 – а, 2 – нет, 3 – нет, 5б, 5г – любые другие ответы (подчеркивания), 6 – нет подчеркивания.

Табл. № 1

Ф.И.О.	Ответы														Вывод об уровне мотивации	
	1			2		3		4				5				
	а	б	в	да	нет	да	нет	а	б	в	г	а	б	в		г
Итого																

Суммарные показатели по горизонтали дадут картину уровня мотивации каждого педагога.

*Примечание.* Если определяется группа педагогов, для которых нельзя сделать вывод об уровне мотивации (ответы не подходят ни под один ключ), то с ними следует провести собеседование для уточнения позиции.

Результаты по вопросу «б» анализируются на выбор приоритетных форм методической работы отдельно.

Суммарные показатели по вертикали по каждому вопросу дадут картину проблем, требующих доработки. При составлении плана коррекции методической работы можно опереться на следующую таблицу.

Табл. 2

### Определение направлений коррекции методической работы на основе суммарных показателей по вертикали

№ вопроса	Итоговая сумма	Содержание методической работы	Рекомендуемые формы работы
1а		Изучение: – Закона РФ «Об образовании» (Ст. 14), – ФГОС, – документов о модернизации образования и основных направлений развития.	Лекция
1б			Тестирование знаний основных нормативных документов образования

2-нет		Изучение концептуальных особенностей дидактической системы деятельностного метода Л.Г. Петерсон.	Проблемная или деловая игры
3-нет		Роль дидактической системы деятельностного метода Л.Г. Петерсон в решении современных образовательных задач, необходимость ее освоения.	Дискуссионный стол или семинар-практикум
4а	минимальная	Развивающие аспекты ДСДМ Л.Г. Петерсон	Анализ видео уроков педагога-«мастера»
4б	минимальная	Освоение ДСДМ Л.Г. Петерсон как способ самосовершенствования и роста профессиональной компетенции педагога.	Мотивационная лекция
5а		Роль реализации дидактических принципов в построении развивающего образовательного пространства (или урока).	Проблемная или деловая игры, семинар-практикум
5б		Изучение содержания и методических особенностей преподавания по программе «Учусь учиться»	Лекции, тематические консультации
5в		Изучение технологии деятельностного метода обучения Л.Г. Петерсон	Семинары-практикумы
5г		Изучение содержания и методических особенностей преподавания по программе «Учусь учиться»	Практикум

В графе «Итоговая сумма» проставляются числа из последней строки таблицы № 1. По тем из вопросов: 2-нет, 3-нет, 5а, 5б, 5в, 5г, на которые ответило наибольшее количество педагогов, а из вопросов 4а и 4б – ответило наименьшее количество педагогов, необходимо провести соответствующую коррекцию.