

Ключевые направления развития общего образования

- 1. Обновление образовательных стандартов**
- 2. Система поддержки талантливых детей.**
- 4. Современная школьная инфраструктура**
- 5. Здоровье школьников**
- 6. Развитие учительского потенциала**

Необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школах лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения школ новым поколением учителей, в том числе не обязательно с педагогическим образованием, любящих и умеющих работать с детьми. В соответствии с изменениями школьной практики должны произойти изменения и в системе педагогического образования.

*Отдельная задача — привлечение в школу учителей, имеющих базовое непедagogическое образование. Прохождение ими психолого-педагогической подготовки, освоение новых образовательных технологий. Еще одним стимулом качественного педагогического труда должна стать **новая аттестация педагогических и управленческих кадров.***

В направлении развития учительского потенциала:

- практику привлечения в школы учителей, имеющих базовое непедagogическое образование;*
- новые технологии организации и финансирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая развитие служб консультационно-методического сопровождения и сертификации квалификаций с координацией их деятельности на федеральном уровне;*
- модели использования современных информационных и коммуникационных технологий в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;*
- практику сетевого взаимодействия, деятельности социальных сетей учителей, направленную на обновление содержания образования и взаимную методическую поддержку;*
- новую модель аттестации педагогических и руководящих кадров системы общего образования, предполагающую обязательное периодическое подтверждение уровня квалификации.*

Современной школе, активно ведущей инновационную деятельность, требуются учителя с высоким творческим потенциалом, аналитическими и коммуникативными способностями, умениями самообразовываться и самосовершенствоваться, что, как ожидается, ведет к профессиональному росту педагогов.

Курсовая подготовка по проблеме инновации, проводимая в любых формах, не является достаточным условием для успешности реализации

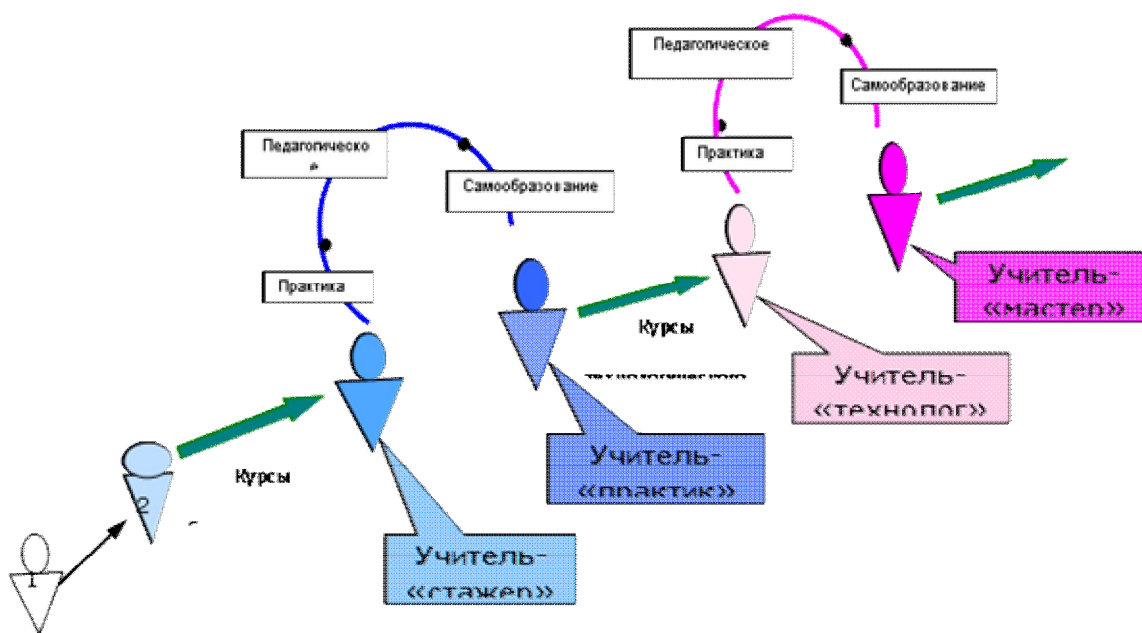
многих инноваций. После прохождения курсов, педагогу необходимо полученные знания и умения планомерно и успешно применять в практической деятельности. Приступая к практической реализации знаний и первичных умений, полученных на курсах, учитель испытывает индивидуальные затруднения, снять которые призвана методическая работа в школе. Однако, ожидания быстрого профессионального роста педагогов при освоении инновации с использованием традиционной работы в методических объединениях и самообразования не достигаются.

Чтобы обеспечить методическую поддержку педагога в межкурсовой период и снять серьезные затруднения в освоении нового метода обучения следует внимательнее рассмотреть и в полной мере использовать потенциал таких форм обучения как **педагогическое общение и самообразование**.

Опыт показал эффективность использования в методической работе планов-программ индивидуальных траекторий развития профессиональной компетенции.

План-программа «Индивидуальная траектория развития профессиональной компетенции» (далее ИТРПК) может служить тем средством, которое будет способствовать профессиональному саморазвитию педагогов в освоении инновации. При этом каждый педагог, реализуя (выполняя) свою программу профессионального роста, стремиться решить свои собственные профессиональные задачи. Для методической службы – ИТРПК это один из механизмов системной организации освоения инновации внутри образовательного учреждения и составляющая единица плана методической работы.

ИТРПК предусматривает все **формы педагогического общения** и определяет содержание самообразования по проблеме инновации. Главный принцип построения план-программы ИТРПК – **активная позиция учителя, мотивируемая и организуемая методической службой школы.**

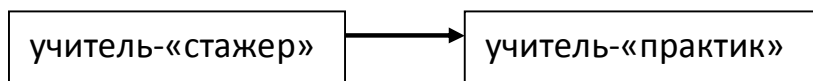


Профессиональный статус педагога определяется:

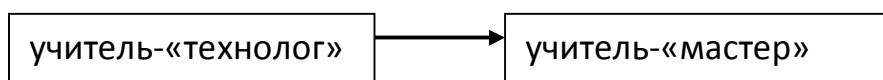
- уровень мотивации педагога;
- знания;
- умения.

Существуют два типа ИТРПК:

❖ 1-й тип соответствует переходу:



❖ 2-й тип соответствует переходу:



ИТРПК учителя-«стажера»

ИТРПК учителя - «стажера» определяет, прежде всего, планомерную целенаправленную самостоятельную практическую деятельность в освоении умений и включает все источники методической помощи и поддержки инновации. Составляющие компоненты деятельности каждого педагога индивидуальны, но для обеспечения методического сопровождения они должны органично вписываться в систему методической работы школы.

Организация методического сопровождения профессионального роста учителя - «стажера» в школе

- Самообразование
- Методическая работа в ОУ
- Курсы повышения квалификации

Формы методической работы, которые следует использовать при разработке программы ИТРПК.

Средства обучения в	Формы методической работы
---------------------	---------------------------

межкурсовой период	
Практическая деятельность	Самостоятельное конструирование уроков.
	Проведение открытых уроков.
	Самоанализ открытых уроков.
	Обобщение собственного опыта реализации.
Профессиональное общение	Конструирование уроков в группах.
	Анализ посещенных открытых уроков.
	Участие в групповом анализе урока.
	Участие в конструировании и подготовке методических мероприятий.
	Активная позиция при проведении мероприятий: участие в работе группы, руководитель группы.
	Обмен практическим опытом с коллегами.
	Консультирование коллег.
Самообразование	Изучение литературы.
	Подготовка сообщения, содоклада, доклада.
	Знакомство с опытом коллег.
	Разработка дидактического, наглядного и раздаточного материала для методической работы.

С чего следует начинать разработку план-программы ИТРПК

Прежде, чем приступить к разработке программ ИТРПК освоения инновации, необходимо определить роль каждого участника инновации на различных этапах методического мероприятия (разработка, подготовка, проведение, анализ) согласно их целей деятельности и ролевых позиций

Условный статус учителя	Цель деятельности	Ролевая позиция на этапе:		
		подготовки	проведения	анализа
Учитель-«стажер»	Отработка навыков реализации инновации (технологии)	участник группы	активное участие	самооценка деятельности
Учитель-«практик»	Отработка навыков реализации инновации (технологии) на практическом уровне	активный участник группы	активное участие	самооценка деятельности
Учитель-«технолог»	Отработка навыков реализации инновации (технологии) на технологическом уровне	руководитель группы	помощник руководителя или ведущего	оценка работы группы
Учитель-«мастер»	Отработка навыков реализации инновации (технологии)на	организатор	руководитель группы или ведущий мероприятия	оценка результативности мероприятия

	системно-технологическом уровне			
--	---------------------------------	--	--	--

При этом следует помнить, что цель деятельности учителя-«стажера» – отработка навыков реализации ТДМ на базовом уровне.

Конструирование ИТРПК учителя-«стажера» необходимо проводить в три этапа:

- первый – конструирование ИТРПК заместителем директора, курирующего инновационную деятельность;
- второй – конструирование ИТРПК самим учителем-«стажером»;
- третий – итоговое совместное обсуждение программы ИТРПК, выстроенной учителем-«стажером».

Из чего складывается ИТРПК учителя-«технолога»

План-программа ИТРПК учителя-«технолога» будет содержать несколько блоков (разделов) в соответствии с источниками методической помощи:

- «Самообразование»,
- «Использование методической помощи вне образовательного учреждения»,
- «Работа в стажерской паре».

Последний, отражает участие в методической работе школы. Особенностью данной ИТРПК станет раздел «Методический патронаж».

Алгоритмы работы над план-программами ИТРПК освоения инновации учителей - «технологов» остаются прежними. Однако, ИТРПК учителя - «технолога» может быть разработана самим педагогом. Но заместителю директора, при наличии нескольких человек с данным уровнем профессиональной компетенции, необходимо спланировать равномерное включение в методическую работу всех с учетом индивидуальных особенностей каждого.

ИТРПК учителя-«технолога» предусматривает подготовку учителя-«мастера», а это достаточно длительный и трудный процесс. Прежде всего, потому, что на первых порах отсутствует возможность профессионального общения с педагогами, способными оказывать консультативную помощь по спорным вопросам. В любом случае, стоит затратить средства на выращивание 3 - 4 учителей - «мастеров» и тем самым заложить методический потенциал для роста всего педагогического коллектива.

3. Организация повышения квалификации.

3.1. Структура школьной модели повышения квалификации включает четыре организационных уровня:

- индивидуальное самообразование,
- школьный,
- муниципальный,
- региональный.

3.2. Первый уровень - наименее формализованный, предоставляющий наибольшую творческую свободу педагогу. Содержательно он включает изучение и апробацию тех материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями учителя или личным планом развития профессиональной карьеры, оформленным официально или существующим как личный рабочий документ. Перечень вопросов, выбранных педагогом для самостоятельного освоения на предстоящий учебный год, включается в его годовой план работы, а процедура их регистрации в рамках методического объединения носит уведомительный характер. По завершении учебного года составляется краткий отчет о выполнении принятых на себя обязательств в рамках самообразования, который утверждается методическим объединением и становится одним из документов портфолио педагога. Количество и объем вопросов, выбираемых для освоения, определяются педагогом самостоятельно. Самообразование может осуществляться в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, проведения научных и экспериментальных исследований по утвержденным программам, написания диссертаций, статей, подготовки докладов, конкурсных материалов и др.

3.3. На школьном уровне учителям предлагаются задания, связанные с научной, экспериментальной или методической темой школы либо с программой её развития. Необходимость их выполнения является одним из условий скоординированной работы школы в избранном тематическом направлении, а школа как социально-педагогическая система обретает целостность и определенные гарантии выполнения принятых программ. Работа над заданиями школьного уровня может проходить индивидуально или в составе творческих групп. Разработка заданий этого уровня осуществляется проблемной группой во главе с научным руководителем соответствующей программы. Группа формируется педагогическим (управляющим) советом школы по представлению научно-методического совета.

3.4. Повышение квалификации на муниципальном уровне производится по планам учебно-методического образовательного центра района. Оно осуществляется в форме предметно-методических и тематических семинаров, проведения конкурсов, педагогических чтений, различных конференций, мастер-классов и др. Особый вид повышения квалификации на данном уровне представляет участие в профессиональных конкурсах, и работа в различных комиссиях учебно-методического образовательного центра района.

3.5. Региональный уровень отличается наибольшим разнообразием форм и методов повышения квалификации. Ведущим учреждением является региональная сеть повышения квалификации работников образования.

3.6. Для реализации педагогом возможностей непрерывного образования, самостоятельного конструирования индивидуального образовательного

маршрута повышения квалификации с учетом своих профессиональных потребностей, согласованных с потребностями образовательного учреждения, и выбора наиболее приемлемых для себя сроков его прохождения он может использовать ресурсы накопительной системы повышения квалификации

3.7. Образовательная программа повышения квалификации по накопительной системе рассматривается как совокупность учебных программ, выбранных слушателем.

3.8. Конструирование образовательной программы (не менее 128 часов) повышения квалификации по накопительной системе выполняется педагогом самостоятельно и предполагает обязательное включение в ее состав вариативного блока (не менее 64 часов) и двух инвариантных блоков (по 32 часа каждый), состоящих из:

- учебных программ, посвященных фундаментальным проблемам развития современного образования, психолого-педагогической теории, информационным технологиям в образовании («Общепрофессиональные дисциплины»);

- учебных программ, посвященных фундаментальным проблемам предмета профессиональной деятельности («Специальные дисциплины»)

3.9. В качестве инновационных образовательных технологий повышения квалификации на всех трех уровнях могут использоваться цифровые образовательные ресурсы.