

**Модель
внутрикорпоративного повышения
квалификации педагогических работников в
условиях введения ФГОС**



Модель организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических кадров в условиях введения новых стандартов образования

*Педагоги не могут успешно кого-то учить,
если в это же время усердно не учатся сами
Али Аншерони*

Сегодня общество испытывает самые глубокие и стремительные перемены за всю свою историю. На смену прежнему стилю жизни, когда одного образования хватало на всю жизнь, приходит новый жизненный стандарт «образование через всю жизнь...».

При этом мы являемся не просто свидетелями, но и непосредственными участниками следующих системных изменений:

- в ценностях, целях и результатах обучения и воспитания (от усвоения ЗУНов - к формированию базовых социальных и предметных компетенций современного специалиста);
- в содержании обучения (от попредметно разбросанной абстрактной теоретической информации, мало связанной с практикой, к системной ориентировочной основе компетентных практических действий и поступков);
- в педагогической деятельности учителя (от монологического изложения учебного материала - к педагогике творческого сотрудничества и диалогу учителя и обучающегося);
- в деятельности обучающегося (от репродуктивной, «ответной» позиции, пассивного приема и запоминания учебной информации - к созданию образа мира в себе самом посредством активного полагания себя в мир интеллектуальной, духовной, социальной и предметной культуры);
- в технологическом обеспечении образовательного процесса (от традиционных «сообщающих» методов – к инновационным педагогическим технологиям, реализующим принципы совместной деятельности и творческого взаимодействия педагога и обучающихся, единства познавательной, исследовательской и будущей практической деятельности);
- в образовательной среде как системе влияний и условий формирования и развития личности, содержащихся в социальном и пространственно предметном окружении образовательного заведения (внутренний контекст деятельности педагогического коллектива и администрации школы);
- в отношениях с внешней среде: с семьей, социальным окружением, своей национально-культурной общностью, производственными предприятиями. Средствами массовой информации, учреждениями культуры, страной и миром в целом (внешний контекст образовательной деятельности);
- в уровне финансового, материально-технического, организационного и кадрового обеспечения деятельности реформируемой системы образования.

Понятие «развитие» в федеральном государственном образовательном стандарте является ключевым понятием педагогического процесса, в котором заключается сущность современного образования, цель которого - не просто приобретение обучающимися знаний и умений, а развитие у них универсальных учебных действий и определенных качеств личности. Анализируя данные системные изменения, очевидно, что ключевой фигурой в реализации требований ФГОС без сомнений является педагог, именно на него возлагается большая часть ответственности за создание условий для развития личности обучающегося.

Соответственно и реализация модернизации образования, напрямую зависит от уровня подготовки педагогических кадров, так как реализовать развивающую парадигму современного образования может только педагог, обладающий правильным пониманием стандартов и владеющий технологиями развития личности.

«Понадобятся педагоги, как глубоко владеющие психолого-педагогическими знаниями и понимающие особенности развития школьников, так и являющиеся профессионалами в других областях деятельности, способные помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, открытые ко всему новому учителя – ключевая особенность современной школы» (Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»).

Существующая система повышения квалификации не отвечает запросам и ожиданиям педагогов, формы повышения квалификации, слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности учителей, не всегда взаимосвязаны между собой, имеют весьма узкую направленность и результативность, соответственно не являются целостной и адекватной инновационной системой. Курсы повышения квалификации учителей даже в масштабах региона, города не могут в достаточной мере учитывать специфику школ, и, следовательно, обеспечить эффективную преемственность в обучении и в разработке его направлений и форм для общеобразовательных школ различных типов. При этом в основополагающих документах, обеспечивающих реализацию ФГОС, подчеркивается, что темпы модернизации подготовки и переподготовки педагогических кадров должны опережать темпы модернизации системы образования. Необходимым становится изменение системы повышения квалификации, внедрение новых технологий обучения педагогов, современных методов и форм в работе с учителями, что и обеспечит вовлечение всех педагогов в активную педагогическую деятельность. В связи с этим актуальной становится проблема организации «внутрикорпоративного» повышения квалификации, объектом которого становится не просто развитие отдельного педагога, а развитие образовательной организации в целом. «Стандарты второго поколения невозможны без учителя второго поколения», - считает Александр Михайлович Кондаков, член-корреспондент Российской академии образования, генеральный директор издательства «Просвещение»¹.

Понятие «корпоративное образование» для российской теории и методики профессионального образования довольно ново, что является одной из причин достаточной размытости его определения. Сам термин «корпоративное образование» (рис.1) исторически и этимологически сочетает в себе два определения: «корпорация» и «образование».

Корпорация (лат. *corporatio* – сообщество) – это экономическое понятие. Оно означает объединение, общество, союз, юридическое лицо – совокупность физических лиц и компаний, объединившихся для достижения какой-либо цели.

Образование – это педагогическое понятие. Оно означает процесс и результат усвоения определенной суммы знаний, навыков, умений. В нашем случае речь идет о специальном образовании, которое вооружает знаниями, навыками, умениями, необходимыми педагогических работников. Оно играет большую роль в развитии педагога, образовательного учреждения. Внутрикорпоративное повышение квалификации – это своего рода и зеркало образовательного учреждения, оно отражает актуальные потребности в сфере квалификации, компетентности, профессионализма, как педагогов, так и управленческого персонала. Устранение слабых мест, пробелов в технологиях, первоочередных проблем может быть тесно связано с деятельностью только корпоративной системы повышения квалификации. Корпоративное обучение, как живая динамическая система или организм, очень быстро и четко реагирует на любое инновационное изменение в образовании, а также на возникающие образовательные потребности и запросы ОУ.²

1

2

Если говорить о дидактических принципах корпоративного обучения, то ведущими являются:

- зависимость организации и содержания корпоративного обучения от состояния и уровня развития кадровой политики в конкретном образовательном учреждении;
- непрерывность (постоянный, непрерывный, сплошной характер обучения, без перерывов и каникул);
- деятельностный характер обучения;
- компетентностный и рефлексивный характер обучения;
- учет специфики решения практических задач образовательного учреждения.

Для многих руководителей школ остается проблемным вопрос: как подготовить педагогический коллектив к инновационной деятельности, в частности к введению ФГОС? Несмотря на то, что исследованию и разработке подходов к организации учебного процесса развивающего типа, предполагающего перестановку акцентов с предметно - ориентированного образования на деятельностное, посвятили свои работы многие российские ученые, для российских учителей остается проблемным вопрос: как организовать на уроке деятельность, развивающую ученика, как диагностировать ее результаты?

Вышеперечисленные проблемы актуальны и для нашего образовательного учреждения, что и послужило основанием для разработки модели внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов для повышения их профессиональной компетентности, подготовки к работе в соответствии с требованиями новых стандартов. В целях формирования новых компетенций учителя в МБОУ «СОШ №43» разработаны концептуальные подходы и принципы деятельности методической службы по организации внутрикорпоративного повышения квалификации кадров. Выявлены основные направления реализации *управленческо-педагогического сопровождения* педагога в условиях введения ФГОС (См рис1.).



Рис.1. Направления управленческо-педагогического сопровождения педагога в условиях реализации модели внутрикорпоративного повышения квалификации.

Концептуальные подходы, принципы деятельности методической службы, основные направления реализации *управленческо-педагогического сопровождения* педагога в условиях введения ФГОС легли в основу разработки модели внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников МБОУ «СОШ №43». Актуальность разработки модели ВКПКП МБОУ «СОШ №43» обусловлена тем, что, от уровня профессиональных компетенций руководителей и педагогов зависит результативность деятельности образовательного учреждения и качество получаемого обучающимися образования. Внутрикорпоративное повышение квалификации учителя призвано обеспечить реализацию системы непрерывного профессионального педагогического образования – формирование нового поколения педагогов, готовых реализовать требования ФГОС.³ Целевой ориентир реализации модели на этапе введения новых ФГОС - создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов через организацию непрерывного процесса обучения и активные формы деятельности.

Использование предложенной модели будет способствовать решению ряда актуальных для образовательного учреждения задач:

- рост профессионализма кадров;
- создание креативной среды, обеспечивающей саморазвитие учителей и обучающихся;
- создание конкурентоспособного образовательного учреждения.

Организация внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов (далее ВКПКП) важнейший основополагающий ресурс для развития профессиональных компетентностей учителей в условиях введения ФГОС, ориентированная на запросы, как конкретного педагога, так и образовательной организации в целом.

Представленная модель ВКПКП обладает научной и методической новизной, что определяется:

- новизной методического подхода к организации обучения педагогических кадров в условиях введения ФГОС, базирующегося на концептуальных идеях внутрикорпоративного обучения-процесса инициированного и управляемого самой организацией, основанного на стремлении к достижению единства интересов каждого отдельного педагога и организации в целом, в соответствии с целями модернизации системы образования;
- нетрадиционностью технологий обучения, используемых в процессе профессиональной технологической подготовки педагогических кадров к реализации требований новых стандартов образования, основанных на деятельностном подходе (технологии мастерских, кейс-технология, модерации и др.)

В ходе разработки модели внутрикорпоративного повышения квалификации были изучены ряд монографий, публикаций, статей непосредственно относящихся к заявленной теме. Ниже в таблице дается краткое описание особенностей на основе сравнительной характеристики четырех существующих моделей и форм организации корпоративного повышения квалификации, которые используются сегодня в бизнесе, учреждениях дополнительного профессионального образования и на уровне образовательного учреждения.

№п/п	Модели повышения квалификации	Особенности	Недостатки
1.	Корпоративный университет как центр развития компетенций и	Данная модель - это традиционный учебный центр, основной функцией которого является повышение	Отсутствие притока свежих идей со стороны, чрезмерная увлеченность спецификой бизнеса

	навыков сотрудников ⁴	квалификации и развитие навыков различных категорий сотрудников.	конкретной компании а также сложности при подготовке собственных квалифицированных тренеров
2.	Каскадная (циклическая) модель повышения квалификации ⁵	Включает предкурсовой период (изучение уровня профессионализма), теоретико-практический курс и внедренческий период.	Недостаточная гибкость, присутствие формализма
3.	Логико-дидактическая модель учебного процесса повышения квалификации ⁶	Основана на осуществление корректировки базовой квалификации педагога искусства как учителя МХК	Большее внимание акцентируется на теоретических аспектах переподготовки учителей, недостаточность практики
4.	Модель внутришкольного повышения квалификации в условиях ФГОС ⁷	Данная модель предполагает создание среды продуктивного профессионального общения	Обучение строится с опорой только на внутренние ресурсы образовательной организации

На рисунке 2 представлена модель ВКПКП, созданная автором инновационного продукта. Модель внутрикорпоративного повышения квалификации строится на основе:

1. Новых целей и ценностей образования.
2. Потребностей и ресурсов образовательного учреждения.
3. Компетентностно-деятельностного подхода в организации обучения педагогов.
4. Расширения информационного пространства за счет привлечения внешних ресурсов (притока свежих идей) и внутренних ресурсов (подготовка собственных модераторов и тьюторов).
5. Гибкости и разнообразия форм повышения квалификации, ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников.
6. Использования опыта и потенциала инновационных школ и лучших учителей в системе повышения квалификации.
7. Создания внутри образовательного учреждения профессионально-развивающей среды для
8. осознания членами администрации и педагогами новых целей и ценностей образования, самоопределения относительно своей роли и функции при введении ФГОС на внутрикорпоративном уровне.

В ходе анализа аналоговых источников стало очевидно, что в условиях модернизации системы образования основное внимание уделяется повышению квалификации педагогических кадров: вопросам мотивации педагогов к профессиональной деятельности и развитию их профессиональной компетентности. Инновационный потенциал педагогов стал важной составляющей в кадровой политике образовательного учреждения.

4

5

6

7

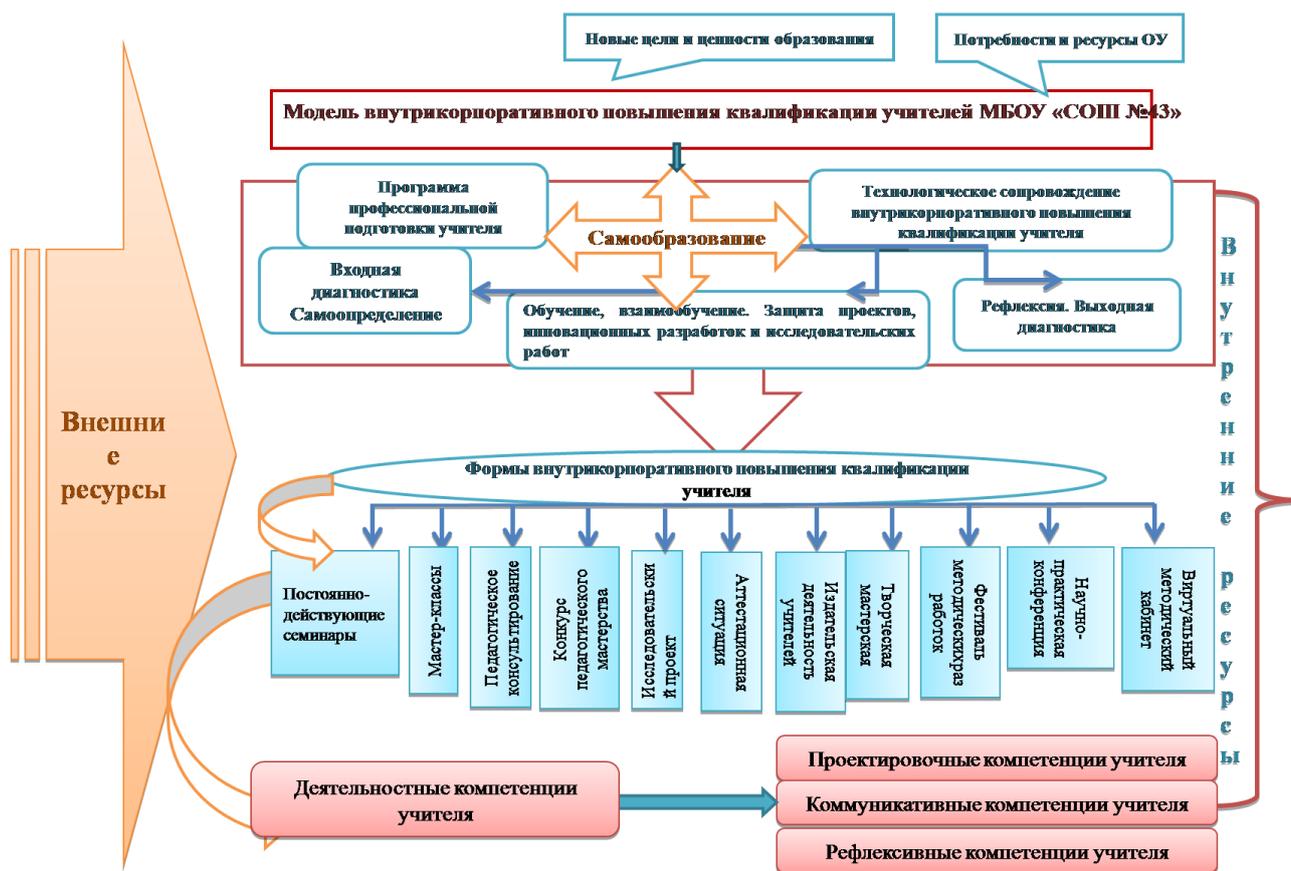


Рисунок 2 Модель внутрикорпоративного повышения квалификации

Деятельность педагогического коллектива в инновационном режиме непосредственно влияет на процессы развития образовательного учреждения.

В представленной модели, в первую очередь, уделено внимание вопросам организации ВКПКП в новых условиях – в условиях опережающего введения новых стандартов образования. Предлагаются формы, методы и технологии, позволяющие развивать деятельностные компетенции учителей, поддерживать, направлять и сопровождать инновационную деятельность в школе. В этом направлении наша модель продолжает развитие темы, представленной в аналоговых моделях.

В результате представленного анализа можно сделать следующие выводы:

1. Вопросы корпоративного повышения квалификации, создания условий для профессионального роста педагогов являются наиболее актуальными в современной системе управления образовательными учреждениями. В этом наша позиция инновационного продукта совпадает с материалами аналогов.
2. Организация ВКПКП направлена на удовлетворение, как индивидуальных запросов педагогических работников, так и удовлетворение потребностей образовательного учреждения. В аналогичных материалах других авторов такой подход не отмечается.
3. Развитие кадрового потенциала является приоритетным направлением развития системы образования. В этом позиции автора инновационного продукта и авторов других научных и методических источников, представленных в аналоговом анализе, совпадают.
4. Расширение информационного пространства в процессе организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов за счет привлечения как внешних, так и внутренних ресурсов.

5. Использование технологии проведения информационного взаимодействия педагогов в форме мастерских как одно из актуальных направлений представленной модели.

Согласно положениям педагогической инноватики, подготовка педагогического коллектива к инновационной деятельности по освоению и внедрению педагогических нововведений в педагогическую практику, должна предусматривать три направления: информационное, психологическое и методическое. Предлагаемая модель внутрикорпоративного повышения квалификации предусматривает все три направления, что и определяет ее инновационность (рис.3). В реализации модели ВКПКП принимают участие педагоги, мотивированные к обучению, и педагогические работники службы сопровождения (рис. 3).

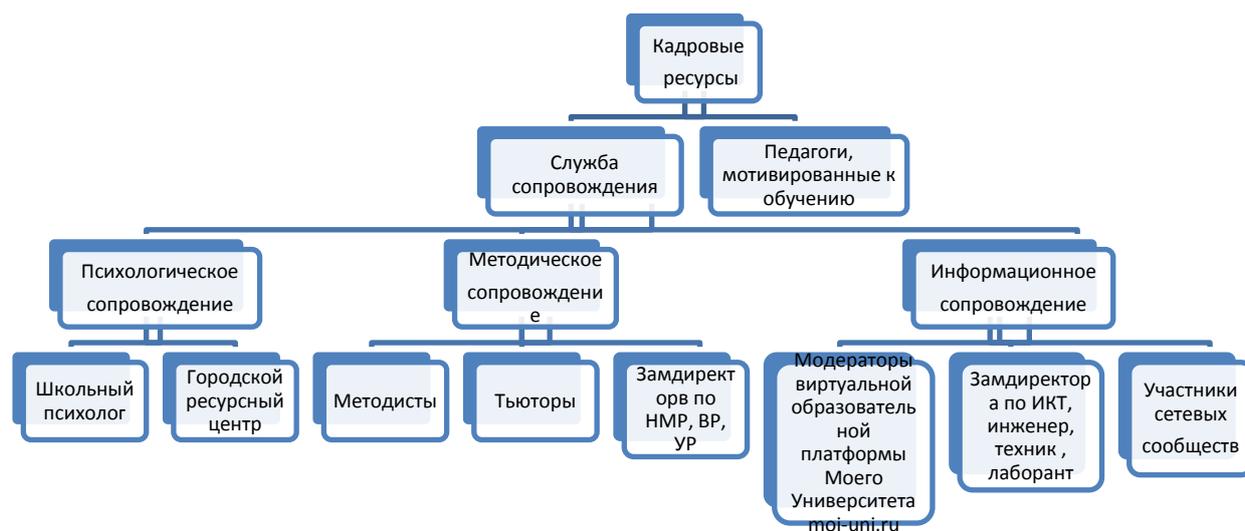


Рисунок 3 Кадровые ресурсы, участвующие в реализации модели ВКПКП

Психологическая подготовка педагогов к нововведениям на сегодняшний момент, когда значение профессиональной деятельности педагога особенно велико, как важная составляющая часть психологического сопровождения, направлена на адаптацию педагогических кадров к условиям введения ФГОС.

Методическая подготовка педагогов к инновационной деятельности ориентирована непосредственно на обучение педагогического коллектива в условиях профессионально-развивающей среды, осуществлению нововведений, т.е. обучение тому, как именно учить новому. Необходимость «соответствовать» требованиям инновационного учреждения, привела к нововведениям на уровне условий внутрикорпоративного обучения: создание мобильных групп из ряда «продвинутых» педагогов с целью оперативного решения профессиональных затруднений у иных коллег. Особо хотелось бы остановиться на новой категории в организации обучения педагогических работников: педагоги - модераторы. Функции педагогов-модераторов возложены на группу лидеров инновационной деятельности из числа самых мотивированных педагогов.

Следует отметить, что, соответственно и обучение данной мобильной творческой группы проводится по специальным программам и является неотъемлемой частью общей системы корпоративного повышения квалификации.

Информационная подготовка педагогического коллектива осуществляется как администрацией школы (директор, замдиректора по УР, НМР, ВР, ИКТ), так и представители внешних организаций (МБУ «ЦРО», НВГУ, виртуальная программа Моего Университета moi-uni.ru и др.). Необходимо также отметить, что в системе повышения квалификации особое место занимает информатизация - внедрение информационных технологий в образовательный процесс (дистанционное обучение в программе МУ-

MOODLE, использование виртуального методического кабинета и др.). Все три направления (психологическое, методическое, информационное) актуальны для организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов в условиях введения ФГОС.

При организации различных форм внутрикорпоративного повышения квалификации используется такие технические и технологические средства, как компьютер, документ-камера, мультимедийный проектор, интерактивная доска, выход в сеть Internet, локальная сеть, позволяющая использовать возможности созданного в образовательном учреждении виртуального методического кабинета, дидактические и электронные пособия. Для мониторинга (входного, промежуточного и итогового) сформированной профессиональной компетентности педагога используется автоматизированная версия «Самооценка профессиональной деятельности учителя»⁸

Модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов в условиях ФГОС МБОУ «СОШ №43» содержит:

- описание концептуальных подходов и принципов деятельности методической службы по организации внутрикорпоративного повышения квалификации кадров;
- описание специфики модели повышения квалификации педагогов;
- основные направления и структуру повышения квалификации педагогов;
- описание ресурсов на основе которых строится модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов;
- план разработки и апробации инновационного продукта;
- механизмы реализации инновационной образовательной программы внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических кадров;
- формы организации ВКПКП и деятельностные компетенции для формирования, которых создаются условия.

Данная модель позволит повысить профессиональную компетентность педагогических работников образовательного учреждения, так как предоставляет возможность:

- организовать обучение на базе образовательного учреждения в соответствии с его актуальными запросами;
- создать условия для самообразования педагога (выбор учителем индивидуальной траектории обучения);
- формировать в процессе обучения компетентности, актуальные в профессиональной деятельности учителя в условиях введения ФГОС;
- организовать методическую подготовку по вопросам освоения современных образовательных технологий;
- повысить процент педагогов, системно-применяющих в своей практической деятельности современные образовательные технологии.

Представленная модель ВКПКП демонстрирует новый уровень коммуникации, корпоративной культуры и взаимоотношений между педагогами, педагогами и администрацией, педагогами и профессиональными группами педагогического сообщества.

Важнейшими элементами модели ВКПКП являются формы организации обучения педагогов и деятельностные компетенции, для развития которых создаются условия в образовательном учреждении.

Основные направления деятельности в рамках реализации данной модели:

- *создание системы непрерывного образования педагогов;*
- *изучение потребностей педагогов в методической помощи (диагностика профессиональных затруднений лежит в основе выбора форм и методов работы с педагогами);*
- *мировоззренческая подготовка;*
- *дидактическая подготовка;*
- *самообразование;*

- воспитательная подготовка;
- ИТ-подготовка;
- осуществление дифференцированного подхода к повышению профессионального мастерства;
- организация психологического сопровождения педагогического процесса;
- подготовка педагогов к проведению опытно-экспериментальной работы, формирование и совершенствование их исследовательской культуры;
- организация взаимодействия с различными социальными институтами.

На начальном этапе реализации модели ВКПКП важнейшая роль была отведена диагностики. Нами разработан алгоритм анализа квалификации кадров, в котором учитывается:

- ✓ уровень квалификации и технологической подготовки учителя;
- ✓ соответствие видов методической работы уровню профессиональной подготовки и др.;
- ✓ оценка научно-методического и учебно-дидактического обеспечения учителя;
- ✓ сопоставление необходимого уровня квалификации кадров для решения задач образовательного учреждения и реального состояния кадров;
- ✓ перспективы профессионального роста учителя в соответствии с результатами самооценки, диагностики и аттестации;
- ✓ уровень профессиональных затруднений педагога.

С 2011–2012 учебного года запущен пилотный проект (анкетирование М.М. Поташник, Т.И. Шамова), «Диагностика профессионально-педагогической компетентности учителя» по следующим направлениям:

- диагностика образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов в условиях подготовки к введению ФГОС ООО;
- диагностика профессиональных затруднений по важнейшим аспектам педагогической деятельности;
- диагностика «Определение готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности»;
- диагностика уровня зрелости самообразования.

Анализ результатов диагностики профессиональных затруднений позволил выявить проблемное поле и наметить направления деятельности внутрикорпоративного повышения педагогических кадров.

Внутрикорпоративное повышение квалификации как руководителей, так и учителей в области «проблемы введения стандартов второго поколения» в МБОУ «СОШ № 43» строится с учетом *внешних ресурсов* (очные курсы с отрывом от работы и без отрыва от работы; очно-заочные курсы; целевые курсы и семинары; дистанционное повышение квалификации; ИРЦ, курсы повышения квалификации по модульным учебным программам; курсы и семинары на базе экспериментальных или стажерских площадок окружного, муниципального, федерального уровня).

В качестве примера ниже приводится перечень внешние ресурсы, которые используются в организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов школы.

№п/п	Тема ресурса	Источник ресурса	Кол-во
1.	Современный образовательный менеджмент. Принцип государственно-общественного характера управления в образовании»	г. Челябинск (ИРО)	3
2.	Проектирование образовательной программы основного общего образования в рамках ФГОС ООО	г. Челябинск (ИРО)	6
3.	Управление процессом внедрения ФГОС	г. Ханты-Мансийск (ИРО)	7

	ООО в школах ХМАО – Югры		
4.	Организация учебно-исследовательской деятельности учащихся в современной школе	г. Сургут (СурГУ)	3
5.	Современные методики и технологии начального общего образования	г. Нижневартовск, (БУ НСГК)	6
6.	Дистанционное обучение по программе «Подготовка методистов-модераторов по технологии активных методов обучения»	г. Петрозаводск (Программа «Мой Университет»)	6
7.	Реализация требований ФГОС НОО. Достижение планируемых результатов	ДКПК Педагогического университета «Первое сентября» и Факультета педагогического образования МГУ им. М.В.Ломоносова	11
8.	Деятельностный подход как основа введения ФГОС	г. Сургут (СурГУ)	1
9.	Рейтинговая накопительная система оценки результатов деятельности учащихся	г. Санкт-Петербург, педагогический колледж им. Н.А. Некрасова (РЦ-дистанционные курсы)	11
10.	«Обеспечение качественного образования на основе модернизации в соответствии с ФГОС»	г. Ханты-Мансийск (ИРО)	3

Внутренних ресурсов (программа профессиональной подготовки учителей, технологическое сопровождение внутрикорпоративного повышения квалификации, индивидуальные планы развития профессиональной компетентности педагога, проектная деятельность, организация работы над методической темой).

Внедрение новых стандартов образования в образовательном учреждении в пилотном режиме, выдвигает новые требования к компетентностям педагогов. Соответственно сложившаяся ситуация мотивирует учителя к сознательной самостоятельной познавательной деятельности. Активизируется работа **в творческих педагогических мастерских, проблемных группах**. Групповая работа по определенной теме (Разработка ООП ООО и ее разделов, «Урок в условиях ФГОС», «Проектная и исследовательская деятельность в образовательном процессе», «Современные образовательные технологии») и др.). Данные темы включаются в план методической работы, по ним проводятся семинары, мастер-классы, открытые уроки. С 2012 в практике работы по самообразованию появляются **краткосрочные проекты педагогов** (проект «Мой индивидуальный путь к новым стандартам образования»). Следует отметить огромное значение в системе ВКПКП уделяется выбору методической темы педагогами МБОУ «СОШ №43». Ее выбор прежде всего предполагает:

- своевременность выбора;
- планирование индивидуальной образовательной траектории;
- консультативное сопровождение;
- промежуточные отчеты (не менее 1 раза в год);
- обобщение опыта по завершении работы педагога над методической темой.

Выбор формы, способа разработки методической темы учителем в МБОУ «СОШ №43» зависит от нескольких факторов:

1. От уровня зрелости самообразования педагогов.
2. Единой методической темы школы.
3. Развитием в ОУ инновационных процессов.

4. Аттестационной ситуации (коррекция перспективного плана аттестации, составление плана на следующий учебный год – планируется работа МО и метод службы, где обязательно включена работа с аттестующимися на 5 лет – определяется тема и утверждается на методическом совете)

5. Создание портфолио учителя.

6. Вхождения в педагогический коллектив молодых педагогов.

Для учителей, работающих в опережающем режиме, методической темой становится **техническое задание на апробацию новых ФГОС**, которое фиксируется и утверждается решением методического совета школы. В таблице представлены примеры технического задания.

№ п/п	ФИО учителя	Предмет	Апробационная тема	Сроки реализации	Промежуточный результат	Конечный апробационный продукт
1.		Математика	Создание УМК по предмету «Математика», раздел «Информационное обеспечение» (5 класс)		Выступление на методическом совете, МО	Разработанная структура раздела, наполнение
3.		География	Интерактивная доска как средство развития информационной компетентности обучающихся		Выступление на методическом совете, МО	Комплект разработанных компетентностно-ориентированных заданий для работы с интерактивной доской
4.		Разные предметы	Формирование универсальных учебных действий учащихся основной школы через их включение в технологию исследовательской деятельности»		Выступление на методическом совете, МО	Темы исследовательских работ, методические рекомендации по использованию исследовательской деятельности в школе второй ступени, исследовательские работы

Необходимо отметить, что включенность педагогов в инновационную деятельность безусловно влияет на осознанный выбор методической темы и разработку индивидуального образовательного маршрута педагогов (100% учителей связывают свою методическую тему с введением ФГОС).

Каким образом строится образовательный процесс на уровне внутрикорпоративного обучения? Логика реализации модели ВКПКП и последовательность ее основных этапов отражена на рис.3.

Представленная схема, демонстрирует четыре основных этапа обучения: первые два – учебно-методическая подготовка. Первый этап – курсы повышения квалификации по теме обучения (в модели - внешние ресурсы); второй этап – подготовка на уровне образовательного учреждения (внутренние ресурсы). Третий этап – деятельностный,

включающий систему мероприятий ВКПКП. Данному этапу предшествует входная диагностика, позволяющая педагогам получить достоверное представление о дефицитах в профессиональной подготовке. На основе полученных данных происходит дифференциация деятельности (формируются группы педагогов: выделяются явные лидеры; творческие группы, работающие по конкретному направлению в опережающем режиме; группа педагогов, самообразовательная деятельность которых выполняется при поддержке педагогов – лидеров, модераторов и тьюторов).



Рисунок 3 Схема реализации модели ВКПКП

На основе полученных данных происходит дифференциация деятельности (формируются группы педагогов: выделяются явные лидеры; творческие группы, работающие по конкретному направлению в опережающем режиме; группа педагогов, самообразовательная деятельность которых выполняется при поддержке педагогов – лидеров, модераторов и тьюторов). Данные вариации могут быть различными и зависят от результатов входной диагностики. Очень важным моментом является то, что педагог без особого труда выстраивает свой индивидуальный образовательный маршрут; организуется самостоятельная работа с информационными кейсами и консультации в виртуальном методическом кабинете, рефлексия. На третьем этапе происходит самооценка, самоопределение педагога; осуществляется переход от предметной деятельности к созидательной, и в результате личного действия рождается новый профессиональный опыт. Четвертый этап – практический, на данном этапе происходит самореализация педагога, осуществляется авторская профессиональная деятельность, создание нового профессионального опыта.

На схеме также представлены формы работы, которые используются для вовлечения педагогов в деятельностный процесс, обозначен предполагаемый результат обучения (базовые компетентности педагога). Реализация модели ВКПКП предполагает обучение педагогических кадров, организованное в форме «педагогического ателье», на основе

технологии мастерских. Отличительной особенностью мастерских, организованных на разных этапах реализации модели ВКПКП является то, что на первом и втором этапе главной целью мастерских является подготовка группы модераторов и тьюторов, выполняющих роль мастера на деятельностном этапе обучения.

Ниже приводится перечень разработанных мастерских, которые были использованы в ВКПКП.

Мастерская 1	Техники графического представления информации
Мастерская 2	Техники групповой работы
Мастерская 3	Техники технологии развития критического мышления через чтение и письмо
Мастерская 4	Техники дискуссии
Мастерская 5	Технология АМОиМ
Мастерская 6	Проектирование технологической карты урока
Мастерская 7	Мастерская «построение знаний»
Мастерская 8	Техники рефлексии

Подробно ознакомиться с описанием и технологией проведения каждой мастерской можно в прилагаемом к инновационному продукту методическом пособии «Педагогическое ателье» как средство формирования метапредметных умений учителя».

По сути, вся система внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов МБОУ «СОШ №43» направлена на мотивацию и формирование устойчивой потребности к самообразованию, побуждает к изучению нового и передового опыта, приучает к самооценке и самоанализу. Организация наставничества, обсуждение актуальных тем, привлечение учителей к участию в тематических педсоветах, проведение консультаций для учителей, оказание помощи в обобщении своего опыта, пополнение библиотечного и медиатеchnого фонда – это лишь неполный перечень форм работы в данном направлении. Необходимо отметить, что самообразование является непрерывным и управляемым процессом в реализации ВКПКП и имеет место на каждом этапе реализации инновационного продукта. Координатором реализации модели ВКПКП является заместитель директора по научно-методической работе, методист.

Технология управления самообразованием педагогов МБОУ «СОШ №43» представлена в таблице, в которой отражены этапы работы, цели, инструментарий и результат к каждому этапу.

На каждом этапе дополнительную помощь в самообразовании педагогу оказывает виртуальный методический кабинет, который имеет содержание, систематизированное по направлениям: информационному, методическому, психологическому. В виртуальном кабинете размещена «доска объявлений» с целью интерактивного общения с методистом, руководителями творческих групп, модераторами, тьюторами, коллегами. Педагог имеет возможность подать заявку в виртуальном методическом кабинете для получения индивидуальной консультации.

Этап	Цель	Инструментарий	Результат
1-й этап Планово-аналитический (диагностический)	1.Выявления способности учителя к саморазвитию и факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию и	Анкета 1 "Выявление способности учителя к саморазвитию", анкета	1.Создание определенного настроения на самостоятельную работу, анализ затруднений, постановку проблемы, изучение психолого-

	саморазвитию учителей в школе 2. Примерное планирование этапов работы над темой самообразования.	2 "Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе"	педагогической и методической литературы по выбранной проблеме, планирование и прогнозирование результатов. Матрица: «Обучение, развитие и саморазвитие педагога»
2-й этап практический –	Накопление педагогических фактов, их отбор и анализ, проверка новых методов работы, постановка экспериментов.	Изучение и анализ литературы.	Практическая работа продолжает сопровождаться
3-й этап обобщающий –	Подведение итогов	Оформление авторских работ	Презентация материалов на заседаниях МО, методсовета
4-й этап внедренческий –	Использование собственного опыта	Коррекционные мероприятия	Распространение опыта

Главным результатом внутрикорпоративного повышения квалификации педагога является *профессиональные изменения*, предполагающие:

- *динамику личностного развития педагогов, осваивающих новый образовательный стандарт*, что предусматривает оценку сформированности их самостоятельности, ответственности, креативности, структуры интересов и ценностей, умения самовыражаться и т.п.;
- *достаточную сформированность базовых компетентностей и функциональной грамотности педагогов*, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, то есть не только на основе приобретенных в ходе корпоративного повышения квалификации и самообразовании знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации;
- *способность быть тьютором.*

Автор считает целесообразным рассматривать результативность (эффекты) с точки зрения развития профессиональных компетентностей педагога, и возможного влияния полученных эффектов на получения новых результатов обучения, предъявляемых ФГОС. Рейтинг эффектов составлен с учетом двух направлений:

- эффекты при формировании образовательной среды и мотивация педагогов, и их развитие и самоопределение,
- эффекты деятельности педагога.

Эффект	Описание эффекта	Результат
Формирование прочных теоретических знаний педагогики и психологии	Организация занятий с педагогами в деятельностной форме с использованием активных методов обучения, предполагает самостоятельную познавательную деятельность.	Возрастает уровень теоретической и психологической готовности педагогов к инновационной деятельности. 100% участие педагогов, работающих в пилотных классах в проектной и исследовательской деятельности.
Развитие коммуникативных компетентностей	Педагоги учатся слушать и слышать других, стараются получить как можно больше информации, выполнить задание лучше, не отстать от других, делятся находками. Формируются навыки работы в группе. Во время обучения формируется интерактивная обучающая среда, в которой происходит активизация познавательной деятельности педагогов за счет использования активных методов обучения на протяжении всего занятия.	Умение устанавливать субъект-субъектные отношения (70% педагогов, работающих в пилотных классах используют диалоговые методы и приемы организации познавательного процесса на уроке)
Обеспечение высокой мотивации к обучению	У педагогов повышается заинтересованность в получении личного результата обучения.	Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся, для обеспечения позитивной мотивации (за 2 года 30 учителей прошли курсовую подготовку в дистанционном режиме, 70% данных педагогов являются модераторами и тьюторами)
Мотивированность учителя	Простор для творческого поиска и развития потенциала педагога, что влияет на повышение эффективности и качества его профессиональной деятельности	Профессионализм учителя растет. Меняется роль педагога. Передатчик знаний трансформируется в организатора деятельности по добыче знаний самим учеником (групповые формы организации самостоятельной познавательной деятельности на уроке преобладают над фронтальными).
100% включение педагогов в деятельность	Погружение в деятельность на протяжении всего занятия.	Деятельностный подход в системе корпоративного обучения педагогов, направлен на развитие умений творчески находить, усваивать и пользоваться получаемой информацией в различных проблемных ситуациях.

Создание комфортной обстановки	Психологически-комфортная обстановка во время занятий, способствует здоровьесбережению.	Корпоративное обучение способствует созданию благоприятной комфортной обстановки в ОУ (по результатам анкетирования участников образовательного процесса, удовлетворенность деятельностью ОУ составляет 87%)
Самооценка вместо оценки!	У педагогов появляется возможность высказать свое мнение, развиваются способности к анализу результатов своей деятельности и принятию решений (в оценке деятельности на уроке на первый план выходит самооценка обучающихся).	Развитие компетентности в области личностных качеств: эмпатийность и социорефлексия(по результатам самодиагностики «Самооценка профессиональной деятельности учителя» показатель -4,5)
«Знаю, как надо»	Педагог точно знает, как разработать и провести современный урок	3 педагога – призеры регионального проектно-конкурса «Урок в условиях ФГОС», 60% педагогов освоили технологическую карту урока, 12 лучших разработок технологических карт уроков вошли в школьный сборник.
Открытие себя и окружающих людей, развитие творческого начала у педагога	Активизация процесса обучения «вынуждает» педагогов проявлять свои самые разнообразные, порой, скрытые качества.	По результатам корпоративного обучения издательским центром ОУ выпущен методический журнал (2012г., готовится сборник за 2013г), 4 методических пособия, методических рекомендаций – 5, где размещен опыт по внедрению новейших технологий, методов и приемов работы с информацией, КОЗы– 17 учителей; подготовлено 6 сертифицированных модераторов, 15 тьюторов.
Социальный эффект	Возрастет значимость самообразования, способствующее получению непосредственно собственных знаний, приобретению новых навыков и умений в организации собственной работы.	Формирование профессиональных компетентностей педагога, отвечающих требованиям ФГОС (100% индивидуальных методических тем педагогов связаны с реализацией требований ФГОС)

Эффекты, достигаемые в результате применения инновационного продукта, актуальны, многогранны и отражаются не только на учителе, но и на обучающихся, с которыми работает данный учитель. Внедрение модели внутрикорпоративного повышения квалификации в образовательную организацию позволит создать условия, дающие возможность определенной группе педагогов возможность преодоления:

- непонимания сущности инноваций, связанных с введением новых стандартов образования;
- стереотипа мышления, педагогической и психологической инерции;
- отсутствия готовности к переменам.
- отсутствия команды профессионалов, нацеленных на достижение корпоративных целей;
- низкого уровня компетентности педагогов, а также эффективности деятельности ОУ в целом.

Возможные сложности при использовании инновационного продукта	Пути преодоления сложностей
Устойчивая консервативная ориентация педагогов на доминирование «традиционной системы» обучения. Неприятие, сопротивление нововведений.	Психологическое и методическое сопровождение педагогических кадров. Вовлечение педагогов в инновационную деятельность посредством использования современных технологий и нестандартных форм обучения.
Неготовность к внедрению инноваций управленческих кадров ОУ	Включение членов управленческой команды в систему ВКПКП
Недостаточный уровень теоретической и психологической готовности педагогов к инновационной деятельности	Информационное и методическое сопровождение (создание виртуального методического кабинета с использованием локальной сети)
Отсутствие возможности проведения мероприятий по обучению в режиме двухсменных занятий, большая загруженность педагогов.	Четкое планирование использования каникулярного времени, организации самостоятельной работы педагогов по индивидуальным образовательным маршрутам в режиме тьюторного сопровождения, активизации работы творческих групп.
Низкая мотивация к инновационной деятельности, отсутствие лидеров	Создание благоприятной творческой обстановки во время обучения. Делегирование полномочий. Организация обучения модераторов с использованием внешних ресурсов (дистанционная форма обучения по программе Моего Университета moi-univ.ru – Программа подготовки методистов-модераторов по технологии АМОиМ)
Неготовность педагогов к работе в команде	Создание условий для плодотворной групповой работы, в ходе которой у каждого участника группы есть возможность внести свой вклад в общее дело. Обязательное условие: наличие в группе обученного модератора или тьютора (разработка и защита групповых минипроектов).

Литература

1. Концепция федеральных государственных образовательных стандартов общего образования
2. Степанович, М.А. Корпоративное образование в России: сущность и цели.<http://www.minzov.ru/analitic/27.pdf>
3. Сиденко, Е.А. Основные проблемы и затруднения педагогов при переходе на Федеральные государственные стандарты второго поколения// Москва, 2011
4. Дятко, К. Управление персоналом и организационное развитие: ПААК «Кадровый аспект», 2007.
5. Синенко, В.Я. Каскадная (циклическая) система повышения квалификации работников образования // Вестник образования.-2012.-№20.-С.11-14.
6. Дуганова, Л.П. , Модель повышения квалификации педагогов искусства: учебное пособие // Л.П. Дуганова. М.: Издательство АПК и ППРО,2011.)
7. Сиденко, Е.А. Модель внутришкольного повышения квалификации в условиях ФГОС// Москва, 2011
8. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников.-3 изд. – М.: Просвещение, 2013.-96с. – (Работаем по новым стандартам).
9. Латышин, В.В., Концептуальные основы разработки и внедрения многоуровневой системы непрерывного повышения квалификации профессионально-педагогических кадров: моногр. / В.В. Базелюк, Р.С. Димухаметов, Л.И. Дудина. - Челябинск: ООО «Издательство РЕКПОЛ», 2009. - 189 с.
10. Возгова, З.В. Принципы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников // Современные проблемы науки и образования. – 2011. – № 3