

Министерство образования и науки
Хабаровского края
Краевое государственное автономное
образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования
**«ХАБАРОВСКИЙ КРАЕВОЙ
ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ»
(КГАОУ ДПО ХК ИРО)**
Забайкальская ул., д. 10, г. Хабаровск, 680011
Тел./факс (4212) 47-01-16.
E-mail: iro@edu.27.ru, <https://www.obr-khv.ru/>
ОКПО 28875711, ОГРН 1022701132882,
ИНН/КПП 2722011855/272201001

Руководителям органов
местного самоуправления,
осуществляющих управление
в сфере образования

16. 03. 2022 № 1132 _____

На № _____ от _____

О направлении
методических материалов

Уважаемые коллеги!

Краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Хабаровский краевой институт развития образования» рекомендует для использования в работе методические материалы, включающие описание лучших образовательных и управленческих практик, разработанных с учетом анализа мониторинга показателей регионального проекта «Практика эффективного управления

1. Управление современной школой: формула успеха. Сборник методических материалов – лучших управленческих практик руководителей общеобразовательных организаций, членов Клуба «Вдохновляющее лидерство». – Хабаровск: КГАОУ ДПО ХК ИРО, 2022. – 71с. <https://minobr.khabkrai.ru/?menu=getfile&id=15484>

2. Корпоративное обучение как ресурс инновационного преобразования педагогической деятельности: методические рекомендации / авт.: Кузнецова А.Г., Фисенко Т.И. – Хабаровск: КГБОУ ДПО ХК ИРО, 2022. – 52 с. <https://minobr.khabkrai.ru/?menu=getfile&id=15483>

Методические материалы размещены на официальном сайте Министерства образования и науки.

Ректор

Гузман Е.В.

Гаркуша Наталья Викторовна (4212) 540116

Министерство образования и науки Хабаровского края

Краевое государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Хабаровский краевой институт развития образования»



**КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ
КАК РЕСУРС ИННОВАЦИОННОГО ПРЕОБРАЗОВАНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Методические рекомендации

Хабаровск
2022

ББК 74.48
УДК 371.14

Печатается по решению редакционно-издательского совета КГАОУ ДПО ХК ИРО,
протокол №4 от 16 января 2022 года

Авторы:

Кузнецова А.Г., ведущий консультант в сфере образования,
доктор педагогических наук

Фисенко Т.И., старший методист Центра системных инноваций

Корпоративное обучение как ресурс инновационного преобразования педагогической деятельности: методические рекомендации / авт.: Кузнецова А.Г., Фисенко Т.И. – Хабаровск : КГБОУ ДПО ХК ИРО, 2022. – 52 с.

Методические рекомендации разработаны в рамках решения задачи методического сопровождения деятельности руководителей образовательных организаций по преобразованию их в самообучающую, саморазвивающуюся организацию на основе корпоративного обучения как целостной метасистемы.

В данных рекомендациях рассматриваются научно-педагогические основы, функции и приоритетная роль корпоративного обучения в системе повышения квалификации, раскрываются различные его аспекты: компоненты, особенности содержания, механизмы реализации. Особое внимание уделяется организации корпоративного обучения, проектированию содержания и технологий диагностики, обучения педагогического коллектива, методического сопровождения инновационных преобразований, оценке результатов инновационной деятельности организации и тиражированию опыта в рамках информального обучения.

В качестве инструмента организации практической деятельности предлагается комплект приложений, в основном разработанный образовательными организациями края, успешно осуществляющими корпоративное обучение. Выражаем благодарность директорам кадетской школы имени Ф.Ф. Ушакова г. Хабаровска и Хорского агропромышленного техникума Г.М. Борщеговскому и Л.П. Куркиной за предоставленные материалы.

Рекомендации предназначены руководителям образовательных организаций, методистам, педагогам общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

ББК 74.48
УДК 371.14

© Министерство образования
и науки Хабаровского края, 2022

© Хабаровский краевой институт
развития образования, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Место и функции корпоративного обучения в рамках системы дополнительного профессионального образования	4
Корпоративное обучение и методическая поддержка	4
Корпоративное обучение и инновационный менеджмент.....	7
Модель корпоративного обучения образовательной организации: содержание и механизмы реализации.....	9
Первый компонент. Диагностика готовности педагогического коллектива к инновационному преобразованию	12
Второй компонент. Обучение – пространство освоения новых моделей образования.....	16
Третий компонент. Методическое сопровождение освоения инноваций.....	20
Четвертый компонент. Оценка и самооценка результатов деятельности и трансфер положительного опыта.....	24
Список литературы	26
<i>Приложение 1</i>	27
<i>Приложение 2</i>	30
<i>Приложение 3</i>	31
<i>Приложение 4</i>	36
<i>Приложение 5</i>	40
<i>Приложение 6</i>	46
<i>Приложение 7</i>	49
<i>Приложение 8</i>	50

МЕСТО И ФУНКЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Глобальные цели национального проекта «Образование» актуализировали проблему мобильной и качественной подготовки педагогических коллективов к инновационным преобразованиям. Результаты международного исследования PISA-2018 показали негативную динамику в развитии компетенций для жизни у российских школьников, что обнаруживает риски невыполнения цели национального проекта – попадания в 10 лучших образовательных систем мира.

Федеральные проекты в рамках национального проекта «Образование» предусматривают множество инфраструктурных, технологических и организационных инноваций, которые востребуют новые профессиональные компетенции и новые профессиональные позиции педагогов. Именно поэтому федеральным проектом «Учитель будущего» предусмотрено создание Национальной системы профессионального роста педагогических работников (НСПР ПР).

Одним из действенных механизмов профессионального роста педагогических работников в рамках НСПР ПР, а также механизмом модернизации кадрового менеджмента в образовательной организации является перевод традиционной методической работы в корпоративное обучение.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

Корпоративное обучение в современном менеджменте рассматривается как система внутрифирменного обучения, объединенная единой концепцией и методологией, разработанная для всех уровней сотрудников в рамках стратегии развития учреждения и задач, стоящих перед ее отдельными исполнителями.

Корпоративное обучение становится моделью профессионального перевооружения педагога, которое в соответствии с современными вызовами к дополнительному педагогическому образованию меняет функцию с ликвидации пробелов и затруднений, присущей методической работе, на перевод педагога в новую профессиональную позицию через обнаружение кризиса компетентности и провокацию запроса на профессиональное развитие.

Корпоративное обучение нужно рассматривать в рамках системы дополнительного профессионального образования (ДПО). А ДПО – это единство системы повышения квалификации и методической поддержки

(СПКМП). При этом функции методической поддержки и методического сопровождения становятся приоритетными, а функция повышения квалификации – обслуживающей.

При условии осуществления качественных изменений в структуре, технологиях и ресурсах СПКМП ее идеальная модель будет выглядеть следующим образом (рис. 1).

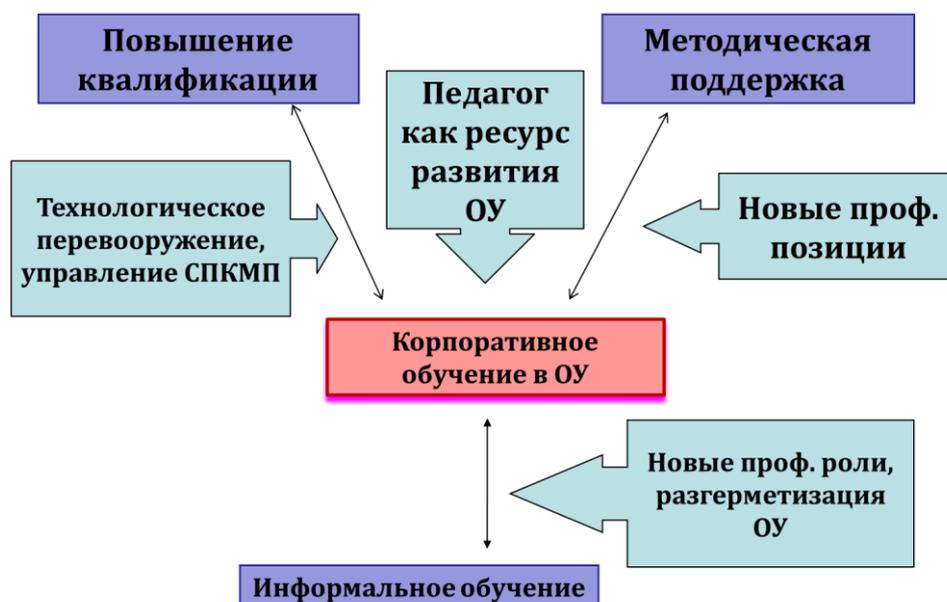


Рис. 1. Модель СПКМП

В данной модели центральное место занимает *корпоративное обучение в образовательном учреждении*, в которое должна перерасти традиционная методическая работа. Мы исходим из того, что ответственность за качество образовательного процесса, а значит, и за профессиональную компетентность педагогов, обязанных это качество обеспечивать, должен нести именно руководитель школы.

Методическая поддержка как сегмент системы СПКМП должна обеспечить формирование новых профессиональных позиций педагога и руководителя, вне которых невозможно освоение современных профессиональных компетенций. Именно методическая поддержка педагогов на пути освоения, применения новых технологий, необходимых для развития организации, и их встраивания в персональный портфель профессиональных инструментов в качестве новой нормы деятельности и является основной функцией корпоративного обучения.

Превращение методической работы в корпоративное обучение приведет к необходимости анализа причин существующих проблем, пониманию профессионализма педагогов как ресурса развития образовательного учреждения, а значит, и к точному выявлению профессиональных дефицитов педагогов как разрыва с

профессиональными стандартами и конкретному запросу к системе повышения квалификации и методической поддержки.

Только при условии организации корпоративного обучения как эффективной формы кадрового менеджмента руководитель образовательной организации сможет полноценно реализовать свою роль основного заказчика НСПР ПР.

Руководителю сегодня необходимо уметь:

- делать целесообразные программы развития образовательных организаций;

- понимать связь программы развития организации с набором и уровнем компетенций педагогов;

- принимать на себя ответственность за их квалификацию;

- диагностировать базовые причины профессиональных затруднений педагогов;

- на этой основе формировать обоснованный запрос к системе повышения квалификации и направлять педагога не вообще поучиться, а поучиться именно тому, что нужно для полноценного решения задач развития образовательного учреждения.

Именно в рамках корпоративного обучения и могут формироваться новые корпоративные стандарты профессиональной деятельности, в том числе и на приемлемые для данного учреждения в рамках его программы развития технологии.

Иногда педагог и руководитель могут сознательно или нет саботировать попытки вооружения их новыми компетенциями – социальными, коммуникативными, информационными и др., поскольку в привычной позиции они избыточны. Но поскольку именно методическая поддержка педагога и руководителя в новой профессиональной позиции может обеспечить процессы самодискредитации прежней собственной деятельности, вызвать инновационное поведение как стремление к поиску средств перестройки и непрерывного улучшения своей деятельности, активизировать стремление к налаживанию эффективных профессиональных коммуникаций, мы считаем методическую поддержку главным сегментом СПКМП.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Как и методическая работа, корпоративное обучение призвано обеспечить высокое качество образования в школе. Однако арсенал средств у него более разнообразный, современный и наукоемкий, поскольку в корпоративном обучении реализуются современные стратегии менеджмента знаний как компонента инновационного менеджмента (рис. 2).

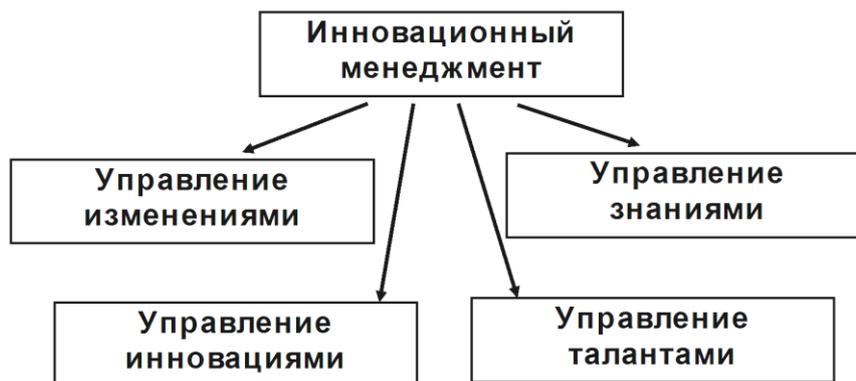


Рис. 2. Структура инновационного менеджмента

Успешность инновационного процесса в организации обеспечивается сложным комплексом управленческих действий, среди которых управление знаниями через реализацию корпоративного обучения. Это приводит к трансформации образовательного учреждения в обучающуюся организацию (learning organization) – организацию, которая способна самостоятельно выработать стратегию и тактику своего поведения в зависимости от собственного состояния и происходящих изменений во внешней среде и оказывать существенное воздействие на внешнюю среду, формируя новое организационное знание (Ю.Ф. Тельнов).

Таким образом, благодаря корпоративному обучению, усилиями педагогов происходит создание, накопление, использование и увеличение интеллектуальных и информационных ресурсов, необходимых для развития организации: новых идей, методик, технологий, решений, разработок, программ, баз данных и др. Накапливаются soft-ценности, которые являются нематериальным активом организации. Именно активом – потому что это и источник новых решений, и гарантия готовности педагогов к точному внедрению инноваций, и средство профессионального развития педагогов, и предмет обмена с другими организациями, и доказательство эффективности организации на рынке методических продуктов, и, самое главное, ресурс повышения качества образования.

В современном менеджменте знаний сложились следующие стратегии формирования и использования интеллектуального потенциала организации в процессе корпоративного обучения:

- развитие компетенции каждого сотрудника путем обучения, проведения тренингов, формирования соответствующей корпоративной культуры, нацеленной на обмен знаниями друг с другом, организацию команд, сетевое взаимодействие;

- формирование и развитие внутрикорпоративных информационных систем и баз данных; выстраивание организационной структуры, обеспечивающей постоянный обмен знаниями; осуществление действий, направленных на увеличение отдачи от имеющихся нематериальных активов – продажа или передача авторских прав, патентов, ноу-хау, лицензий и пр.;

- построение эффективных внешних связей организации, увеличивающих конкурентоспособность, способствующих эффективному использованию ее преимуществ: формирование имиджа, управление торговой маркой, а также управление взаимодействием отдельных элементов внешней среды организации (общественные советы, читательские конференции, собрания потребителей, ассоциации выпускников и пр.);

- формирование такого взаимодействия с клиентами, организациями-аналогами, которое повышают индивидуальную компетенцию сотрудников организации: прямые контакты, социологические исследования, передача знаний на безвозмездной основе, бенчмаркинг (систематический процесс выявления лучших организаций, оценки их продукции и методов производства с целью использования передового опыта этих организаций), стажировки, дистанционное обучение и др.;

- перенос индивидуального знания (неявного) во внутрикорпоративные информационные системы (в явное знание) и закрепление его там с целью широкого использования другими сотрудниками (базы знаний, базы данных о лучших управленческих и организационных решениях, внутрикорпоративные видеоконференции, службы сообщений, электронная почта и другие технологии);

- перенос знаний из сферы взаимодействия с внешними контрагентами организации во внутрикорпоративные системы и закрепление их там с целью широкого использования сотрудниками (базы данных о потребителях и их предпочтениях, о потенциальных проблемах потребителей, горячая линия – для организации индивидуального обслуживания клиентов, сбор данных о продажах, альянсы с конкурентами для совместного решения некоторых проблем);

- одновременное использование комплекса вышеназванных стратегий, основанное на регулярном мониторинге и оценке

интеллектуального капитала, его экономической эффективности (А.Л. Гапоненко).

Менеджмент знаний активно развивается и в России – не только в теории, но и в практике отечественного управления. Однако в управлении образованием используется недостаточно.

Реализация преобразований вызывает потребность в развитии готовности к ним педагогических кадров, активизации инициативы творчески ориентированных педагогов для поиска, разработки и проектирования обновленного содержания, эффективных технологий, педагогических приемов и опыта продуктивной педагогической деятельности. Как осуществить переход учителей к использованию способов обучения, адекватных требованиям сегодняшнего дня?

Оптимальным решением задачи является внедрение в практику повышения профессионального мастерства педагогов модели корпоративного обучения, разработанной и апробированной в образовательных организациях Хабаровского края, построенной в органичном единстве с этапами проекта преобразования.

МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СОДЕРЖАНИЕ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Принципы корпоративного обучения:

1. Подход к обучению с позиции стратегии развития организации. Важно: не вообще обучение, не просто повышение квалификации, а повышение вооруженности педагогического коллектива для реализации стратегии развития учреждения.

2. Командный подход. Есть общая цель – развитие организации, поэтому важно готовить именно команду, обеспечить вовлеченность каждого в решение задач в рамках своей роли в команде.

3. Социальное партнерство. Необходимо обеспечить привлечение ресурсов – опыта, знаний, решений, средств – из социального окружения, обеспечив взаимодействие с другими организациями образования, культуры, спорта, управленческими структурами, общественными объединениями, фондами, предприятиями в целях реализации стратегии развития организации.

4. Компетентностный подход. Если есть цель – развитие организации, то должны быть четко определены необходимые характеристики кадрового ресурса для ее достижения – перечень и уровень развития необходимых профессиональных компетенций. В идеале: составить профиль необходимых для реализации стратегии компетенций (ПрК-1), затем составить существующий на настоящий момент профиль компетенций организации (ПрК-2) и профиль компетенций каждого педагога (ПрК-3). Разница между ПрК-1 и ПрК-2

покажет, каким должно быть содержание корпоративного обучения команды организации в целом. А разница между ПрК-1 и ПрК-3 позволит спроектировать содержание профессионального развития конкретного педагога по персональной образовательной траектории.

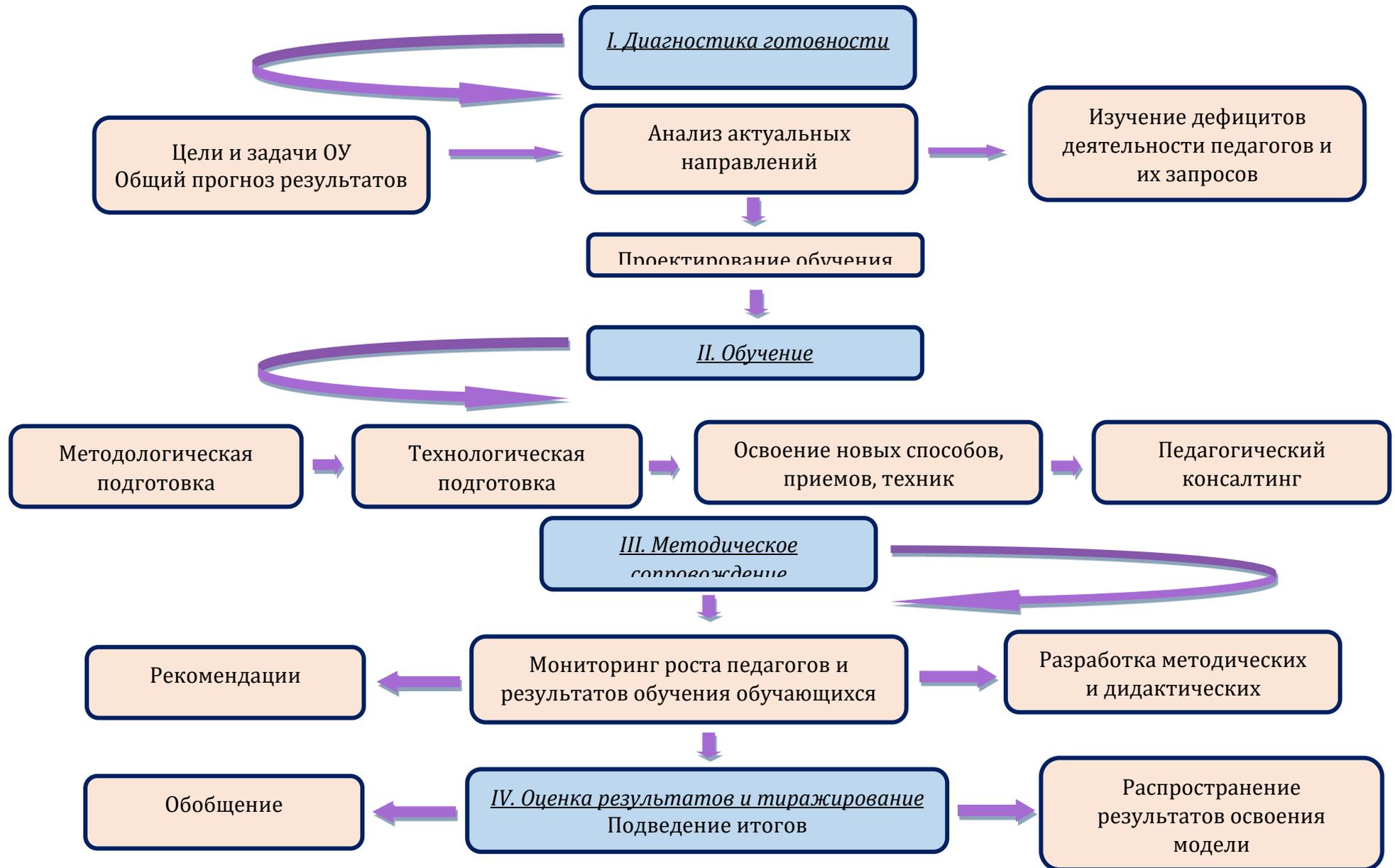
5. Креативная направленность. Не следует забывать, что корпоративное обучение является и мощным фактором формирования корпоративной культуры, командного духа, атмосферы коллектива. Поэтому без творчества, воодушевляющего коллектив на усилия по профессиональному и личностному развитию, добиться успеха будет невозможно. На корпоративное обучение также распространяются актуальные принципы эдьютейнмента (Edutainment = Education (образование) + Entertainment (развлечение)).

6. Свободный доступ к разнообразным внутренним и внешним источникам знаний. Интеллектуальные ресурсы как нематериальные активы обладают свойством «синергии» – то есть способностью к кратному взаимному усилению и увеличению ценности при их соединении с другими интеллектуальными ресурсами. Поэтому важен свободный доступ педагогов к базам опыта, библиотекам, сетевым ресурсам, конференциям и интеллектуальным площадкам, в том числе и к интеллектуальным ресурсам друг друга.

7. Гибкость и индивидуализация программ обучения. Командный подход не исключает персональных образовательных треков для членов команды, в зависимости от специфики роли в команде, требуемого уровня развития компетенций или необходимости освоения новой компетенции под новые задачи.

8. Принцип домино. Руководитель и его заместители первыми должны демонстрировать полную вовлеченность в процесс корпоративного обучения, быть образцами и лидерами креативности, содержательности, инновационности, источниками нового эффективного опыта и полезных знаний, тем самым запуская цепную реакцию вдохновленного обучения для повышения вооруженности перед новыми вызовами и новыми задачами.

Модель корпоративного обучения образовательной организации



Компонентами модели являются:

- диагностика готовности педагогов к инновациям;
- обучение, направленное на освоение новых способов деятельности и разработку программно-методического обеспечения реализации программы школы и осваиваемых инноваций;
- методическое сопровождение внедрения новой модели обучения в учебный процесс;
- самообобщение и оценка результатов деятельности;
- трансляция инновационного опыта работы.

ПЕРВЫЙ КОМПОНЕНТ. ДИАГНОСТИКА ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА К ИННОВАЦИОННОМУ ПРЕОБРАЗОВАНИЮ

Девиз: «Чтобы определить, куда плыть, надо определить, где ты сейчас находишься».

Цель: определить степень готовности педагогов к проектированию и реализации преобразований.

Преобразование методической работы в корпоративное обучение ведет к необходимости анализа причин существующих проблем, пониманию профессионализма педагогов как ресурса развития образовательного учреждения, а значит, и к точному выявлению профессиональных дефицитов педагогов как разрыва с профессиональными стандартами и конкретному запросу к системе повышения квалификации и методической поддержки.

Для выявления профессиональных дефицитов педагогов можно использовать диагностический инструментарий оценки и самооценки уровня профессиональной компетентности каждого педагога в процессе проведения занятий – критерии и показатели уровней педагогической деятельности и карту профессионального роста педагогов (*Приложения 1, 2*) – как механизм мониторинга способов организации процесса обучения, наблюдаемых как при посещении уроков наставниками, так и через самоанализ собственной деятельности.

На основе этих инструментов можно вести постоянный мониторинг профессионального роста педагогов через посещение занятий и самооценку.

В показателях уровней педагогической деятельности заложены требования технологии развивающего обучения. Содержание уровней представлено элементами целостного педагогического процесса. Анализ собственной деятельности при заполнении карт профессионального роста, критерии в которых оцениваются по показателям уровней педагогической деятельности, помогает педагогам выявить противоречия в собственной деятельности, осознать свою некомпетентность, приобрести «знание о

своем незнании» и определить программу своих действий по освоению способов, позволяющих эти противоречия разрешить.

Диагностика позволит обеспечить уровневый подход к организации методической работы на основе принципа дифференциации (*таблица 1*):

1-й уровень – методический (наработка методики) – группа «Применение»;

2-й уровень – технологический (освоение готового опыта) – группа «Освоение»;

3-й уровень – теоретический (создание собственного опыта: авторских программ, технологий и т.д.) – группа «Созидание».

Таблица 1

	Группа «Применение»	Группа «Освоение»	Группа «Созидание»
Цели	Овладение навыками педагогической деятельности	Корректировка собственного опыта работы, интеграция в него достижений науки и инновационной практики, овладение новыми технологиями	Создание авторской модели педагогической деятельности
Задачи	1. Изучение норм педагогической деятельности. 2. Формирование различных педагогических умений: ставить цель, планировать, организовывать, осуществлять, анализировать педагогическую и учебную деятельность	1. Усвоение психолого-педагогических понятий. 2. Развитие способности исследовать, контролировать, оценивать и корректировать все виды педагогической и учебной деятельности. 3. Интеграция нового опыта со своим собственным	1. Усвоение педагогических теорий, идей. 2. Выявление закономерностей творческой деятельности. 3. Создание субъективно нового опыта
Результаты	Должны знать: – нормативные документы; – требования программ; – нормы оценок и т.д. Должны уметь: – вести школьную документацию; – ставить педагогические цели; – осуществлять различные виды планирования и проектирования педагогической деятельности; – планировать и организовывать учебную, внеурочную деятельность, работу с родителями.	– психолого-педагогические понятия. – владеть системой работы в режиме выбранного ППО или новой технологии; – осуществлять психолого-педагогический анализ деятельности учителя и ученика на основе соответствующих критериев; – разрабатывать диагностические материалы и осуществлять диагностику.	– педагогические теории; – методологические основы творческой деятельности. – создавать авторские материалы; – организовывать педагогический мониторинг; – представлять свои материалы педагогическому сообществу; – проводить экспертизу продуктов инновационной деятельности.

	<p>Продукт деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – календарно-тематические, поурочные планы; – дидактические материалы; – тексты контрольных работ. <p>Результаты деятельности учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знания, соответствующие программным требованиям; – умение применять знания в сходной и измененной ситуации 	<ul style="list-style-type: none"> – проекты, сценарии, дизайны занятий в соответствии с современными требованиями; – переструктурированные программы; – справочные и дидактические материалы для учащихся и учителей. <ul style="list-style-type: none"> – знания, соответствующие программным и повышенным требованиям; – метапредметные умения (регулятивные, познавательные, коммуникативные); – личностные качества 	<ul style="list-style-type: none"> – справочный материал для учителя; – авторские программы; – авторские технологии. <ul style="list-style-type: none"> – умение создавать собственные средства (субъективное творчество); – владение способами проектной, исследовательской и творческой деятельности
Содержание	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных документов по педагогической деятельности (стандартов, приказов, программ, инструкций и т.д.). 2. Практикумы и консультации по ведению школьной документации. 3. Практикумы по различным видам планирования. 4. Ознакомление с различными видами анализа и самоанализа урока. 5. Освоение требований к современному уроку 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ознакомление с новым содержанием и технологиями. 2. Формирование способности оценки собственной деятельности по заданным критериям. 3. Освоение способов корректировки содержания, методов и приемов деятельности на основе диагностики. 4. Диагностика уровня знаний и развития учащихся. 5. Анализ и самоанализ деятельности с новых позиций. 6. Практическое освоение нового опыта работы и новых технологий обучения 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Освоение методологии и педагогической теорий. 2. Освоение требований к разработке авторских материалов. 3. Практическая деятельность по разработке авторских программ, пособий, курсов, собственной системы педагогической деятельности (система оценки знаний, система домашних заданий, система изучения нового материала, развитие УУД и пр.)

Диагностику затруднений и потребностей можно также организовать через анкетирование педагогов, учащихся и родителей, через решение ситуативных задач, колесо компетенций и дефицитов.

Например, для обеспечения получения объективной и всесторонней информации в кадетской школе имени Ф.Ф. Ушакова была разработана комплексная экспертиза педагогической деятельности, включающая набор диагностических методик в виде анкет педагогов и учащихся, диагностический инструментарий оценки уровня профессиональной деятельности педагогов, карту профессионального роста педагогов, рейтинг методических объединений, рейтинг педагога.

Сочетание диагностики с самодиагностикой позволяет включить педагога в процесс обнаружения кризиса собственной компетентности и провокации запроса на обучение.

Результат данного этапа – определение точек несоответствия реального учебного процесса планируемым требованиям к новому результату и процессу, обеспечивающему этот результат, и разработка содержания обучения педагогов в виде программы обучения коллектива и индивидуальных траекторий развития педагогов.

ВТОРОЙ КОМПОНЕНТ. ОБУЧЕНИЕ – ПРОСТРАНСТВО ОСВОЕНИЯ НОВЫХ МОДЕЛЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ

Девиз: «У нас общие цели: мы знаем, куда идем».

Цель: создание условий для самостоятельного, творческого освоения новых способов педагогической деятельности, повышение профессиональной компетентности педагогов в реализации поставленных образовательной организацией задач.

Ведущую роль в обучении играет продуктивная творческая деятельность. Обучение для освоения новой педагогической практики обычно организуется для всего коллектива и включает в себя два направления:

1. Методологическая подготовка – концептуальные и теоретические основы новшества (закономерности, принципы организации, работа над ключевыми понятиями, системное видение целостного педагогического процесса с новых позиций). Темы занятий могут быть такими: «Методологические основы современного урока», «Организация процесса обучения на основе системно-деятельностного подхода», «Метапредметность как условие реализации планируемых результатов обучения» и пр.

2. Технологическая подготовка (современные образовательные технологии, техники, приемы, разработка заданий нового типа, авторских материалов, организация мониторинга и пр.). Занятия проводятся в форме практических, проектировочных семинаров,

тематических консультаций, тренингов, разработческих мастерских, технологических практикумов (по освоению техник работы с информацией, развитию логических умений и пр.), дискуссионных клубов, мастер-классов и т.д. Примерными темами могут быть: «Способы реализации требований стандартов образования», «Проектирование изучения учебного материала с позиций системного подхода на уровне курса, темы, урока», «Методики, подходы и технологии освоения метаспособов» т.д.

Выбор содержания и формы обучения определяется целью как планируемым результатом, выраженным в виде способа педагогической деятельности, приобретаемым педагогами и опредмеченным ими в продукте педагогической деятельности, как то: авторский курс, авторский мастер-класс, выступление на семинаре, конференции, разработка урока и пр.

Очень часто руководители видят проблему в том, кто будет обучать новой модели, технологии, содержанию. Прежде всего тот, кто будет это реализовывать, т.е. руководители и педагогические работники образовательной организации.

Первым шагом для этого является разработка программы корпоративного обучения. Ее можно разработать самим, можно воспользоваться имеющейся, можно сделать запрос на составление программы в центр непрерывного повышения профессионального мастерства работников образования (ЦНППМО) ХК ИРО. В ХК ИРО разработан ряд УМК для корпоративного обучения педагогов по актуальным темам: «Преодоление школьной неуспешности», «Смысловое чтение как надпредметная технология восприятия и переработки текстовой информации в личностно-смысловые установки», «Педагогические приемы и игротехники, реализующие деятельностный подход в обучении», «Развитие универсальных учебных действий в основной школе», «Формирующее оценивание».

Программа корпоративного обучения может реализоваться как мини-курс (от 4–6 часов и выше) или как сквозной курс, рассчитанный на несколько лет.

УМК содержат учебно-тематическое планирование и методические рекомендации. Электронные приложения включают методические материалы по проведению занятий с педагогами образовательного учреждения. Дидактические материалы подготовлены как в форме презентаций, так и форме рабочих листов и рабочих тетрадей и упакованы в кейсы в соответствии с темами курса.

Комплекты предназначены администрациям школ, методистам, педагогам основного и дополнительного образования Хабаровского края для проведения корпоративного обучения в условиях перехода на ФГОС ОО.

Ценный дидактический материал, содержащийся в методических рекомендациях и пособиях, разработан и апробирован в том числе педагогами школ Хабаровского края. Рекомендации содержат учебно-тематический план модуля, подробные методические указания по проведению занятий модуля с описанием целей каждого занятия и каждого этапа занятия. В разделе «Содержание деятельности» прописаны все задания с конкретными комментариями по организации деятельности слушателей. Содержание представлено как система заданий. Материалы для каждого задания для всех тем содержатся в отдельном кейсе. Материалы в кейсах подобраны таким образом, что с избытком могут обеспечить всем необходимым и ведущего, и участников корпоративного обучения.

Руководителю семинара первоначально нужно изучить материалы к теме, прежде всего рекомендации и методические пособия, изданные ХК ИРО и содержащиеся в кейсах по темам занятий.

Важная задача организатора курса – создать условия для работы:

- обеспечить место и время, комфортные для работы;
- создать возможности для индивидуальной, парной и коллективной (микрогруппа) работы;
- изучить и отобрать необходимый материал (тесты, слайды);
- распечатать рабочие материалы (рабочие тетради, памятки, словарные статьи, тексты заданий, контрольных работ и пр.);
- обеспечить литературой (справочники, словари, пособия, рекомендации, книги);
- обеспечить инструментами для работы с источниками (схемы, таблицы, алгоритмы, памятки).

Функция ведущего курса – быть не источником знаний, а организатором деятельности, фасилитатором. Целесообразно отдельные задания предлагать проводить самим участникам корпоративного обучения.

Самостоятельно разработанные программы, разработки занятий, дидактические материалы к курсу станут продуктивным результатом деятельности его участников. Составленный одним педагогом или командой педагогов школы курс будет иметь ряд преимуществ. Прежде всего, он будет ответом на проблемы в образовании учеников вашей школы, выявленные в ходе диагностики, поэтому будет понят и принят вами. Во-вторых, он будет обеспечен разработками занятий, набором заданий и дидактических материалов, составленных вами или заимствованных из различных источников и критически переработанных инициативной группой педагогов школы. В-третьих, работа над курсом обеспечит рост вашего педагогического мастерства, сделает методическую работу целенаправленной и целесообразной. И в конце концов, вы всегда можете воспользоваться имеющимся опытом работы – от слепого подражания до его творческой переработки.

Время на освоение содержания может быть увеличено, причем значительно. Для разработки программ, проектов, заданий, учебных и дидактических материалов можно организовывать клубную форму работы, разработческие мастерские, мини-школы, инициативные группы, консалтинговый центр и др.

Эффективное управление развитием образовательной организации предполагает наличие общих целей, смыслов, видения жизнедеятельности у всех педагогических работников. Поэтому очень важно привести содержание всех форм повышения квалификации в соответствие с содержанием педагогических советов. Педагогический совет как системообразующий фактор развития образовательной организации, основная задача которого обеспечить целенаправленный переход к качественно новому состоянию посредством создания новых условий, ресурсов, способов работы, определяет уровень достижений инновационной деятельности, регулирует и корректирует педагогические результаты, выявляет проблемы и определяет перспективы развития профессиональных компетенций коллектива учителей.

В системе педагогического совета выделяется и методическая функция, которая позволяет активизировать работу всей методической системы. В качестве примера предлагаем программу корпоративного обучения кадетской школы имени Ф.Ф. Ушакова г. Хабаровска (*Приложение 3*) и план каскадного педсовета (педсовет проводится по единой теме, разделенной на подтемы в течение года) (*Приложение 4*).

Системообразующей идеей и главной функцией корпоративного обучения является вариативный подход, при котором педагог движется по индивидуальной траектории и сам осуществляет выбор целей и средств повышения профессионального мастерства. Индивидуальная программа профессионального развития педагога, в которой с учетом диагностики, самодиагностики и потребностей самого педагога проектируется содержание и формы обучения, является механизмом как самоуправления своим образованием, так и саморегуляции своего поведения и отношения к себе, обучающемуся, содержанию и характеру взаимодействия с ним. Педагоги могут представлять свои программы для обсуждения и корректировки на заседаниях методических объединений, организовывать их защиту. Работая по индивидуальной программе, педагог развивает рефлексивные способности, определяет свои слабые и сильные стороны. Сильные стороны являются материалами для выступлений на семинарах, педсоветах, мастер-классах, проведения открытых занятий, педагогических мастерских, консультаций на базе консалтингового центра. Слабые стороны являются источником проектирования индивидуальной программы развития (*Приложение 5*). Педагог минимум два раза в год защищает индивидуальную образовательную программу, согласно программе

корпоративного обучения, через уроки, мастер-классы, семинары, педагогические советы и пр.

Результат обучения – изменения в смыслах, знаниях и способах деятельности педагога, которые опредмечиваются в конкретном продукте деятельности (проект изучения тем, уроков, графический организатор, рабочая тетрадь, конструктор уроков, технологическая карта).

ТРЕТИЙ КОМПОНЕНТ. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОСВОЕНИЯ ИННОВАЦИЙ

Девиз: «Рядом всегда есть кто-то, кто готов нам помочь».

Цель: вывести педагогов школы в позиции лидеров освоения инноваций и оказать мобильную помощь при практическом освоении нового опыта работы.

Одной из эффективных форм, обеспечивающих сопровождение реализации цели, является консалтинговый центр как условие развития профессионализма педагога (*Приложение б*). Основная функция центра – оказание мобильной (решение проблемы при ее возникновении) методической помощи педагогам в освоении инноваций.

Почему именно консалтинговый центр, а не консультационный? *Консалтинг* (от англ. *consultin* – консультирование) – вид профессиональных услуг, предоставляемых клиентам, заинтересованным в оптимизации работы своей организации. Консалтинговая деятельность включает анализ существующих *процессов* клиента (организации), обоснование перспектив развития образовательных *инноваций* для развития педагога.

Мы хотим подчеркнуть разницу. В своей деятельности центр выполняет как консультационные функции, так и аналитические и прогностические, предусматривающие разработку рекомендаций для освоения чего-то нового и необходимого именно для этого педагога. Консалтинговый центр предполагает, что:

- во-первых, происходит оперативное реагирование на запросы и потребности педагогов;
- во-вторых, консультационные функции осуществляются на основе анализа личных затруднений педагога, осваивающего инновацию;
- в-третьих, рекомендации всегда даются адресные и конкретные, выводящие на выход из сегодняшней ситуации;
- в-четвертых, рождение нового способа вытекает – что очень важно – из совместного поиска консультанта и консультируемого.

В состав центра входят внешние и внутренние консультанты. Работа внешнего консультанта – это всегда взгляд со стороны, его

объективная оценка всей системы деятельности педагога или всей образовательной организации. Внешний консультант может оказать помощь при решении возникших проблем. Главная его задача – подготовить внутренних консультантов к оказанию помощи педагогам в работе в инновационном режиме по определенной проблеме (*Приложение 7*). Работа консалтингового центра идет непрерывно, постоянно развивается через семинары, тренинги, индивидуальные консультации, в ходе которых осваиваются новые способы деятельности.

Консультанты консалтингового центра выбираются из числа педагогов, овладевших теорией и практикой организации современного обучения и воспитания, способных самостоятельно прорабатывать теорию вопроса, углубленно работать с понятиями, разрабатывать содержание тематических консультаций. Участие в консалтинге позволяет педагогам освоить лидерские позиции – консультанта, эксперта, аналитика, тьютора, тренера, методиста и пр. Желательно, чтобы каждый педагог побывал в роли консультанта.

Консультации проводятся адресно, в соответствии с проблемами в проведении занятий в системно-деятельностном режиме. Для действенной помощи консультант посещает и анализирует уроки совместно с педагогом. Проявление интереса к опыту учителей в процессе посещения занятий является хорошей мотивацией для их профессионального роста.

Каким образом можно сформировать у педагога запрос на консультацию? Запрос у педагога может появиться при затруднении в освоении нового, а также тогда, когда он будет поставлен в позицию лидерства – участие в конкурсе, обобщение своего педагогического опыта, участие в аттестации. Квалифицированная поддержка усилит возможности педагога для саморазвития, у него появится готовность идти на риск, осваивать новое, разрабатывать авторский продукт, представлять свой опыт педагогическому сообществу. Результатом этого явится возможность формирования у педагога системного видения своей деятельности, что найдет отражение в методической продукции. Как показывает опыт, у педагогов наблюдается повышение самоуважения к себе как к профессионалу своего дела, творческой активности и мобильности по отношению к освоению нового, развивается педагогическая компетентность.

Результативность консалтингового сервиса зависит от обязательного соблюдения следующих принципов – непрерывности и командного подхода. Индивидуальные консультации постоянно должны дополняться другими формами работы, как формальными, так и неформальными: минисеминарами, тренингами, совместными разработками занятий или их фрагментов, обсуждениями появившихся проблем и т.д. Командный подход проявляется при подготовке открытых уроков, составлении проектов, разработке конференций, семинаров.

Команды не бывают постоянными, в каждой ситуации, предполагающей творческое решение, они образуются как организованно, так и спонтанно. В результате педагоги освобождаются от чувства неуверенности и страха, приобретают готовность к инновационной профессиональной деятельности, непрерывному образованию в течение всей жизни.

Популярными являются и следующие формы методического сопровождения:

– групповые и индивидуальные тематические и оперативные консультации;

– обучающие и поддерживающие минисеминары (для малой временной группы) – проводятся с целью отработки отдельных этапов занятия или приемов и техник педагогической деятельности (*Приложение 6*). Зачастую минисеминары проводятся по типу разработческих мастерских, суть которых заключается в совместном обсуждении проблемных вопросов, разработке технологических карт тем и занятий, критериев оценок, разноуровневых заданий;

– обучающие уроки: урок-семинар, урок-эксперимент.

При проведении обучающего урока-семинара перед занятием педагог знакомит посещающих с проектом урока. После проведения занятий осуществляется подробное обсуждение соответствия замысла занятия его реализации и современным требованиям. В обсуждении принимает участие каждый посетивший. Основу обсуждения составляют два вопроса:

1. Сильные стороны занятия и возможности их использования в своей собственной практике.

2. Слабые стороны занятия, причины их наличия и предложения по способу их устранения.

Не констатация фактов, а выявление причин и перевод их в проблемы, поиск новых эффективных приемов, методов, средств превращают обсуждение в творческий процесс, помогают предупредить собственные ошибки, освоить новый опыт.

Организация, находящаяся в инновационном поиске, сталкивается со множеством проблем, которые никто за нее не решит. Для поиска и решения инновационных проблем в освоении новых технологий и нового содержания образования создаются *исследовательские лаборатории*, в их состав могут входить учителя-исследователи и молодые учителя. Лаборатория работает как постоянная группа и в ее задачи входит рефлексия инновационной деятельности коллектива. Главный продукт решения проблем – создание нового опыта коллектива в целом и каждого учителя в отдельности. Особая задача лаборатории – решение проблем развития качества образования учащихся. Эффективность работы лаборатории во многом зависит от подготовленности консультанта, работающего с педагогами по

выбранной проблеме. Работа лаборатории строится по программе, отражающей пути решения проблемы, цель, задачи, объект, предмет, гипотезу, прогноз ожидаемых результатов.

Для педагогов, создающих или уже создавших авторские продукты в виде новых техник, приемов, технологий, программ, создаются *педагогические мастерские*, направленные на развитие умений моделировать свой собственный опыт, экспериментально проверять эффективность своей модели, разрабатывать методические и дидактические материалы на основе собственных достижений. Мастерская работает в течение длительного периода и включает в себя разные формы сотрудничества. В работе мастерской могут участвовать как педагоги-мастера, так и педагоги, начинающие осваивать новый опыт. При разработке индивидуальных программ самосовершенствования учитываются реальные возможности каждого. Учеба в мастерской предполагает не только знакомство с опытом педагога-мастера, но и самостоятельную исследовательскую работу.

В практику методического сопровождения входят новые формы работы:

– *сторителлинг* – искусство донесения поучительной информации с помощью знаний, рассказов, историй, которые возбуждают мышление и эмоции человека;

– *коучинг* (от англ. coaching – обучение, тренировки) – метод консультирования и тренинга, отличающийся от классического тренинга и классического консультирования тем, что коуч не дает советов и жестких рекомендаций, а ищет решения совместно с клиентом.

Таким образом, методическое сопровождение повышает компетентности педагогических работников, помогает осуществлять процесс решения злободневных проблем учебно-воспитательного процесса в образовательной организации, а также поиск, накопление, систематизацию и трансферт (передачу) эффективных инновационных технологий.

ЧЕТВЕРТЫЙ КОМПОНЕНТ. ОЦЕНКА И САМООЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ТРАНСФЕР ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ОПЫТА

Девиз: «Мы хорошего мнения о себе».

Цель: создание условий для постоянной и объективной оценки педагогическим работником своих компетенций.

Содержание осуществления этого этапа:

– разработка системы самооценки и самоконтроля роста профессионализма педагога;

– самопрезентация опыта работы каждого педагога в рамках ежегодно проводимых мероприятий, определенных педагогическим коллективом;

– размещение своего опыта на сайтах в сети Интернет, создание электронных портфолио;

– публикации в краевых и российских изданиях.

В образовательных организациях, осваивающих инновационные практики, внедряется система профессиональной и общественной экспертизы. Цель экспертизы – способствовать выработке коллективного мнения о результатах исследовательской деятельности педагогов на основе оценочных суждений, отражающих уровень их достижений. Одной из основных форм общественной экспертизы является научно-практическая конференция, которая проводится ежегодно. В процессе итогового мероприятия можно проводить внешнюю экспертизу, осуществляемую приглашенными членами экспертной комиссии, и внутреннюю – экспертной группой, состоящей из учителей школы. Общественная экспертиза стимулирует повышение квалификации, возвращает потребность в формировании недостающих профессиональных умений. В качестве итоговых мероприятий также проводятся различного рода форумы, выставки, конкурсы, в том числе конкурсы профессионального мастерства. Конкурсы являются важным этапом общественной экспертизы, как и различного рода публикации: статьи, методические альманахи, методические газеты, сборники тезисов конференций, методические и дидактические сборники, авторские программы с учебно-методическими комплексами, рабочими тетрадями.

Тиражирование опыта эффективно осуществляется в рамках *информального обучения*. Оно как сегмент СПКМП может происходить в специально организованном пространстве профессиональных коммуникаций, в котором в процессе обмена мнениями, опытом, проблемами, увлечениями, наблюдениями и пр. происходит освоение новых социально-профессиональных ролей (участники сетевых сообществ, блогеры, авторы и модераторы проектов, участники конкурсов, активные потребители инновационного контента и др.). Это расширение ролевых позиций педагога ведет к расширению и дихотомизации его профессионального сознания, открытости к восприятию и интеграции в собственный профессиональный

инструмент иного опыта – а это и есть, на наш взгляд, основной путь «разгерметизации» образовательного учреждения.

Единицей корпоративного обучения в образовательном учреждении являются школьные команды. Поэтому руководителям необходимо освоить новый способ управления непрерывным повышением профессионального мастерства педагогических работников. Эту задачу решает *повышение квалификации* как сегмент СПКМП. Оно, с одной стороны, должно обеспечить стратегическое управление СПКМП, координацию деятельности всех сегментов, изменения в функциях других сегментов, контент и технические возможности работы в реально-виртуальном профессиональном пространстве и подготовить соответствующие кадры к исполнению этих функций. А с другой – обеспечить выполнение взвешенного и адекватного задачам развития соответствующих систем заказа – технологическое перевооружение педагогов (то есть вооружение педагогов соответствующими их новой профессиональной позиции образовательными технологиями).

Для перевода методической работы в корпоративное обучение ЦНППМРО ХК ИРО предполагает предпринять серьезные усилия:

- обучение организаторов корпоративного обучения новым технологиям работы с педагогами;
- организация сетевого взаимодействия образовательных учреждений в области корпоративного обучения;
- пропаганда модели обучающейся организации как основы менеджмента качества.

Шагами на пути к этой модели следует считать и укрепление сетевого взаимодействия между региональными СПКМП: взаимные ссылки на сайтах, совместный депозитарий ресурсов системы ДПО, организация межрегиональных сетевых мероприятий, более широкое участие в дистанционных курсах, проводимых на других территориях.

Результатом корпоративного обучения, кроме готовности педагогов к инновационной деятельности, является наличие единой команды высокого уровня корпоративной культуры, объединенной общими целями и ценностями. А самое главное, корпоративное обучение является импульсом для постоянного профессионального развития педагогического коллектива в целом и каждого члена команды в отдельности. Это дает основание рассматривать корпоративное обучение как стратегию научно-методического сопровождения педагогического персонала в становлении образовательного учреждения как обучающейся организации.

Корпоративное обучение предусматривает пересмотр профессиональных позиций, функций, регламентов. Но именно такая модель методической работы способна, на наш взгляд, реально повлиять на повышение качества образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Маленкова, Л.О. Корпоративное обучение коллег: зарубежный опыт / Л.О. Маленкова // Человек и образование. – 2007. – №3-4(12-13). – С. 115-118.

2. Певзнер, М.Н. Корпоративная педагогика : учеб. пособие / М.Н. Певзнер, П.А. Петряков, О. Грауманн. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 304 с. – (Образовательный процесс).

3. Шерайзина, Р.М. Модель внутрифирменного обучения педагогических работников / Р.М. Шерайзина, Е.А. Медник // Человек и образование. – 2015. – №1(42).

4. Особенности формирования и развития метакомпетенций педагога и школьника : программно-методические материалы модулей курсов корпоративного и индивидуального обучения / под общ. ред. Г.Н. Паневиной. – Хабаровск : КГБОУ ДПО ХК ИРО, 2016. – 86 с. – (Открытый университет кафедры ТиМО КГБОУ ДПО ХК ИРО).

Критерии и показатели уровней педагогической деятельности

Элементы педагогической деятельности	Репродуктивная деятельность		Продуктивная деятельность	
	1-й уровень – репродуктивный	2-й уровень – адаптивный	3-й уровень – локально моделирующий	4-й уровень – системно моделирующий знания
Показатели уровней педагогической деятельности				
1. Содействие мотивации учения	Мотивация учения отсутствует. Существует только внешняя мотивация, средством которой является сообщаемая учителем цель	Ситуативная мотивация. Создается путем положительного эмоционального отношения учащихся к учебному материалу (нравится – не нравится; интересно – неинтересно). Средства мотивации: парадоксы, кроссворды, занимательные факты, другие нестандартные приемы	Укрепившийся интерес. Мотивация направлена на открытие учащимися конкретного знания или способа действия. Создается при помощи: – проблемной ситуации; – противоречивых данных; – гипотез; – заданий, для решения которых актуального опыта недостаточно	Потребности. Мотивация учения создается через осознание его смыслов. Методы мотивации: – актуализация опыта; – прогнозирование: что я получу для себя? – самооценивание результата
2. Целеполагание	Учитель сообщает одну общую для всех учащихся цель, не конкретизируя ее через задачи	Учитель сообщает общую для всех цель, конкретизируя ее через задачи, определяет значимость учебного материала, называет способы деятельности и ожидаемый для всех результат	Учитель привлекает учащихся к постановке целей и их конкретизации (запрос целей, запись на доске, определение иерархии целей). Совместно с учениками выбирает способы достижения целей	На цель учащиеся выходят сами через задания, содержащие для них трудности в выполнении, самостоятельно выявляют причину затруднений и формулирует для себя учебную проблему
3. Содержание учебного материала (СУМ)	Основной элемент СУМ – знания, которые учитель излагает в логике учебника.	Учитель при изложении СУМ структурирует его в соответствии с задачами: выделяет факты, понятия, законы.	Содержание не транслируется учащимся. Организуется деятельность учащихся по пониманию	Знания и способы деятельности являются достоянием личного опыта учащегося, полученного

	Требования к СУМ – правильность и полнота	Использует дополнительные сведения. Упор на применение знаний в стандартной ситуации	смысла понятий, правил, законов, теорий, открытию новых способов деятельности	посредством «открытий для себя» в процессе творческой деятельности
4. Методы усвоения СУМ	Репродуктивные. Учитель транслирует информацию из учебника, показывает образцы выполнения заданий. Ученик слушает, записывает под диктовку или списывает с доски. Если сам и выполняет задание, то по образцу	Репродуктивные. Учитель, транслируя знание, активизирует деятельность учащихся проблемными вопросами, заданиями на выделение главного, сравнение. Ученики слушают, записывают, составляют план, отвечают на вопросы	Частично-поисковые. Учитель помогает выделить проблему, организует обсуждение гипотез, предлагает найти доказательства самостоятельно, самим сделать вывод	Учащиеся проектируют, моделируют, обобщают знания, выходят на проблему, высказывают гипотезу, ставят цель, конкретизируют ее в задачах, прогнозируют результат, выбирают способ решения проблемы
5. Характер вопросов и заданий, предлагаемых учащимся	Вопросы на воспроизведение знаний. Задания по образцу	Вопросы на воспроизведение знаний. Задания на решение задачи одним из ранее известных способов	Вопросы на установление причин, определение связей, объяснение результата: найти неизвестную часть информации, выявить частный способ нахождения неизвестного	Системное изучение объекта. Задания на высказывание гипотез, продумывание способов деятельности, интерпретацию материала. Моделирование
6. Формы организации деятельности учащегося	В приоритете фронтальные беседы. Индивидуальные – при выполнении заданий по образцу	Фронтальная (групповая: лекция, семинар, практикум), иногда парная форма работы	Наряду с приоритетной коллективной формой (работа в микрогруппах) используются парная, индивидуальная, групповая	Оптимальное сочетание коллективной, индивидуальной, парной и групповой форм
7. Контроль	Учитель контролирует правильность и полноту усвоения учащимися предметных результатов	Учитель контролирует правильность и полноту усвоения учащимися знаний и умение их применять	Учитель использует контроль, взаимо- и самоконтроль предметных и метапредметных результатов	Самоконтроль на основе самостоятельно выработанных критериев, с определением причин успеха/неуспеха

8. Оценка результатов деятельности	Учитель дает общую оценку классу или отдельным учащимся, не комментируя ее. Оценка носит субъективный характер	Учитель дает оценку отдельным учащимся, комментируя ее с общих позиций. Используются традиционные формы оценки	Учитель создает условия для самооценки, дает критерии оценки, отслеживает динамику предметных и метапредметных результатов	Формирующее оценивание. Самооценивание посредством сравнения себя с самим собой «вчерашним» по разработанным критериям
9. Самоанализ деятельности учителя	Учитель называет общий замысел урока, его цели и задачи. Объектом анализа являются действия учителя и ученика. Оценка урока носит субъективный характер («мне кажется»). Учитель перечисляет свои действия, критерии анализа урока не называются	Учитель дает обоснование: <ul style="list-style-type: none"> – целей; – задач; – содержания; – методов и средств; – результатов урока – с позиции реальных возможностей учащихся, объясняет причины неуспеха учащихся их нежеланием и неумением учиться 	Учитель обосновывает место урока в системе уроков. Анализирует урок с позиции соответствия цели и результата. Обосновывает пути достижения планируемого им результата, находит причины несоответствия в содержании, приемах, формах своей деятельности	Учитель владеет методами системного анализа педагогического процесса. Анализирует занятие через соответствие цели и результата, соответствие содержания, методов, приемов, форм обучения намеченной цели

Карта профессионального роста
 (ежегодно новым цветом закрашивается прирост в умениях педагогической деятельности на соответствующих уровнях)

Элементы педагогической деятельности	Репродуктивный уровень		Продуктивный уровень	
	репродуктивный	адаптивный	локально моделирующий	системно моделирующий
1. Мотивация учебной деятельности				
2. Уровни целеполагания				
3. Содержание учебного материала (СУМ)				
4. Методы усвоения СУМ				
5. Характер заданий				
6. Формы организации деятельности				
7. Контроль				
8. Оценка результатов деятельности				
9. Самоанализ деятельности				

Программа корпоративного обучения педагогов кадетской школы на 2016/2017 учебный год

Тема: «Учить мыслить: эффективные способы развития познавательных учебных действий».

Цель: методическое обеспечение освоения педагогами способов развития у обучающихся метапредметных учебных действий.

Пояснительная записка

Настоящая программа предназначена для повышения квалификации педагогов кадетской школы с целью получения новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности педагога в проектировании и использовании программ метапредметных курсов и организации деятельности по развитию универсальных учебных действий.

Содержание программы включает в себя вопросы организации работы по освоению познавательных метапредметных умений, а именно познавательной мыследеятельности.

Исходя из того, что не все педагоги владеют мыслительными операциями, в программу включены занятия как по их освоению, так и по разработке и использованию приемов и техник развития универсальных учебных действий как инструмента развития логических умений (выделять главное, сравнивать, обобщать, критически мыслить) у учащихся. Содержание курса восполняет дефицит эффективных методик педагогического сопровождения учебно-исследовательской и проектной деятельности учащихся.

В результате обучения коллектива педагогов возможно появление следующих образовательных продуктов: методические кейсы разнообразных приемов и техник развития познавательных умений, проекты курсов, занятий, заданий для их развития и оценки. Особая роль отводится достижению метапредметных и личностных результатов участников курса – новые профессиональные качества и навыки, которые могут быть сформированы за период обучения:

- отказ от стереотипов и устаревших способов работы;
- формирование ценностей и способностей к самореализации, продуктивной работе в команде, ориентации на результат, адаптивности, работе в условиях изменений;
- развитие навыков эффективных коммуникаций, формирование навыков рефлексии.

Требования к результатам обучения

Педагог, освоивший программу:

✓ будет знать:

- методологические и психолого-педагогические основы развития мыследеятельности;

- универсальные принципы и стратегии познания как условие успешности школьников;
- способы достижения и оценки результатов обучения;
- типологию форм организации проектной деятельности учащихся;
- основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;
- ✓ научится:
 - разрабатывать эффективные способы включения детей в самостоятельную познавательную деятельность;
 - пользоваться инструментами развития логических умений: выделять главное, сравнивать, анализировать, обобщать, критически мыслить;
 - осуществлять педагогическое сопровождение учебно-исследовательской и проектной деятельности учащихся;
 - способам формирования умения смыслового чтения, понятийного аппарата школьников в основной и старшей школе;
 - разрабатывать материалы диагностики результативности использования современных образовательных технологий;
 - сочетать коллективные и индивидуальные формы организации учебной деятельности на уроке и во внеурочное время.

№	Раздел (тема)	Основное содержание темы	Технология доставки	Продукт (результат)	Сроки
1	Мыследеятельность как метадеятельность человека. <i>Цель:</i> учителя осознают технологические особенности организации занятия в мыследеятельностной парадигме	Интеллект и мыследеятельность. Виды мышления. Качества мышления. Способы мышления. Логические умения и операции. Классификация приемов умственной деятельности. Основные логические приемы и способы мыслительной деятельности: выделение главного; сравнение; обобщение и систематизация; определение понятий; доказательство и опровержение; моделирование	Экспресс-лекция с элементами самодиагностики	Определение проектных групп по созданию методической копилки «Учить мыслить: приемы и техники»	Октябрь
2	УУД как инструмент развития логических умений (выделять главное, сравнивать, обобщать, критически мыслить). <i>Цель:</i> учителя научатся проектировать алгоритмы развития УУД	Виды УУД. Этапы формирования УУД. Познавательные универсальные учебные действия: логические, информационные, по разрешению проблем. Регулятивные и коммуникативные умения. Операциональный подход в развитии УУД. Модель реализации формирования УУД. Организация деятельности учителя и педагогического коллектива по реализации эффективных решений в развитии УУД в основной школе	Тренинг технологий	Правила-ориентеры по развитию логических умений	Ноябрь
3	Схематизация как условие систематизации изучаемого материала. <i>Цель:</i> учителя получат возможность освоить способы развития умений обобщать и систематизировать информацию	Метод схематизации. Структурность знания. Системно-структурный подход как метод научного исследования. Схематизация и моделирования на основе выделения главного. Модель и схема. Классификация моделей и схем. Функции моделей. Виды моделей и схем (описательные, конструктивные и эвристические). Приемы схематизации и моделирования (модель-рассуждение, модель-сравнение, блок-схема). Вещественные типы модели (мысленные, модель-описание, модель-сравнение)	Тренинг по систематизации и обобщению теоретического материала	Конструкторы систематизации и обобщения	Декабрь

4	<p>Техники освоения приемов анализа и синтеза в процессе изучения предметного курса.</p> <p><i>Цель:</i> учителя получат возможность освоить приемы развития аналитических и творческих умений учащихся</p>	<p>Синтез – процесс соединения или объединения ранее разрозненных вещей или понятий в целое или набор. Анализ – процесс расчленения или разъединения целого на элементы.</p> <p>Основные составляющие анализа: установление причинно-следственных связей, выделение сторон объекта, разделение объекта на части. Создание денотатных графов и концептуальных таблиц, деревьев и карт понятий как инструментов анализа и синтеза</p>	Практикум по разработке заданий	Продукты личностного осмысления информации: приемы, техники, инструменты	Январь
5	<p>Формы организации проектной деятельности учащихся.</p> <p><i>Цель:</i> учителя научатся организовывать тьюторское сопровождение учащихся в зависимости от вида проекта</p>	<p>Типология форм организации проектной деятельности: по видам проектов (информационный, исследовательский, творческий, социальный, прикладной, игровой, инновационный); по содержанию (монопредметный, метапредметный); по количеству участников; по длительности проекта; по дидактической цели</p>	Тренинг по моделированию	Программы тьюторского сопровождения	Февраль
6	<p>Формы организации учебно-исследовательской деятельности.</p> <p><i>Цель:</i> учителя научатся проектировать исследовательские задания и занятия</p>	<p>Формы организации учебного исследования: урок-исследование, урок-лаборатория, урок – творческий отчет, урок изобретательства, урок – рассказ об ученых, урок – защита исследовательских проектов, урок-экспертиза, урок «Патент на открытие», урок открытых мыслей. Формы организации учебного исследования во внеурочной деятельности: эксперимент, домашнее задание исследовательского характера. Этапы проектной и учебно-исследовательской деятельности</p>	Практикум по разработке занятия	Проекты занятий, банк заданий	Март
7	<p>Формы организации учебной деятельности.</p> <p><i>Цель:</i> учителя получат возможность освоить</p>	<p>Понятие о формах организации обучения и видах учебной деятельности обучающегося. Сравнительная характеристика форм организации обучения. Современные подходы к орга-</p>	Мозговой штурм	Таблица рационального сочетания форм и методов обучения	Апрель

	приемы организации коллективного и парного обучения	низации фронтальных, коллективных, парных, индивидуальных форм обучения. Дидактические правила выбора и применения форм обучения. Рациональное сочетание форм и методов обучения			
8	<p>Диагностика результативности использования современных образовательных технологий.</p> <p><i>Цель:</i> учителя освоят способы определения ценности технологий соответственно планируемыми результатам</p>	<p>Личностные, метапредметные и предметные результаты в системе учебных действий.</p> <p>Модель оценки уровня формирования УУД.</p> <p>Компетентностно-ориентированные задания: структура и содержание. Содержание и техники мониторинга сформированности метапредметных умений. Разработка диагностического инструментария: задания, демоверсии, кодификаторы</p>	Брейнрайтинг «Галерея»	Программа диагностики. Анализ результатов диагностики	Май

**План каскадного педсовета и соответствующего ему корпоративного обучения
кадетской школы на 2018/2019 учебный год**

Общая тема: «Проектно-исследовательская деятельность в образовательном процессе кадетской школы»
(без графы «Сроки, ответственные»).

№ п/п	Тема педсовета	Тема семинара	Содержание темы	Подготовка к педсовету
I				
1	«Возможности проектной деятельности в повышении качества знаний и развития личности учащихся» (установочный педсовет) 13.12.2018	1. Проектное обучение и метод проектов: дидактическая система или технология 11.10.2018	Требования ФГОС к организации проектной и учебно-исследовательской деятельности. Организация учебно-исследовательской и проектной деятельности учащихся в рамках реализации ФГОС. Формы организации проектной деятельности в школе. Специфика учебных проектов и исследований на каждом уровне образования	1. Разработка программы посещения занятий. 2. Посещение занятий. 3. Анализ посещения. 4. Разработка анкет для родителей, учителей и учащихся. 5. Разработка на педсовете проекта трансфера лучшего опыта педагогов школ Хабаровского края и регионов России. 6. Выставка образцов проектов: учебных, социальных и др. 7. Проведение дискуссии как рефлексии по образцам проектов. Подготовка вопросов к дискуссии
		2. Метод проектов как технология формирования метапредметных умений учащихся 18.10.2018	Методы проектирования. Способы включения проектной деятельности в работу школы. Основные направления проектной деятельности в школе	

2	«Роль проектной деятельности в развитии универсальных и творческих способностей и одаренности учащихся» 10.01.2019	3–4. Технология организации работы над проектами. Практикум по разработке проектов 20.12.2018 27.12.2018	Технология планирования работы учащихся над проектом. Алгоритмы работы над проектом. Методика сопровождения проектной деятельности: планирование, поэтапная реализация, представление результатов, оценка. Методика сопровождения учебно-исследовательской деятельности: функции руководителя, оформление процесса и результата, внешняя и внутренняя экспертиза. Общие требования к оформлению проектов. Критерии оценивания проектов учащихся	1. Разработка критериев оценивания проектов на основе предварительных заданий. 2. Пошаговая отработка действий по созданию проекта. 3. Создание таблицы сопровождения проекта. 4. Анализ работы школы по созданию условий для развития творческих способностей и одаренностей детей
3	«Социальное проектирование в школе как фактор социализации учащихся» 31.01.2019	5. Социальное проектирование 25.12.2018	Субъект и объект социального проектирования. Методики социального проектирования. Сущность социального проекта. Типология социального проекта	1. Разработка тематики социальных проектов на основе определения проблемного поля. 2. Разработка совместных социальных проектов учителей, учащихся и социальных партнеров. 3. Изучение степени и состояния деятельности школы по социализации учащихся
4	«Проектно-исследовательская деятельность как фактор развития личности обучающихся и роста профессионального мастерства учителя»	6. Использование проектной деятельности в формировании навыков саморазвития и самообразования учащихся	Нестандартные формы организации обучения как условие реализации проектного обучения: перевернутый класс, смешанное обучение, использование мультимедийного и электронного оборудования	1. Изучение условий процесса и результатов работы школы по проектной деятельности. 2. Проведение и анализ контрольных срезов по предметным и метапредметным умениям. 3. Опросы, анкеты, стена признаний

II			
	Наименование и состав группы	Содержание деятельности	Трансфер продуктов деятельности
1	«Метапредмет» 1. Насонова Е.А. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.	Подготовка к выступлению и проведению занятий, обсуждение проекта и разработка дизайна городского семинара для заместителей директоров «Реализация метапредметного подхода в образовательном процессе школы»	1. Программа семинара. 2. Буклет семинара, фото, видеоуроки, сценарии уроков, мастер-классов, записи на диск, материалы на сайт школы. Статья в сетевое сообщество «Реализация метапредметного подхода в образовательном процессе школы». 3. Распространение УМК метапредметных курсов. 4. Презентация опыта работы школы по данной проблеме. 5. Памятка по разработке метапредметного курса
2	«Духовность». Классные руководители, 1–11-й классы. 1. Авдеева С.К. 2. 3. 4.	Подготовка выступлений к педсовету по теме «Социальное проектирование в школе как фактор социализации учащихся», обсуждение проектов социальной направленности	1. Программа семинара. 2. Буклет семинара, фото, материалы на сайт школы. 3. Памятка по разработке социальных проектов. 4. Презентация опыта составления проектов. 5. Участие в городском конкурсе социальных проектов «Наш Хабаровск»
3	«Электронное пособие» 1. Насонова Е.А. 2. 3. 4. 5. 6. 7.	Разработка электронного пособия метапредметных курсов	I. Электронные пособия: 1. «Учимся мыслить и действовать». 2. «Саморегуляция – шаги к успеху». 3. «Коммуникация на пять». 4. Обучение логическим умениям в начальной школе «Мыслить правильно». 5. Обучение регулятивным умениям в начальной школе. II. Стажировочные курсы, семинары, консультации, мастер-классы на предметных и метапредметных курсах

	8.		
4	«Военное православие» 1. Дербина И.С. 2. 3. 4. Отец Василий	Разработка внеурочного курса «Основы военного православия»	1. УМК внеурочного курса «Основы военного православия»: программа, УТП, методические указания для учителя, дидактический материал для учащихся. 2. Участие в краевом конкурсе программ внеурочной деятельности по кадетскому образованию. 3. Включение УМК в краевой сборник внеурочных программ по кадетскому образованию
5	«Военно-прикладное направление» 1. Ермолинский Л.В. 2. 3. 4. 5.	Разработка внеурочного курса «Основы военной техники»	1. УМК внеурочного курса «Основы военной техники»: программа, УТП, методические указания для учителя, дидактический материал для учащихся. 2. Участие в краевом конкурсе программа внеурочной деятельности по кадетскому образованию. 3. Включение УМК в краевой сборник внеурочных программ по кадетско-му образованию

**Индивидуальная карта
профессионального развития учителя физики
МБОУ кадетской школы №1 имени Ф.Ф. Ушакова г. Хабаровска
на 2021/2022 учебный год**

1. Ф.И.О. учителя _____
2. Образование: высшее _____
3. Категория: без категории _____
4. Стаж работы: 2 года _____
5. Уровень профессионального развития педагога (по результатам диагностики)

Элементы педагогической деятельности	Реальный уровень	Планируемый уровень
1. Мотивация учебной деятельности школьников на уроке	Учитель создает положительное эмоциональное отношение к конкретному учебному материалу через занимательность, личный опыт учащихся, дополнительные факты, нестандартные формы организации урока и т.д.	Мотивация направлена на овладение или открытие учениками конкретного знания или способа деятельности через столкновение ученика с трудностью, с помощью постановки проблемных задач и заданий, обсуждения гипотез и т.д.
2. Уровни целеполагания на уроке	Учитель сам ставит перед классом цель, конкретизирует ее через задачи: – этапов урока; – видов деятельности; – заданий и т.д.	Учитель вовлекает школьников в определение личностных целей через запрос целей, конкретизацию их на этапах урока, самодиагностику способов деятельности
3. Содержание учебного материала (СУМ)	Учитель при изложении СУМ частично переструктурирует его в соответствии с задачами – выделяет понятия, законы, теории, факты. Используются дополнительные сведения. Делает упор на применение знаний	Содержанием являются способы деятельности (правила, законы, формулы, теории) в измененной ситуации, которые ученик находит сам с помощью учителя. Знания учащихся осознанные
4. Методы усвоения содержания учебного материала	Репродуктивные. Учитель сообщает информацию сам. Активизирует деятельность учащихся проблемными вопросами, заданиями на сравнение, выделение главного (составить план, конспект, таблицу, заголовок). Ученики слушают, составляют план изложения, наб-	Продуктивные. Частично-поисковые методы. Учитель обеспечивает усвоение СУМ через организацию деятельности учащихся по нахождению нового знания или нового способа, помогает выделить проблему, организует обсуждение гипотез, предлагает найти доказательства са-

	людают, следят за логикой, ищут ответ на проблемный вопрос	мостоятельно, сделать вывод. Ученики самостоятельно реализуют задачу или ее часть
5. Задания и задачи	Вопросы на воспроизведение знаний. Задания: сделать выбор из ранее известных способов, разбить по группам, убрать лишнее, составит план и т.д. Задания на применение знаний	Вопросы на установление причины (почему?), определение связи (что произойдет, если...). Объяснение. Задания: найти неизвестную часть информации, открыть частный способ нахождения неизвестного
6. Формы организации деятельности	Групповая, фронтальная формы работы (лекция, урок, семинар, практикум, диспут и др.). Индивидуальная, иногда парная	Коллективная форма является приоритетной (работа в микрогруппах). Наряду с этим используются парная, индивидуальная, групповая
7. Контроль	Учитель контролирует результаты усвоения знаний в соответствии с требованиями программы, целями и задачами урока. Используется взаимоконтроль. Контролируется правильность, полнота и действенность (умение применять знания)	Учитель использует сочетание контроля учителя и взаимоконтроля. Контролируются уровни усвоения материала, способы деятельности (предметные, метапредметные). Методы контроля: зачет, тестирование, тематический контроль
8. Оценка результатов деятельности	Учитель дает оценку отдельным учащимся, комментируя ее с общих позиций. Иногда привлекает к оценке учеников. Используется традиционные формы оценки	Учитель создает условия для самооценки отдельных заданий, разработки критериев оценки, отслеживает динамику развития уровня усвоения знаний и способов деятельности
9. Самоанализ деятельности учителя	Учитель дает обоснование: <ul style="list-style-type: none"> – целей; – задач; – содержания; – методов и средств; – результатов урока – с позиций реальных учебных возможностей учащихся 	Учитель анализирует урок с позиции соответствия цели и результата. Учитель обосновывает пути достижения результата, находит причину несоответствия в содержании, методах, заданиях, приемах, формах

Вывод: основу деятельности составляет адаптивный уровень преподавания в сочетании с копирующим. Задача: выйти на продуктивный уровень преподавания с использованием частично-поисковых, проблемных и проектных методов обучения.

6. Пути повышения уровня профессионального развития определяются на основе выводов.

Направления и содержание деятельности по профессиональному развитию

Раздел 1. Повышение квалификации и педагогического мастерства

№	Направление и содержание деятельности	Мероприятия по реализации	Результат и сроки
1	Методическая тема самообразования	Определение темы по самообразованию	Тема: «Метод проектов в образовательном процессе»
2	Работа над методической темой самообразования	Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету	Список литературы, материалы по теме
3	Курсовая подготовка	Переподготовка по программе дополнительного профессионального образования	1. «Учитель информатики и ИКТ. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в соответствии с ФГОС». 620 ч. 27.09.2020–01.03.2021. 2. «Учитель физики». 620 ч. 27.09.2019–01.03.2020. 3. Курсы «Первая помощь». 36 ч. 18.07.2021
4	Участие в семинарах, вебинарах, видеоконференциях	В соответствии с планом поведения городских и краевых мероприятий	Сертификат участника
5	Участие в корпоративном обучении	1. Проектное обучение и метод проектов: дидактическая система или технология: – разработка на педсовете проекта трансфера лучшего опыта педагогов школ Хабаровского края и регионов России; – проведение дискуссии как рефлексии по образцам проектов. 2. Технология организации работы над проектами: – пошаговая отработка действий по созданию проекта; – анализ работы школы по созданию условий для развития творчес-	11.10.2020. Различать проектную и исследовательскую деятельность, проблемный метод и проектный метод обучения. Выставка образцов проектов: учебных, социальных. Подготовка вопросов к дискуссии. 20.12.2020. Создание таблицы сопровождения проекта. Критерии оценивания проектов на основе предварительных заданий. 27.12.2020. Памятка по разработке проектов. 25.12.2020. Тематика социальных проектов. Проект «Модернизация кадетского образования».

		<p>ких способностей и одаренностей детей.</p> <p>3. Практикум по разработке проектов.</p> <p>4. Социальное проектирование:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработка тематики социальных проектов на основе определения проблемного поля; – разработка совместных социальных проектов учителей, учащихся и социальных партнеров. <p>5. Использование проектной деятельности в формировании навыков саморазвития и самообразования учащихся: изучение условий процесса и результатов работы школы по проектной деятельности</p>	<p>26.03.2021. Проведение и анализ контрольных срезов по предметным и метапредметным умениям.</p> <p>Опросы, анкеты</p>
6	Деятельность в рамках кроссфункциональной команды школы	<p>1. Участие в мобильной группе «Военно-прикладное направление».</p> <p>2. Участие в краевом конкурсе. Программа внеурочной деятельности по кадетскому образованию.</p> <p>3. Организация совместной работы по планированию, реализации и оцениванию процесса обучения</p>	<p>Разработка УМК внеурочного курса «Основы военной техники».</p> <p>1-е место в краевом конкурсе программ кадетского образования</p>
7	Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт / страница, выступления, публикации)		<p>Включение УМК «Основы военной техники» в краевой сборник внеурочных программ по кадетскому образованию</p>
8	Аттестация	2021 г.	

Раздел 2. Работа над повышением качества образования

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1	Повышение качества содержания и процесса образования	Серия открытых уроков. Комплекты технологических карт, учебных тем. Разработка медиаоснащения для предметного курса
2	Организация работы с учащимися над проектами, участие в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету	
3	Организация внеурочной деятельности по предмету	Разработка учебных программ с полным описанием
4	Организация работы с учащимися, требующими повышенного внимания (с одной тройкой в четверти, неуспевающими)	

Качество работы учителя

Период	... год						
	% у-ти	% к-ва	% у-ти	% к-ва	% у-ти	% к-ва	% у-ти
I четверть							
II четверть							
III четверть							
IV четверть							
Учебный год							

Раздел 3. Научно-методическая работа

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1	Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства	1-е место в краевом конкурсе программ кадетского образования
2	Публикации в данном направлении	Включение УМК «Основы военной техники» в краевой сборник внеурочных программ по кадетскому образованию
3	Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства	

Раздел 4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1	Публичные выступления	Открытое занятие на обучающем краевом семинаре в форме стажировочной площадки «Образовательная модель кадетской школы как условие развития гражданского самосознания». Открытое занятие на городском семинаре «Кадетское образование: опыт и перспективы»
2	Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет	
3	Участие в семинарах, мастер-классах и т.д.	Мастер-класс на краевой конференции по духовно-нравственному воспитанию

Положение о Консалтинговом центре Хорского агропромышленного техникума

1. Общие положения

1.1. Консалтинговый центр является структурным подразделением методической службы техникума.

1.2. Работа Центра строится в соответствии с решениями педагогического совета, планом работы, утвержденным директором техникума.

1.3. Консалтинговый центр создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора по представлению заместителя директора по учебной работе.

1.4. Консалтинговый центр непосредственно подчиняется заместителю директора по учебной работе.

1.5. Центр в своей деятельности руководствуется законами РФ, локальными актами, приказами и распоряжениями директора техникума.

2. Цель создания Консалтингового центра

2.1. Консалтинговый центр создается в целях:

- совершенствования методического и профессионального мастерства педагогических работников;
- организации взаимопомощи педагогическим работникам для обеспечения соответствия образовательного процесса современным требованиям к обучению, воспитанию и развитию обучающихся;
- развития управленческих навыков у педагогов-тьюторов.

В структуру центра входят внешние и внутренние консультанты. Внешний консультант оказывает помощь при решении возникших проблем. Главная его задача – научить педагога проектировать учебный процесс в инновационном режиме. Внутренние консультанты – педагоги, которые быстрее осваивают новшества и готовы поделиться своим опытом. Дополнительно они прорабатывают теорию вопроса, углубленно работают с понятиями, разрабатывают содержание тематических консультаций. Педагог-тьютор – держатель опыта, который знает, «как надо делать».

3. Содержание деятельности Консалтингового центра

3.1. Основным содержанием деятельности являются:

- изучение нормативной и методической документации по вопросам образования;
- изучение современных педагогических, информационных технологий и освоение разнообразных методов работы с обучающимися;
- приобретение и совершенствование профессиональных навыков педагогических работников;

– совершенствование методики проведения занятий через организацию лекционно-практических занятий.

4. Организация деятельности Консалтингового центра

4.1. Деятельность Консалтингового центра осуществляется на основании плана работы Консалтингового центра, который составляется с учетом результатов диагностики затруднений и потребностей педагогов:

– в виде еженедельных семинаров с рассмотрением теоретических и практических вопросов. Продолжительность работы семинара составляет не менее 40 минут;

– через организацию взаимопосещения занятий с последующим обсуждением;

– через организацию консультаций и оказания практической помощи со стороны предметных, межпредметных методических объединений, курирующего администратора, руководителя семинара.

4.2. Для организации работы творческой группы назначается педагог-тьютор из числа высококвалифицированных, авторитетных педагогов, проявивших интерес к конкретной проблеме, имеющих положительный опыт в решении данной проблемы. Не исключается привлечение молодых, творчески работающих педагогов.

4.3. Педагог-тьютор и педагоги-наставники проводят теоретические и практические занятия, оказывают тематическую или оперативную консультационную помощь педагогам, посещают занятия, организуют обсуждение результатов работы, подводят итоги работы и оформляют их в виде аналитической справки.

4.4. Курирует деятельность Консалтингового центра методист, который на основании результатов диагностики затруднений и потребностей педагогов предлагает направления деятельности Центра, обсуждает и согласует планы, контролирует сроки выполнения плана работы. В ходе работы семинара оказывает помощь руководителю, педагогам. Приглашает, если это необходимо, консультантов, организует встречи со специалистами. Методист проводит сбор на заседание участников семинара, помогает подготовить руководителю семинара материал для проведения лекционного занятия, ходатайствует о моральном и материальном поощрении руководителей семинара. По окончании работы семинара методист подводит итоги, оформляет аналитическую справку.

4.5. Формы деятельности Консалтингового центра: лекции, консультации, взаимопосещение занятий, проведение пробных и показательных занятий, участие в педагогических чтениях, методических выставках.

5. Функции руководителя Центра

5.1. Руководитель Центра обязан:

- организовывать и систематически проводить коллективные и индивидуальные занятия по запросам педагогов;
- оказывать в случае необходимости дополнительную помощь, в том числе индивидуальную, педагогическим работникам, испытывающим затруднения по конкретной теме;
- посещать уроки педагогов, знакомиться с учебно-планирующей документацией, с последующим совместным обсуждением;
- подводить итоги по результатам методической поддержки педагогов;
- отчитываться о проведенной работе на совещании при заместителе директора школы по учебной работе.

5.2. Педагог-тьютор имеет право:

- запрашивать консультативную и практическую помощь со стороны заместителя по учебной работе;
- вносить предложения администрации техникума по вопросам совершенствования работы Консультационного центра;
- выражать пожелания руководству при распределении учебной нагрузки, стимулирующих выплат;
- ходатайствовать перед администрацией об обеспечении необходимой инструкционной, нормативной и научно-методической документацией.

6. Документация Консалтингового центра

- 6.1. Приказ директора о создании Консалтингового центра.
- 6.2. Положение о Консалтинговом центре.
- 6.3. План работы Консалтингового центра.
- 6.4. Банк данных об уровне педагогической деятельности педагогов и темах их самообразования.
- 6.5. Анализ итогов посещения уроков, экспертизы авторских материалов.
- 6.6. Анализ работы Консалтингового центра.

**План работы с педагогами-тьюторами в консалтинговом центре
кадетской школы имени Ф.Ф. Ушакова г. Хабаровска**

№ п/п	Тема занятия	Участники	Дата проведения	Коррекция
1	Разработка, составление и оформление планирующей документации (календарно-тематический план, программа учебной дисциплины)	Насонова ЕА. Дербина И.С. Прудаева Л.И. Третьякова Е.В. Лукьяненко И.К. Костылева А.А.	11.09.2018	
2	Составление карты образовательного маршрута (консультации с педагогами)		По мере необходимости	
3	Рейтинговая система оценивания школьников (консультации с педагогами)		17.09.2021	
4	Этапы конструирования образовательного процесса в форме технологической карты (консультации с педагогами)		По мере необходимости	
5	Конструирование педагогических тестов: – задания в тестовой форме с выбором; – разработка заданий на установление соответствия и установления правильной последовательности; – задания со свободно конструируемым ответом	Насонова ЕА. Дербина И.С. Прудаева Л.И. Третьякова Е.В. Лукьяненко И.К. Костылева А.А.	08.10.2021	
6	Кодификатор элементов содержания. Кодификатор требований (умений)		03.12.2021	
7	Мониторинг учебной деятельности преподавателя, оказание консультационной помощи		4-я неделя каждого месяца	
8	Экспертиза рабочих программ, программ элективных курсов, метапредметных курсов		21.01.2021	
9	Разработка рекомендаций к современному уроку. Требования к формированию ФГОС		04.02. 2021	
10	Требования к формированию УМК		11.03. 2021	
11	Типология занятий: особенности их проектирования	Насонова Е.А. Дербина И.С.	08.04. 2021	
12	Анализ работы консалтингового центра	Дербина И.С.	13.05. 2021	

Приложение 8

Программа микрокурса «Учим по-новому» 2019 года

Тьютор: Дербина Ирина Сергеевна.

Участники группы:

Цель: использование развивающих технологий на уроках. Составление и использование индивидуальной образовательной траектории (маршрутной карты) в образовательном процессе.

Тематическое планирование содержания курса

№	Тема	Содержание	Кол-во часов
1	Целеполагание	Целеполагание на уроке. Как правильно ставить цель. Для кого ставить цель	2
2	Мотивационно-целевой этап	Составление проблемных заданий, проблемных ситуаций как источника целей учащихся	2
3	Изучение нового материала	Отбор и структурирование учебного материала учащимися. Приемы, техники и технологии самостоятельного освоения знаний учащимися	2
4	Рефлексия, контроль	Виды рефлексии. Способы организации рефлексии	2
5	Способы работы с понятиями	Дерево понятий, модуль, кластер, денотатный граф, синквейн	2
6	Требования к современному уроку с позиций развития у учащихся метапредметных умений	От УУД к метапредметным умениям и метапредметным компетенциям. Пути, приемы и инструменты развития познавательных, регулятивных, коммуникативных УУД	5
7	Зачет	Презентация продуктов педагогической деятельности, разработанных в соответствии с требованиями к УВП в соответствии с ФГОС	1
		Итого	16 часов

Корпоративное обучение как ресурс инновационного преобразования педагогической деятельности

Методические рекомендации

Авторы:

Кузнецова А.Г., ведущий консультант в сфере образования,
доктор педагогических наук

Фисенко Т.И., дстарший методист Центра системных инноваций

Ответственный за выпуск:

Дунаева Н.Ю., директор центра редакционно-издательской работы

Компьютерная верстка, дизайн обложки и послепечатная обработка:

Гафиатулина О.В., технический редактор сектора
оперативной полиграфии

Корректурa:

Панова М.А., корректор редакционно-издательского отдела

Подписано в печать 13.02.2022

Формат 210 x 297/4

Бумага писчая. Гарнитура Cambria

Тираж 55 экз. Заказ

КГБОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»

680011, г. Хабаровск, ул. Забайкальская, 10

тел. (4212) 56-01-16

e-mail: manager@ippk.ru