**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение**

**дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов**

**«Информационно-методический центр города Белово»**

Модель

муниципальной системы непрерывного образования педагогов

**(проект)**

**2012**

***Авторы-разработчики:***

* Милосердова Тамара Николаевна, директор МБОУ ДПО (ПК) С ИМЦ;
* заместители директора ИМЦ: Евланова Людмила Ильинична, Шишова Нина Павловна;
* руководители структурных подразделений: Подерягина Татьяна Наполеоновна, Раужина Любовь Петровна, Шлыкова Ольга Вячеславовна.

Модель муниципальной системы непрерывного образования педагогических и руководящих кадров представлена как оптимальная методическая служба в контексте национальной инициативы «Наша новая школа». Реализация данной модели обеспечит полноту действий, согласованность связей между всеми субъектами сетевого взаимодействия, реализацию дифференцированного подхода к работе с педагогическими кадрами в соответствии с их информационными и профессиональными потребностями, позволит получить новое качество в дополнительном профессиональном образовании педагогов.

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I. | Методологическая база построения модели муниципальной системы непрерывного образования | 3 |
| 1.1. | Моделирование как инструмент развития МСНО. | 3-5 |
| 1.2. | Концептуальные основы модели МСНО. | 5-7 |
| II. | Технология реализации модели МСНО по этапам. | 7-16 |
| III. | Компоненты модели МСНО. | 16-21 |
| IV. | Организация деятельности МСНО. | 21-23 |
| V. | Критерии и показатели эффективности МСНО. | 23-27 |
| VI. | Список литературы и интернет-ресурсов. | 28-35 |
| VI I. | Приложения. | 36-43 |

**I. Методологическая база построения модели**

**муниципальной системы непрерывного образования.**

**1.1. Моделирование как инструмент развития МСНО.**

В целях реализации Программы **«**Развитие муниципальной методической службы: внедрение современной модели системы непрерывного образования в 2012 - 2015 г.г.» МБОУ ДПО (ПК)С «Информационно-методический центр г.Белово» мы использовали метод моделирования. Метод моделирования довольно широко используется в различных науках (математике, физике, психологии и др.) не только для описания уже известных, но и для исследования, выявления новых свойств, связей объектов, процессов или другого при помощи модели.

Модель (франц. modele – образец) - это материальная или мыслительная (знаковая, концептуальная) система, которая опосредованно отражает совокупность факторов, воспроизводящих, имитирующих объект на разных уровнях их организации, самоорганизации и развития. С позиций формальной логики моделирование представляет собой совокупность методов для характеристики объектов исследования, нахождения оптимальных средств управления ими, проверки выдвинутых гипотез об оригинале, рационализации способов построения вновь конструируемых объектов [88, с.166].

Модель имеет следующие отличительные *признаки:* а) выражает отношения между объектом, моделью объекта и моделирующим субъектом; б) модель характеризуется как системное образование, обладающее двоякой гносеологической характеристикой, где живой объект рассматривается как система моделей и сам моделирующий процесс расчленен на систему моделей, каждая из которых отражает определенный срез объекта, а все вместе представляют его на целостном уровне; в) учитываются презентативные свойства модели; г) модель имитирует объект, т.е. приближает и упрощает его, удерживает характеристики, не искажает их природу. Модель выполняет определенные *функции:* 1. Воспроизведение и обогащение знаний об оригинале. 2. Конструирование его новых свойств. 3. Управление им и развитие его. Модель задает перспективы, средства и цели развития оригинала. Чем больше специфических факторов учтено в модели, тем ближе она к реальности. [27, 38, 88 и др.].

*Образовательная модель* – система, отображающая или воспроизводящая существующие или проектируемые структуры, состав и содержание обучения специалиста, и организацию учебного процесса, обеспечивающего их реализацию (Энциклопедия профессионального образования: В 3-х т. [Текст] / Под ред. С. Я. Батышева. – М., АПО, 1998. т.2, с.78).

При построении теоретической модели муниципальной системы непрерывного образования (далее МСНО) педагога мы исходили из следующих методологических предпосылок:

- педагог является субъектом своего профессионального и личностного роста, в целом, собственного развития;

- обусловленность профессионального развития педагога внешними причинами и внутренними условиями личности;

- ведущая функция непрерывности образования педагога – системообразующая;

- МСНО обладает возможностью модификации форм и методов подготовки педагога;

- компоненты МСНО имеют определенную структуру, взаимосвязаны между собой и взаимодействуют;

- в процессе дополнительного непрерывного образования педагогов ведущая роль отводится их самообразовательной деятельности;

- индивидуальная деятельность является средством саморазвития специалиста; и др.

Анализ теоретических источников и обобщенных результатов деятельности муниципальной методической службы города позволил нам выделить основные условия организации муниципальной системы непрерывного образования педагога:

* Полноценное использование возможностей всех институциональных методических образований (КРИПКиПРО, ИМЦ, ресурсные центры, опорные школы, школьные методические службы, разнообразные методические объединения), развитие их мобильности, интегративности в решении проблемы непрерывности образования педагога [ 3, 8, 14, 40, 63, 73, 76 и др.].
* Обеспечение непрерывности и системности дополнительного профессионального образования как средства адаптации учителя к изменяющейся социальной и профессиональной среде. Расширение профессионального взаимодействия в сети методических объединений разного уровня. Развитие и поддержка инициативы учителя в самообразовательной практике [15, 21, 46, 65 и др.].
* Оказание помощи педагогу в учении, профессиональном ориентировании, формулировании проблем, самовыражении и самодействовании, присвоении нового опыта, новых форм и методов педагогического труда; в овладении педагогами современных компетенций, прежде всего, проектировочно-гностическими и перцептивно-рефлексивными. Тем самым дополнительное профессиональное образование будет отвечать на «вызовы» времени, обеспечивая новый уровень качества подготовки специалистов [19, 25, 47, 87, 99 и др.].
* Формирование потребностей педагогических работников к МСНО и выстраивание содержания дополнительного образования педагогов соответственно современным задачам и перспективам социально-экономического и научно-технического развития общества [33, 80, 83, 101 и др.].
* Внедрение и развитие диалоговых, интерактивных, поисковых, игротехнических методов обучения педагогов, использование проектных технологий, технологий проблемного обучения и др. Программно-проектная деятельность педагога в дополнительном профессиональном образовании должна стать ведущей [10, 50, 66, 72, 97, 107 и др.].
* Организация и координация процесса обучения в МСНО, способствующего созданию атмосферы сотрудничества, психологического комфорта [23, 59, 77, 80, 84, 95, 109 и др.].

***Мы определили нашу позицию*** как формирование у педагогов современных компетентностей в МСНО.

Для нас ***формировать*** – это создавать условия для оформления актуальных компетентностей учителя (сформировавшихся в эмпирическом опыте педагога) и раскрытия его потенциальных (альтернативных) ресурсов. *Формирование у педагогов современных компетентностей в муниципальной системе непрерывного образования мы рассматриваем как динамичный, управляемый и регулируемый процесс самообучения педагога (разворачивающийся как в курсовой, так и в межкурсовой периоды подготовки), в ходе которого происходят качественные изменения в компонентах компетентности педагога* [19, 21, 34, 48 и др.].

**1.2. Концептуальные основы модели.**

***Концептуальное обоснование*** нашей образовательной модели включает основные идеи, ценностные основания личностно ориентированного и компетентностного подходов при обучении взрослых и методологические положения теории деятельности:

* в структуре деятельности каждый компонент выполняет определенное предназначение, функцию;
* деятельность личности опредмечивается в своем продукте, приобретающем системные и личностно-смысловые качества;
* избирательность и направленность деятельности субъекта определяется потребностями, ценностями, целями, установками, эмоциями и прошлым опытом;
* при активизации потенциальных ресурсов педагога используются внешние факторы и внутренние условия личности;
* совместная предметная деятельность опосредована межличностными отношениями;
* переход совместных внешних действий во внутренние действия субъекта происходит через механизм интериоризации – экстериоризации и т.д. (Л. С. Выгодский, В. В. Давыдов, А. В, Брушлинский, П. Я. Гальперин, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубенштейн, Д. Б. Эльконин и др.).

***Компетентностный подход*** в непрерывном педагогическом образовании выступает современным методологическим ориентиром профессиональной подготовки педагога, определяющим становление интегральной профессионально-личностной компетентности как универсальной способности проектировать и реально обеспечивать новое качество образования и новый образовательный результат.

Кроме этого, нами взят ***андрагогический подход*** как важное средство, содействующее личностно-профессиональному самоопределению учителей. Для нас стали значимы такие положения данного подхода, как:

* самостоятельность обучающихся на всех этапах работы - от планирования до контроля;
* создание условий, содействующих осмыслению педагогами своих действий, а главное - собственных изменений;
* опора на профессиональный и жизненный опыт в качестве одного из важнейших ресурсов обучения;
* ориентация на конкретные образовательные потребности повышают личностную значимость образовательного процесса и активно содействуют развитию новых образовательных потребностей педагогов [14, 18, 35, 36 и др.].

Опираясь на компетентностный, личностно-деятельностный подходы, мы сформулировали принципы образования педагога в МСНО.

Основываясь на объективную необходимость следовать определённым тенденциям развития системы образования и осуществлять связь теоретических представлений с образовательной практикой, **ведущими принципами деятельности** муниципальной системы непрерывного образования нами определены:

*- принцип концептуальной направленности*, предусматривающий общие цели и исходные теоретические основы преобразований;

* *принцип инвариантности*, отражающий необходимость выделения общих концептуальных позиций и подходов для широкого класса объектов;
* *принцип вариативности*, предусматривающий в каждом конкретном случае учет и использование конкретных особенностей объекта в преобразуемой ситуации;
* *принцип ресурсной обеспеченности*, а, следовательно, реалистичности намеченных преобразований, включая адресность направлений и программ, от которых ожидается наибольшая отдача;
* *принцип открытости*, отражающий необходимость корректировки, изменений, конкретизации разработанных проектов и программ;
* *принцип целостности и комплексности*, предполагающий рассмотрение муниципальной системы образования как целого, вбирающего в себя и интегрирующего локальные особенности ИМЦ, образовательных учреждений, а также связь с региональной системой образования.

***Особо выделим принцип непрерывности*** образования, который понимается нами как выход педагога за рамки профессиональной подготовленности и постоянное поддержание профессиональной компетентности. Использование всех возможных условий, форм повышения квалификации мотивирует учителя к непрерывному познанию, самоанализу, творчеству. Реализация данного принципа конкретизирует ценностные ориентиры учителя, позволяет ему совершенствовать свои компетентности в соответствии с требованиями времени.

**II. Технология реализации модели МСНО.**

Наряду с концептуальной стороной нами разработана и ***технологическая часть модели МСНО***.

***Логика организации МСНО*** заключается в многократном моделировании объекта изучения, развития, формирования. ***Сущность нового*** заключается в отчуждении от части опыта, привычного мышления, действий, принятии изменения. Т.е. сохраняется прежнее, устойчивое в МСНО, но реконструируется та часть, которая была недейственна, либо добавляется отсутствовавшая.

***Механизм изменения*** появляется тогда, когда создан качественный специальный образец, дающий варианты решения образовательных проблем на едином основании, т.е. абстрактном представлении.

Изменение начинается с модификации основания деятельности, что требует иных способностей и готовность методиста перестроить, усилить или создать новое в структуре МСНО. Сам процесс непрерывности образования не обеспечивает формирование новых компетентностей у педагога. На первое место в нём выступают не знания и умения, а сам механизм соорганизации всех институциональных муниципальных методических структур и механизм самоорганизации, нацеленный на самореконструкцию, саморазвитие педагога.

Педагогу необходимо пройти множество процедур, прежде чем у него выработается собственный механизм саморазвития, касающийся как системы представлений, так и систем субъект-субъектных отношений и технологий.

***Механизм формирования современных компетентностей у педагога*** соотносится с рядом других механизмов, влияющих на его работу. К таким механизмам могут быть отнесены: механизм проблематизации, механизм целеполагания, механизм проектирования и тактического действия, механизм синтетического сложения и аналитического слежения и др.[4].

Пусковым механизмом образовательного процесса в МСНО является объединение объективно заданных извне требований и внутренних подвижек, неудовлетворенность самого педагога результативностью своего труда.

Логикаобщего направлениядеятельностипедагога в МСНО заключается в поэтапном движении к результату и проходит три этапа.

*Мотивационно-ориентирующий этап* протекает в послекурсовой период подготовки учителя и включает:

1. Диагностику/анкетирование.
2. Вычленение профессиональных затруднений и потребностей педагога.
3. Определение исходного уровня профессиональной подготовленности специалиста и выявление его потенциала.
4. Создание оптимальных условий для каждого педагога в самоопределении в системе непрерывного образования.
5. Мотивирование специалиста на непрерывное самообразование.
6. Совершенствование способностей педагога к самоанализу.
7. Работу с индивидуальными образовательными маршрутами участников (ориентировочное целеполагание; составление основ, коррекция и конкретизация плана деятельности в МСНО).

Рассмотрим содержание работы на данном этапе. После получения результатов анкетирования/диагностики педагогов (см. приложение 1) на методическом объединении в образовательном учреждении идет обсуждение и выявление реальных проблем практики каждого педагога, вскрываются их причины. Это может осуществляться через методику построения «Древо проблем», либо «Критериальную оценку проблем», либо «Экспертный метод ранжирования проблем» (см. приложение 2). Кроме этого следует обсудить, чем каждый из педагогов может быть полезен для других, т.е. актуализировать потребности в сотрудничестве*.*

Следующий шаг - составление основ индивидуального образовательного маршрута педагога - происходит в рамках МО ОУ с обязательным участием координатора МСНО (это может быть заместитель директора по учебной части) и предоставлением возможных образовательных услуг МСНО. Выясняется тематика потребностей, которые могут удовлетворить специалисты других структур (преподаватели Вузов, центров и т.п.). После чего оформляется заказ образовательных потребностей и заявка на реализацию учебных семинаров, модулей, консультаций в качестве преподавателей (см. приложение 3). Таким образом, происходит актуализация потребностей педагога в дополнительном образовании.

Методисты-координаторы ИМЦ анализируют полученный заказ потребностей, уточняют, соотносят его относительно значимым тенденциям и заданным стратегическим ориентирам изменений в образовании. За счет этого сопоставления происходит коррекция индивидуальных образовательных маршрутов, определяется готовность методических структур городской системы образования к удовлетворению запросов от ОУ и идет поиск узких специалистов-ученых, практиков, которые смогут обеспечить запрос от педагогов. После проведенного анализа заявок на актуальность и возможности кадрового обеспечения образовательных услуг, заключаются договоры с ОУ и преподавателями; формируется муниципальный заказ и вносится в электронный банк заказа МСНО (см. приложение 4). Итогом этой работы становится совещание с руководителями МО, заместителями директоров ОУ «Проблемы и задачи МСНО на предстоящий период».

# На втором, формирующем, этапе разворачивается содержательно-технологическая и организационно-контролирующая деятельность по реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, в результате чего должно произойти формирование современных компетентностей у учителя. Совместно с методистом могут быть внесены коррективы в индивидуальные цели педагогов и календарно-тематические планы образовательных программ ИМЦ.

Отметим, что разделение на слушателей и преподавателей в данной модели условно, все работают как единый неформальный коллектив, где все учатся у всех. Участники МСНО привлекаются к планированию и подготовке мероприятий; выбору индивидуальных форм и методов обучения. Темп и объем работы устанавливается в соответствии с особенностями сформированных групп учителей и др.

При реализации индивидуальных образовательныхмаршрутов необходимо создать образовательную среду, основанную на взаимодействии всех участников. Каждый участник МСНО формулирует свои цели (см. приложение 5) и совместно с методистом-координатором ИМЦ простраивает свою последовательность освоения вопросов, заложенных в индивидуальном образовательном маршруте.

Главными структурными единицами такой среды являются учебные группы. Учебные группы – это временные кооперации участников ресурсных центров, опорных школ, пилотных проектов, проблемных и иных групп, семинаров и др., которые образуются на пересечении индивидуальных образовательных маршрутов участников в определенные сроки работы в МСНО. Содержание, формы работы учебных групп и их состав различен. Например, в ресурсном центре в один и тот же момент времени могут работать несколько учебных групп: к примеру, в одной - участники изучают и обсуждают основную программу развития общего образования в малой группе (3-4 человека), в другой – изучают метапредметный подход к образованию, используя методику Громыко Н. В. (8-12 человек), в третьей – идет лекция-дискуссия «Как организовать обучение для всех и для каждого?» или **«**Развитие новой образовательной практики на основе формирования общеучебных умений и навыков у обучающихся» (15 человек), в четвертой - индивидуально изучаются статьи инновационного опыта работы (3-4 человека), в пятой посещение и анализ урока с точки зрения введения ФГОС (8 человек) и т.д. Освоив содержание в одной учебной группе, участник идет к методисту-координатору, который направляет его в другую учебную группу в соответствии с индивидуальным маршрутом или он это делает самостоятельно. На следующий год (после работы в ресурсном центре) педагог может включиться в работу проектной группы, а затем (третий год) участвовать в реализации разработанного проекта.

При реализации возможности обучать других у каждого участника есть возможность развернуть собственную образовательную сеть и войти в образовательную сеть другого (см. приложение 6).

Решающую роль в реализации задач непрерывности самообразовательной деятельности учителя играет методическая служба в школе. Повышение квалификации в условиях образовательного учреждения показало ряд преимуществ:

- продолжительность образовательного процесса во времени позволяет более последовательно и целенаправленно выстраивать методическое сопровождение непрерывного образования учителя, совместный поиск в познавательном либо технологическом направлении;

- большая оперативность в решении конкретных потребностей конкретных педагогов обеспечивает условия для непрерывного дополнительного образования и оказывает влияние на его результативность;

- участие в групповой работе, личностно значимой для самого учителя, вызывает большую заинтересованность в обучении и самообразовании;

- возможность применить на рабочем месте все, что получил на курсах, спецкурсах; обогащённый опыт стимулирует к дальнейшим пробам и др.

Поэтому при Информационно-методическом центре проводятся курсы повышения квалификации КРИПКиПРО по накопительной системе, осуществляется реализация образовательных программ, работают постоянно действующие семинары по актуальным вопросам образования, открываются проблемные, проектные группы, при ОУ – ресурсные центры, опорные школы, стажировки, мастер-классы, экспериментальные площадки и другие профессиональные объединения, реализуются пилотные проекты.

Организация такого рода учебного процесса требует особого учета того, что пройдено каждым участником МСНО. Средством для организации контроля служит карточка учета. Возможно использование двух форм учета – общая карточка, которая ведется методистом-координатором, и карточка учета учебной группы, которая заполняется руководителем группы или преподавателем. В качестве примера смотрите фрагмент общей карточки учета, на которой можно увидеть, какие темы уже пройдены каждым участником (знак «+») и чем каждый занимается в данный момент (отмечено точкой).

**Карточка учета образовательной деятельности педагогов в МСНО**

**на 2012/2015 учебный год**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Инвариант | | | Вариативная часть | | | | | | | | | | |
| Реализуется методистами ИМЦ | | | | | | Взаимообучение | | | | |
| Курсы | Образовательные прогр. ИМЦ | Модернизация (введение ФГОС ) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Б… Н.П. | + | + |  |  | **.** |  |  |  |  |  | . |  |  |  |
| Г… Л.А. | + | + | **+** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ж… Т.И. |  | + |  | + |  | **.** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| З… Г.В. |  | + | **.** | + |  |  |  |  |  |  |  | . |  |  |
| … |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **2013/2014 учебный год** | | | | | | | | | | | | | |
| Б… Н.П. |  | + |  |  | **.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Г… Л.А. |  | + |  | + | **.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ж… Т.И. |  | + | **.** |  |  |  |  |  |  |  |  | . |  |  |
| З… Г.В. |  | + |  |  |  |  | **.** |  |  |  | . |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **2014/2015 учебный год** | | | | | | | | | | | | | |
| Б… Н.П. |  | + | + |  | **.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Г… Л.А. |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ж… Т.И. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| З… Г.В. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Интенсивность, насыщенность и непрерывность деятельности учителя в МСНО зависит не только от предметного содержания, но и от профессионализма, компетентности и умений специалистов, организующих образовательный процесс в системе непрерывного образования. Мы выделили следующие основополагающие функции таких специалистови используемые ими средства:

* организационная: определение, согласование целей и идей; внесение корректив в ход какой-либо процедуры; усиление мотивирования, либо ослабление противодействия; отслеживание видов и форм действий, их последовательности, динамики изменений и подведение к самостоятельному определению и видению этих изменений; стимулирование стремления к новым знаниям, интерес к опыту других, к успешности каждого;
* коммуникативная: передача информации; организация помогающих, субъект-субъектных отношений, коммуникативного, познавательного взаимодействия; выполнение роли понимающего критика; опосредованная (завуалированная) форма воздействия на педагога, что создает благоприятный психологический климат на занятиях;
* когнитивная: полисенсорное обучение; организация рассмотрения вариантов действий, акцентирование внимания на эффективных способах мыследеятельности, общения; направленность на поиск альтернативных действий и средств; сравнительная оценка фактов, явлений, ситуаций; абстрактное представление множества разнообразных взглядов, нахождение их границ и полезности, деформаций в деятельности; обучение новым способам мыследеятельности, взаимодействия;
* экспертная: косвенное выявление и фиксация динамики состояния, уровня работоспособности, успешности/неуспешности в самообразовании участников группы; анализ, диагностика, слежение за движением, характером взаимодействий, отношений в группе.

Работа в группах МСНО строится в зависимости от уровня подготовленности педагогов. Например, в менее подготовленной аудитории занятий может быть проведено больше, чем в остальных. Но встречи по времени будут короче, информация будет даваться дозированно, обучение будет проходить в логике «от простого к сложному», от практики к теории. В других группах материал может осваиваться методом погружения.

Все мероприятия, процедуры МСНО регламентируются программами, планами действий, разработками сценариев и др. Со всех проводимых мероприятий получается обратная связь. Это позволит упорядочивать, нормировать, управлять системой действий педагогов, вошедших в МСНО.

В организации образовательного процесса используются способы и средства, инициирующие личностную вовлеченность учителя, создающие условия персональной значимости ситуации, материала, способа и др. Основной метод присвоения нового опыта в МСНО – это рефлексия. На всех проводимых занятиях в группах, желательно, проводить обсуждение способов работы, которые использовались, и условия, необходимые для их реализации. Например, для того чтобы организовать работу по осмыслению проблем педагогической практики, необходимо владеть техникой задавания вопросов, умениями и навыками создания ситуации образовательной интриги, проблемной ситуации и ситуации «не-знания». Любое полученное знание обсуждается с участниками с точки зрения: «А как я могу применить это в своей деятельности?» Кроме того, в конце учебного года на завершающем занятии организуется специальная работа в группах, где происходит рефлексивная сборка и проектирование дальнейшей образовательной деятельности каждого участника в МСНО (см. приложение 7).

Таким образом, содержание и организация непрерывного образования педагога в курсовой и межкурсовой периоды *как целостной системы* заключается не в объединении множества звеньев ММС, связанных лишь ситуационно, не в проведении отдельных мероприятий, а в применении механизмов и способов работы с индивидуальными образовательными маршрутами педагогов. В переходе в новое качество взаимодействия, открытии новых связей и отношений субъектов системы непрерывного образования. При этом содержание и логика деятельности специалиста в МСНО определяется самим учителем в соответствии с его профессиональными потребностями и задачами. Система же непрерывного образования создает условия и режим для самовыражения и самореализации, самосовершенствования и самоизменения учителя.

*Определяющим условием непрерывности* **дополнительного профессионального образования** учителя в ММС является направленность организационно-методического обеспечения на самостоятельность учителя в выборе путей самообразования.

На третьем, ***оценочно-прикладном***, этапе проходит анализ учителем достигнутого, определяется уровень значимости обновленных знаний и комптентностей. Происходит обобщение и интериоризация приобретенного опыта в МСНО. Специалист трансформирует и распространяет его в продолжающееся самообразование, в педагогическую и методическую деятельность, автоматически переносит его в разнообразные формы работы с детьми и ставит перед собой новые цели.

**III. Компоненты модели МСНО.**

Наша модель основана на том, что все этапы данного процесса неразрывно связаны между собой; достижение результатаобеспечивается целенаправленной системной работой в курсовой и межкурсовой периоды повышения квалификации. Важнейшее значение при организации деятельности учителя в МСНО придается моделированию, практическому проживанию и рефлексии, позволяющим совместить достижения научных, методических и психологических целей. Предлагаемая модель МСНО учителя носит ***практико-ориентированный характер и предназначена*** для обеспечения специального учебного процесса, где в центре внимания находится формирование современных компетентностей, особенно приобретение педагогом способности к анализу собственной деятельности и поиску альтернатив.

Разработанная нами модель непрерывного образования педагога в ММС педагога включает в себя следующие *компоненты:* цели; функции; содержание деятельности по этапам; формы; методы; программно-методические средства; прогнозируемые результаты (см. таблица1).

Таблица 1.

Модель

системы непрерывного образования педагогов в ММС

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Компоненты** **модели** | **Этапы**  непрерывного образования педагогов в ММС | | |
| **Мотивационно-ориентирующий** | Формирующий | **Оценочно-прикладной** |
| **Цели** | Актуализация ключевых профессиональных потребностей учителя. Определение и формирование ценностной ориентации учителя  на формирование современных компетентностей.  обеспечение получения опыта самодиагностики, самопознания, самоорганизации  учителями | Освоение теоретико-методологических и технологических вопросов образовательной программы МСНО. Формирование у учителя потребности в самообразовательной деятельности.  переориентирование педагогов с учебно-дисциплинарной на личностную, компетентностную модель взаимодействия с обучающимися обогащение индивидуальных технологий современными методами и способами образования Обучение новым способам и приемам педагогической деятельности.  обеспечение получения опыта  самовыражения учителями | Оценка и применение учителем на практике приобретенных знаний и опыта в МСНО; использование индивидуальных технологий в профессиональной деятельности. Формирование устойчивой мотивации на непрерывное профессиональное образование. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Функции** | Стимулирование личной активности учителя.  Мотивирование учителя на самообразовательную деятельность. Обеспечение условий самопознания, самоанализа профессионализма педагога. | Нивелирование негативных профессиональных установок, познавательных стереотипов. Самоопределение учителя в МСНО. Координация ИМЦ работы всех методических институциональных образований. Приобщение учителя к научному поиску и формированию современных компетентностей. | Самоопределение учителя в курсовой подготовке. Выработка концептуальных оснований индивидуального стиля деятельности.  Внедрение в практику полученного опыта в МСНО. |
| **Содержание** | Входная диагностика. Вхождение в профессиональные уточняющие и корректирующие мероприятия. Самоанализ, рефлексия успешности учителя. Организация осознания индивидуальной деятельности как средства саморазвития. Справочно-информационная работа по выработке для учителей рекомендаций по формированию современных компетентностей. Создание атмосферы психологической безопасности. | Организация дополнительного непрерывного образования педагогов в курсовой и межкурсовой периоды.  Дистанционное обучение.  Консультирование повопросам нормативно-правовых основ и приоритетных направлений современного образования.  Участие в научно-исследовательской,  экспериментальной, инновационной, программно-проектной деятельности, методической, практической работе.  Защита курсовых работ, проектов, программ. | Диагностика на выходе.  Отчеты по самообразованию, творческие отчеты; защита исследовательских работ.  Подведение итогов, обобщение и анализ работы МСНО, внесение корректив.  Описание и распространение инновационного опыта. Перспективное планирование  дальнейшего образования педагогов. |
| Содержание образовательного процесса на всех этапах включает вопросы *проблематизации, целеполагания, анализа эффективности МСНО*. | | | |
| **Формы** | Анкетирование; экспериментально-демонстрационные занятия; школа молодого специалиста; тренинги; мастерские, проблемные группы. | Курсы, спецкурсы, лекции, постоянно действующие семинары, разработческие семинары, веб-семинары, тематические практикумы; групповые и индивидуальные консультации. Экспериментальные площадки. Пилотные проекты.  Ресурсные центры, опорные школы, проектные, творческие группы и др.  Тренинги, мастерские, педстудии, стажировки.  Профессиональные конкурсы.  Научно-практические конференции, круглые столы; веб-семинары, форумы. | Мастер-классы, фестивали методических идей.  Проблемные, творческие, проектные группы; стажировки, публикации; презентации; профессиональные конкурсы; групповые и индивидуальные консультации; круглые столы; научные недели, веб-семинары, форумы, конференции. |
| **Методы** | Методы изучения профессиональных затруднений, источников мотивации, профессиональной направленности, педагогического целеполагания, анализа, планирования, кейс-метод, метод гипотез. Интерактивные методы. Методы стимулирования и мотивирования к учению взрослых; метод проблемного изложения информации; метод «не-знания», метод упражнений и др. | Эвристические методы, метод проблемного обучения, методы анализа, целеполагания, планирования, метод сравнения, метод моделирования и проектирования; метод супервизорства; методы рецензирования и экспертизы; частично-поисковый метод; метод преобразований; интуитивные методы, тренинг и др. | Исследовательские методы; методы анализа, целеполагания, планирования; методы оценки и контроля; метод ошибок, метод прогнозирования и др. |
| *Сквозные методы на всех этапах деятельности – самодиагностика, рефлексия, методы получения обратной связи*. | | | |
| ***Программно-методические средства*** | Комплект методик изучения затруднений, потребностей, компонентов компетентности учителя.  Примерные образовательные маршруты педагогов. Планы занятий проблемных групп. Логико-структурные  схемы; видеобанк; электронные библиографические картотеки, страничка на сайте ИМЦ по непрерывному образованию и т.д. | План работы по реализации Программы развития ИМЦ.  Целевые программы по работе с одаренными детьми, по распространению передового опыта педагогов, по здоровьесбережению. Образовательные программы ИМЦ. Программы спецкурсов.  Планы работы ресурсных центров, опорных школ. Программы экспериментальных площадок, пилотных проектов.  Планы занятий проблемных, творческих групп, стажировок; планы семинаров. Сценарии педстудий, мастерских.  Учебно-методические пособия, рекомендации по актуальным вопросам образования и т.д. | Целевая программа по распространению передового опыта педагогов.  Планы работы мастер-классов, фестивалей методических идей, стажировок, круглых столов и др.  Электронные банки презентаций; адресов инновационного педагогического опыта;  программ дистанционного обучения педагогов; алгоритмы экспертиз и т.д. |
| *На протяжении всех этапов осуществляется мониторинг эффективности деятельности МСНО.* | | | |
| ***Прогнозируемый результат*** | * разработана модель МСНО,  1. разработаны и утверждены локальные акты по всем направлениям деятельности ИМЦ, 2. обновлены образовательные программы ИМЦ на базе новых квалификационных требований, 3. сформированы ценностные профессионально-личностные установки педагогов на непрерывность дополнительного профессионального образования в ММС и самообразование. | 1. апробирована модель МСНО, 2. развитие инновационной деятельности ИМЦ и профессиональной мобильности методистов, 3. реализация в МСНО   образовательных программ ИМЦ на базе новых квалификационных требований,   * внедрены интерактивные и практико-ориентированные формы и способы повышения квалификации; * развитие дистанционного образования; * сформированы современные компетентности и освоены инновационные технологии педагогами. | * эффективная МСНО педагогов; * внедрение опыта инновационно работающих педагогов; * расширенное сетевое взаимодействие методистов и педагогов. |

**IV. Организация деятельности МСНО.**

Модель МСНО будет отрабатываться в межкурсовой период подготовки учителей начальных классов, русского языка и литературы, математики в Информационно-методическом центре и коллективах школ города с 2012 по 2015 годы.

Итак, нами определена необходимость построения и реализации муниципальной системы непрерывного образования педагога на основе преемственности, взаимосвязи и взаимообусловленности всех структур ММС и самообразования педагога, гибкой ее организации, дифференциации и индивидуализации. Кроме того, следует особым образом организовать систему непрерывного образования, при которой каждый учитель последовательно бы проходил различные направления подготовки: диагностическую, теоретико-методологическую, проектную, конструкторско-методическую, профессионально-деятельностную.

Очень важно объединить все звенья системы непрерывного образования в создании пространства возможностей для всех участников образовательного процесса, соединить усилия руководителей, преподавателей, методистов (разного уровня), педагогов в решении задач формирования современных компетентностей у специалистов.

При вертикальной организации муниципальной системы непрерывного образования следует учесть и использовать потенциал (научный, методический, информационный, кадровый, материальный и др.) институтов повышения квалификации, информационно-методического центра, школьных методических служб города. При горизонтальной – выстроить образовательные, социальные, интеллектуальные отношения между субъектами непрерывного образования.

Следует рационально распределить обязанности между организаторами и координаторами МСНО педагогов. Выделить группу педагогов, способных обучаться дистанционно, с последующим консультированием и предоставлением конечного методического или же дидактического продукта. Необходимо целесообразно организовать работу всех звеньев МСНО, методических объединений (ресурсных центров, опорных школ, сформированных проблемных групп при Информационно-методическом центре и др.), мониторинговой группы; обеспечить программно-методическими, учебно-методическими, информационными средствами, диагностическим инструментарием; делегировать ряд полномочий школьным методическим службам и др.

С целью согласования деятельности субъектов непрерывного образования необходимо подготовить нормативно-правовую базу МСНО соответственно официальным документам, регламентирующим процессы модернизации российского образования:

1. заключить договоры с Кузбасским КРИПКиПРО, ОУ города;
2. издать приказы об апробации модели МСНО, назначении методистов-координаторов, руководителей ресурсных центров, опорных школ, стажировок и т.п.;
3. обновить содержание лицензированных образовательных программ ИМЦ;
4. обновить положения о проблемной, проектной, мониторинговой группе и др.;
5. определить примерную норму занятости педагогов в МСНО;
6. ежегодно утверждать планы работы всех структур МСНО;
7. определить частоту рабочих заседаний координаторов, членов мониторинговой группы;
8. составить планы-графики диагностических процедур (анкетирования), консультаций, мероприятий;
9. подобрать и обеспечить координаторов МСНО диагностическим инструментарием;
10. составить примерный перечень методических продуктов деятельности педагога в МСНО;
11. составить список ответственных/координаторов за СНО педагогов в ОУ;
12. составить переченьИНТЕРНЕТ-ресурсов для методической работы;
13. составить тезаурус для координаторов МСНО.

Для всех координаторов МСНО провести групповые и индивидуальные консультации, обучающие семинары. Все это будет способствовать организованности всех участников МСНО, мобильности в управлении, гибкости и оперативности в принятии решений, общедоступности разнообразных ресурсов.

Организационно-управленческий механизм включения педагогов в МСНО заключается в составлении и реализации индивидуальных образовательных маршрутов каждого участника. Основной способ работы состоит в решении своих профессиональных проблем и удовлетворении своих профессиональных потребностей в МСНО каждого слушателя, освоение психолого-педагогических методов работы в новых условиях образования и применение их в практической деятельности в ОУ.

V. Критерии и показатели эффективности МСНО

В целях обеспечения непрерывности педагога в МСНО требуется использование критериально-оценочного аппарата как средства контроля и ориентации в данном процессе.

При разработке критериев нами были изучены различные научные источники; использованы выводы и рекомендации ученых; результаты анкетирования педагогов и учтены следующие требования к критериям:

* раскрытие критериев через совокупность показателей и уровней их проявления, на основании которых можно судить о степени выраженности этих показателей (сами качества неизмеримы, можно говорить об измерении проявлений качеств);
* фиксирование соответствия, взаимосвязи, взаимозависимости качественной определенности состояния предметов, явлений или понятий;
* критерии должны отражать динамику предмета во времени и пространстве;
* определенность показателей и уровней их проявления [12, 16, 30, 31, 38, 83, 8, 106 и др.].

Для оценки уровня эффективности методического обеспечения муниципальной системы непрерывного образования педагогов мы будем использовать в качестве основной трехуровневую систему градаций: нижний уровень обозначим как критический, средний уровень – как допустимый и высший уровень – как оптимальный.

При наличии всех показателей можно говорить о полном проявлении критерия.

Общая характеристика критериев и показателей эффективности МСНО

представлена в таблице 2.

Таблица 2.

Общая характеристика критериев и показателей

эффективности МСНО

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Показатели |
| **Сформированность информационного и**  **нормативно-правового обеспечения** | 1. Наличие нормативно-правовой базы ИМЦ:   1. устава организации; 2. программы развития; 3. локальных актов; 4. договоров с вузами, организациями разной ведомственной принадлежности; 5. стратегических, тактических и оперативных программ и планов работы.   2. Технологические характеристики информации (плотность размещения, сбор, хранение, скорость обработки, извлечения, распечатка, формы сервиса):  2.1.Упорядоченность и систематизация информационных потоков.  2.2. Своевременность получения и оперативность ознакомления.  2.3. Частота обращения пользователей (библиотека, сайт, электронные банки данных и др.).  2.4. Наличие электронного банка педагогических данных (ЭБПД).  2.5. Информация о передовом опыте ОУ, педагогов.  2.6. Взаимодействие с сетью ЭБПД муниципального, регионального, федерального уровня. |
| **Развитость системы аналитико-прогностического обеспечения** | * Диагностика запросов профессиональных потребностей педагогов к МСНО. * Формирование электронной базы данных о педкадрах. * Система аттестации педагогических кадров и методистов. * Наличие аналитических материалов: * организации и состояния методической работы, государственно-общественного управления в ОУ и ИМЦ; * по освоению педагогами в течение года образовательных программ ИМЦ; * изучения инновационных процессов в ОУ в условиях модернизации образования; * по обобщению результатов плановой экспериментальной деятельности; * по деятельности городских ресурсных центров, опорных школ, проблемных и творческих групп и других методических объединений; * мониторинг качества дополнительного образования; * мониторинг прохождения курсов повышения квалификации; * мониторинг качества сдачи экзаменов в форме ГИА, ЕГЭ. |
| **Состояние кадрового потенциала** | 1. Наличие количественного и качественного анализа состава кадров МСНО.  2. Уровень методической обученности и личных достижений методистов, руководителей методических подразделений:   * публикации в научных сборниках, журналах и местной прессе; * защита диссертационных исследований; * создание и описание авторских методик; * разработка учебно-методических материалов; * разработка образовательных программ и личное участие в курсовых мероприятиях, в МСНО; * участие в федеральных и международных конкурсах на получение грантов.   6. Результативность аттестации кадров.   * наличие и эффективность использования диагностических средств для изучения кадрового потенциала ОУ; * формы изучения, обобщения и распространения передового/инновационного опыта; * средства стимулирования творчества методиста; * состояние здоровья. |
| ***Отлаженность системы деятельности*** | * Научно-методическое обеспечение образовательного процесса в МСНО. * Организация и руководство инновационными процессами методической работы, экспериментальной деятельностью в ОУ. * Внутрифирменное дополнительное профессиональное образование. * Применение современных технологий организации образовательной деятельности со взрослыми. * Экспертная деятельность (тестирование, рецензирование, экспертирование и др.). * Мониторинговая деятельность по актуальным вопросам МС образования. * Развитие конкурсного профессионального движения; * Разработка и обеспечение ОУ информационно-методическими материалами по актуальным вопросам СО. * Наличие команд, решающих вопросы модернизации РО. * Психологический комфорт в методической службе. |
| ***Развитость системы регуляции деятельности*** | * Гибкий функционал работников ИМЦ. * Обобщение и распространение наиболее результативного педагогического опыта. * Сетевое взаимодействие отделов ИМЦ, методических объединений разных предметных областей. * Система консультативной помощи по вопросам образования. * Оперативность в решении методических запросов с мест и в самом ИМЦ. |

Для оценки качественных признаков мы будем использовать трехбальную шкалу: 3 балла выставляется, если оцениваемое качество имеет высокую степень выраженности; 2 балла выставляется, если качество имеет среднюю степень выраженности; 1 балл – качество выражено минимально либо отсутствует.

**Список литературы и интернет-ресурсов**

1. Абатурова, Г. Г. Особенности методической работы в подготовке методической документации (начинающим преподавателям) [Электронный ресурс] / Г. Г. Абатурова. – Режим доступа: [http://festival.1september.ru/articles /](http://festival.1september.ru/articles%20/) 516461. - 15.05.2009.
2. Алексеенко, М. Н. Работа по единой методической теме в образовательном учреждении [Текст] / М. Н. Алексеенко // Методист. - 2009. - N3. - С. 36-39.
3. Амренова, М. М. Обновление деятельности методической службы в условиях развития образовательного учреждения [Текст] / М. М. Амренова // Среднее профессиональное образование. – 2005. - №4 – С. 35.
4. Анисимов, О. С. Основы общей и управленческой акмеологии (учебное пособие) [Текст] / О. С. Анисимов, А. А. Деркач .– М.-Новгород, 1995 – 272 с.
5. Анцыферова, Л. И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни [Текст] / Л. И. Анцыферова / Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В. А. Бодрова. – М.: Институт психологии АН СССР, 1991. – 367 с.
6. Бабун, Р. В. Работа со взрослой аудиторией: методические рекомендации для преподавателя. – 2-е изд. [Текст] / Р. В. Бабун. – Новокузнецк: ИПК, 2002. – 54 с.
7. Бакурадзе, А. Б. Мотивация труда педагогов [Текст] / А.Б. Бакурадзе. – М.: Сентябрь, 2005. - 192 с.
8. Беляева, В. А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образовании [Текст]: методические рекомендации / В. А. Беляева, А. А. Петренко. – М.: АРКТИ, 2004. – 160 с.
9. Бережная, С. Г. Нормативно-правовая база методической работы [Текст] / С. Г. Бережная // Управление современной школой. Завуч. - 2009. - N3. - С. 85-104
10. Бершадский, М. Е. Дидактические и психологические основания образовательной технологии [Текст] / М. Е. Бершадский, В. В. Гузеев. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2003. – 256 с.
11. Бодалев, А. А. Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения [Текст] / А. А. Бодалев. – М.: Изд-во «Флинта», 1998. – 166 с.
12. Братченко, С. Л. Введение в гуманитарную экспертизу образования [Текст] / С. Л. Братченко. – М., 1999г- 137 с.
13. Бурмистрова, Г. А. Траектории личностно-профессионального развития в среднем возрасте [Текст]: дисс. …канд. психол. наук / Бурмистрова Г. А. – М., 2001 – 252 с.
14. Вавилова, Л. Н. Формирование андрагогической компетентности методиста в процессе повышения квалификации [Текст]: дисс. …канд. пед. наук / Вавилова Л. Н. – Кемерово, 2005. – 257 с.
15. Василевская, Е. В. Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне [Текст] : методическое пособие /Е. В. Василевская – М.: АПКиППРО, 2005. –52 с.
16. Вержицкий, Г. А. Диагностика качества обучения в системе дополнительного профессионального образования [Текст] / Г. А. Вержицкий, Кулакова И. В. – М.-Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2000. – 118 с.
17. Вершловский, Л. С. Общее образование взрослых: Стимулы и мотивы [Текст] /Л. С. Вершловский. - М.: Педагогика, 1987. – 184 с.
18. Вершловский, С.Г. Взрослый как субъект образования [Текст] / С. Г. Вершловский // Педагогика. – 2003. - №8. – С. 3-8.
19. Вершловский, С. Г. Проблемы организации развивающей среды в постдипломном образовании [Текст] / Л. С. Вершловский. – СПб., 2001. – 271 с.
20. Вершловский, С. Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя [Текст] / Л. С. Вершловский. - М.: Сентябрь, 2002. – 160 с.
21. Владиславлев, А. П. Непрерывное образование: Проблемы и перспективы [Текст] / А. П. Владиславлев. – М.: Мол. Гвардия, 1978. – 175 с.
22. Галактионова, Т. Г. От самопознания к самореализации: Персонал – технология образовательной деятельности [Текст] / Т. Г. Галактионова. – С-Пб.: Институт специальной педагогики и психологии. 1999. – 156 с.
23. Галкина, Т. И. Организация и содержание методической работы в современной школе: книга современного завуча [Текст] / Т. И. Галкина, Н. В. Сухенко. – Изд. 3-е доп. и пер. – Ростов н/Д.: Феникс, 2008. – 383 c.
24. Гершунский, Б. С. Философия образования для 21 века. (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций) [Текст] / Б. С. Гершунский. – М.: Педагогика, 1998.- 104 с.
25. Гильмеева, Р. Х. Формирование профессиональной компетентности учителя в системе последипломного образования [Текст]: автореф. дисс. … докт. пед. наук / Р. Х. Гильмеева. – Казань, 1999. – 45 с.
26. Губанова, Н. А. Положение о формах непрерывного образования педагогов [Текст] / Н. А. Губанова // Завуч. – 2005. - №7. – С. 23-28.
27. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и …неопределенность [Текст] / А. Н. Дахин // Педагогика. – 2003. - №4. – С. 21-27.
28. Дементьева, Т. Н. Методическая работа школы [Текст] / Т. Н. Дементьева // Управление современной школой. Завуч. - 2009. - N3. - С. 55-56
29. Дерзкова, Н. П. Как подобрать команду педагогов? [Текст] / Н.П. Дерзкова // Национальный проект «Образование». – 2008. - №1. – С. 30-34.
30. Диагностика успешности учителя [Текст]: сб. методич. мат-лов для директоров и зам. директоров / изд-во «Педагогический поиск». – 2-е изд. испр., доп. – М.: Педагогический поиск, 2001. – 160 с.
31. Дмитриева, М. А., Критерии и уровни профессионализма: проблемы формирования современного профессионала [Текст] / М. А. Дмитриева, С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование. Альманах, Вып.№4. – Новокузнецк, 2000. С. 18-30.
32. Жук, А. И. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов [Текст]: учеб.-метод. пособие / А. И. Жук., Н. Н. Кошель. – 2-е изд. – Минск : Аверсэв, 2004. – 336 с.
33. Здравомыслов, А. Г. Потребности, интересы, ценности [Текст] / А. Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат,1986. – 223 с.
34. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования [Текст]: учебное пособие / Э. Ф. Зеер. - 2-е изд., перераб. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.
35. Змеёв, С. И. Технология обучения взрослых [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. / С. И. Змеёв. - М., 2002. – 128 с.
36. Змеев, С. И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых [Текст] / С.И. Змеев. - М.: ПЕР СЭ, 2007. – 272 с.
37. Из опыта методической работы [Текст]: Дайджест журнала «Методист» / Сост. Е. М. Пахомова, Л. И. Филатова; науч. ред. Э. М. Никитин. – М.: АПКиПРО, 2005. – 64 с.
38. Измайлов, С. Г. Развитие индивидуального стиля деятельности преподавателей в процессе повышения квалификации [Текст]: дисс…канд. психол. наук. / Измайлов С. Г. - М., 2001 – 273 с.
39. Ильенко, Л. П. Новые модели методической службы в общеобразовательных учреждениях [Текст]: Изд. 5-е, испр. и доп. / Л.П. Ильенко. – М.: АРКТИ, 2003. - 64 с.
40. Ильина, Т.В. Формирование профессиональной деятельности методиста в сфере образования [Текст]. Автореф. дисс. на соиск. уч. степении канд. пед. наук. – Ярославль, 2001. – 19 с.
41. Как создать эффективную методическую службу [Текст]: методические рекомендации / Сост. Т. А. Сергеева, Н. М. Уварова, Т. В. Максимченко. – М.: «Интеллект-Центр», 2003. – 80 с.
42. Калиновский, Ю. И. Развитие социально-профессиональной мобильности андрагога в контексте социокультурной образовательной политики региона [Текст]: дисс… д-ра пед. наук / Калиновский Ю. И. - С-Пб., 2001.- 470 с.
43. Кирдянкина, С. В. Мотивация и система стимулирования педагогов [Текст] / С. В. Кирдянкина //Управление современной школой. Завуч. – 2008. - №5.- С.82-88.
44. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление [Текст] / Ю. А. Конаржевский. - М.: Центр «Педагогический поиск»,2000. – 224 с.
45. Концепция развития системы непрерывного образования в Российской Федерации до 2012 года, одобрена распоряжением Правительства РФ от 11.11.2008 г. ,№ 1309. Режим доступа: http: //www.dpo.gain.ru/Documents/Rest/Concept-2012.doc. – 7.02.2009 г.
46. Кремер, Х. Х. Структура и содержание образовательной деятельности муниципального центра непрерывного профессионального образования [Текст]: дисс…канд. пед. наук / Кремер Х. Х. - М., 2001.- 162 с.
47. Кузьмина, Н. В. Профессионализм педагогической деятельности [Текст] / Н. В. Кузьмина, А. А. Реан. – С-Пб, 1993. – 54 с.
48. Кузнецов, М. Е. Личностно-ориентированная подготовка учителя: теоретико-методологический аспект [Текст] / М. Е. Кузнецов. – Брянск, 2000г. – 375с.
49. Кульневич, С. В. Управление современной школой. Выпуск 2. Организация и содержание методической работы: практическое пособие [Текст] / С. В. Кульневич, В. И. Гончарова, Т. П. Лакоцетина. – Издательство: Учитель, 2005. – 230 с.
50. Лаврентьев, Г. В. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов [Текст] / Г. В. Лаврентьев, Н. Б. Лаврентьев. - Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2002. – 156 с.
51. Лазарев, В.С. Как разработать программу развития школы [Текст]: метод. пособие для руководителей образоват. учреждений / В. С. Лазарев, М. М. Поташник: Рос. акад. образования, Ин-т управления образованием. – М.: Новая школа, 1993. – 47 с.
52. Лизинский, В. М. О методической работе в школе [Текст] / В. М Лизинский.- М.: Центр «Педагогический поиск», 2004. - 160 с.
53. Лизинский, В. М. Предметные и межпредметные методические объединения [Текст] / В. М. Лизинский // Управление современной школой. Завуч. - 2009. - N3. - С. 57-60
54. Макарова, Т. Н. Планирование и организация методической работы в школе [Текст] / Макарова, Т. Н. М.: Центр «Педагогический поиск», 2003.- 160 с.
55. Манджиева, В. Б. Методическая работа в инновационном образовательном учреждении [Текст] / В. Б. Манджиева // Образовательная политика. - 2009. - N1. - С. 55-60.
56. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – М., С-П. И др.: Изд-во «Питер», 2003. – 352с.
57. Медова, Ю. В. Роль муниципального методического совета в поддержке и развитии инновационных процессов в образовательной системе [Текст] / Ю. В. Медова // Методист. – 2009. - № 2. – С. 19-20.
58. Методическая работа в школе: организация, планирование, анализ [Текст] / авт-сост. Л.В. Голубева и др.- Волгоград: Учитель, 2007.- 156 с.
59. Митина, Л. М. Проблемы профессиональной социализации личности / Л. М. Митина, И. В. Вачков и др.. / Департамент образования Администр., ОблИУУ, психологический ин-т РАО. – Кемерово, 1996. – 159 с.
60. Михайлова, Н. Н. Портрет методической службы России на современном этапе развития образования. [Текст] / Н. Н. Михайлова //Методист. - 2007. - № 7. - С. 27 -30.
61. Мищенко, Ю.С. Модель организации научно-методической работы в гимназии. [Текст] / Ю. С. Мищенко, Н. В. Юзюк // Методист.- 2007.- № 5.- С. 57-59.
62. Моисеев, А. М. Методическая работа в школе: организация и управление [Текст] / А. М. Моисеев. – М., 2000. – 192 с.
63. Муниципальная методическая служба: основные направления деятельности и пути преобразования. Дайджест журнала «Методист» [Текст] /сост. Е. М. Пахомова. – М.: АПКиППРО, 2008. – 64 с.
64. Немова, Н.В Управление методической работой в школе [Текст] / Н.В. Немова. – М.: сентябрь, 1999. – 176 с..
65. Непрерывное образование, самоопределение и самореализация личности в условиях социальных перемен [Текст]: Материалы 2 Российских педагогических чтений памяти Н.Н.Чистякова. - Кемерово, 2000. – С. 37-51, 59-62,66 –67,81-86,103-105,241-283.
66. Никитин, Э. М. Учимся учить: из номера в номер [Текст] / Э. М. Никитин // Методист. – 2002. - №3. – С. 48-50; №4. – С. 36-39.
67. Никишина, И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении [Текст] /И. В. Никишина.– Волгоград: Учитель, 2007.- 127 с.
68. Онушкина, Е. В. Реализация и развитие концепций образования взрослых и деятельности Совета Европы [Текст]: дисс…канд. пед. наук / Онушкина Е. В. - СПб., 2000. – 193с.
69. Организация и планирование работы методической службы [Текст] / Третьяков П. И. Управление школой по результатам: Практика методического менеджмента. – М.: Новая школа, 1998. – С. 148-155.
70. Основные цели и задачи методической работы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://pruzanaschool3.narod.ru/sourses/metodika/> other/celi.htm. - 12.05.2009.
71. Основы андрагогики [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая и др.; Под ред. И. А. Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2003.–240 с.
72. Панина, Т. С. Современные способы активизации обучения [Текст]: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова; Под ред. Т.С. Паниной. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 176 с.
73. Панина, Т.С., Вавилова Л. Н. Модернизация деятельности методических служб учреждений профессионального образования [Текст]: методическое пособие / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – Кемерово ГОУ «КРИРПО», 2009. – 408 с.
74. Педагогический энциклопедический словарь [Текст] / Гл. ред. Б. М. Бим-Бад; редкол.: М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова и др. - М.: Большая Российская энциклопедия, 2003. - 528 с.
75. Пилюгина, С. Андрагогическое сопровождение профессиональной деятельности учителя [Текст] / С. Пилюгина // Новые знания. – 2004. - №2. – С.21 – 24.
76. Подобед, В. И. Системное управление образованием взрослых [Текст]: дисс… канд пед. наук / Подобед В. И. - Ярославль, 2000. – 309 с.
77. Подымов, Н. А. Психологические барьеры в профессиональной деятельности учителя [Текст]: дисс. д-ра психол. наук. / Подымов Н. А. - М.,1999. – 390 с.
78. Программно-целевое управление развитием образования: опыт, проблемы, перспективы [Текст] / под ред. А. М. Моисеева, - М.: Педагогическое общество России, 2001. – 256 с.
79. Профессионализм методиста, или Один в пяти лицах [Текст]: методическое пособие / Т. А. Сергеева, Н. М. Уварова, С. Е. Назарова и др. – М.:ИРПО; ПрофОбрИздат, 2002. – 224 с.
80. Профессиональные объединения педагогов [Текст]: методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений и учителей / под ред. М. М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2002. – 144 с.
81. Пугачева, Н.Б. к вопросу об инновационном проектировании [Текст] / Н.Б. Пугачева // Школьные технологии. - 2003. - №3. – С.110-115.
82. Распопова, С. Н. Передовой педагогический опыт: проблемы поиска и способов распространения. [Текст] / С. Н. Распопова, Е. В.Донецкова // Методист.- 2007.- № 7.- С.14-17.
83. Редько, Л. Л. Управление качеством непрерывного уровнего обазования в условиях формирования региональных образовательных систем [Текст]: дисс… канд. пед. наук / Редько Л. Л. - Р-н-Д, 2001. – 210 с.
84. Рекомендации об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования [Текст] : письмо Минобразования России от 09.03.2004 № 03-51-48 ин/42-03 // Методист. -2004. - № 3.- С.18-21.
85. Профессиональное развитие: Пути модернизации постдипломного образования педагога. Сборник методических материалов. [Текст] / Под ред. И. Ю. Алексашиной. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2003. – 208 с.
86. Реморенко, И. Модель «Российское образование – 2020» создается в интересах потребителей образовательных услуг [Текст] / И. Реморенко // Образовательная политика. – 2008. - № 6. - С. 2-9.
87. Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях [Текст] / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 39 c.
88. Руднева, Е. Л. Теоретические основы формирования жизненных и профессиональных ценностных ориентаций студентов [Текст] / Е. Л. Руднева. – Кемерово: Изд-во КРИПК и ПРО,2002. – 302 с.
89. Рулевская, Л. В. Использование информационно-коммуникационных технологий для обобщения и распространения педагогического опыта [Текст]/ Л. В. Рулевская // Методист. - 2007.- № 3.- С. 26-27.
90. Русских, Г. А. Новые подходы к курсовой подготовке творчески работающего учителя [Текст] / Г. А. Русских // Методист. – 2001. - №2. – С. 34-37.
91. Сапожникова, И. В. Основные направления деятельности методических служб в условиях современной школы [Текст] / И. В. Сапожникова // Управление образованием. – 2008. - №3. – С. 99 – 105.
92. Сарычева, Н. Н. Положение о методическом кабинете [Текст] / Н. Н. Сарычева // Администратор образования. – 2007.- № 22.- С. 80-82.
93. Сарычева, Н. Н. Положение о научно-исследовательской и учебно-методической работе преподавателя. [Текст] /Н. Н. Сарычева // Администратор образования. – 2007. - № 22. - С. 78-80.
94. Сатенова, С. Б. Формирование инновационных функций методической службы УСПО как механизм реализации современной модели образования [Текст] / С. Б. Сатенова // Образовательная политика. - 2009. - N5. - С. 23-27. - Библиогр. в конце ст.
95. Сенько, Ю. В. Педагогика понимания [Текст]:учеб. пособие / Ю. В. Сенько, М. Н. Фроловская. – М.: Дрофа, 2007. – 189 с.
96. Синенко, В. Я. Проблема качества образования на современном этапе развития российского образования / В. Я. Синенко др. // Качество повышения квалификации работников образования в условиях модернизации: коллективная монография. [Текст] – Новосибирск: Изд - во НИПКиПРО, 2006. – С. 6 – 14.
97. Современные технологии обучения. Методическое пособие по использованию интерактивных методов в обучении [Текст] / Под ред. Г. В. Борисовой, Т. Ю. Аветовой и Л. И. Косовой. – СПб.: Изд-во «Полиграф-С», 2002.- 79 с.: ил.
98. Сластенин, В.А. Педагогика: инновационная деятельность [Текст] /В.А. Сластенин, Л.С. Подымова. – М. : ИЧП «Издательство Магистр», 1997. – 224 с.
99. Сосновский, Б. А. Мотив и смысл [Текст] / Б. А. Сосновский. – М., 1993. – 197 с.
100. Стратегическое планирование системных изменений в образовании: Опыт разработки региональных проектов [Текст] / Под ред. А. М. Моисеева. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2003. – 176 с.
101. Тетюнина, Е. Д. Индивидуальное сопровождение учителя в системе методической работы гимназии [Текст]/ Е. Д. Тетюнина // Практика административной работы. - 2007. - № 3. - С. 39-42.
102. Тимошинова, Н. Л. Модернизация методической службы образования [Электронный ресурс] / Н. Л. Тимошинова. – Режим доступа: http://www.openclass.ru/node/881. - 17.04.09.
103. Титова, С. А. Азбука методической работы: планирование, формы и методы работы [Текст]: методические рекомендации / С. А. Титова. – Минск.: МГОУМК, 2005 г . – 43 с.
104. Уварова, Н. М. Технология оформления педагогического опыта [Текст]: методическое пособие / Н. М Уварова, Т. А. Сергеева, Т. В. Максимченко. – М.: Интеллект-Центр, 2003. - 112 с.
105. Уколова, Н. Н. Анализ состояния и эффективности методической работы в школе за учебный год [Текст] / Н. Н. Уколова, В. А. Кузнецова //Управление современной школой. Завуч. – 2008. - №2.- С. 27-44.
106. Филатова, Л. И. Информационная деятельность методического учреждения [Текст]: методическое пособие / Л. И Филатова., Е. В Василевская., Н. В Новожилова. - М.: Академия, 2005. – 55 с.
107. Шабанова, И. А. Внедрение современных образовательных технологий в учебный процесс как одно из направлений методической работы [Текст] / И. А. Шабанова, Н. Г. Гладкова // Методист. - 2009. - N2. - С. 39-40.
108. Шувалова, С. Методический сервис для педагога [Текст] / С. Шувалова // Народное образование. – 2009. - № 2. – С. 122-126.
109. Янина, Н. С. Реализация научно-методической темы школы – одна из форм организации методической работы в образовательном учреждении [Текст] / Н.С. Янина // Управление современной школой. Завуч. – 2009. - № 3. – С. 23-37.

Приложения

Приложение 1

Рефлексивный замер

педагогической успешности и возникающих проблем

|  |  |
| --- | --- |
| Все, что мне хорошо удается делать в предметно-обучающей деятельности | Проблемы, сложности в работе, недостаток знаний |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Приложение 2

**Экспертный метод ранжирования проблем**

Данная методика применяется для большого числа проблем (~ 10), алгоритм ее применения следующий:

1. Каждому эксперту предоставляется список проблем.
2. Эксперт располагает проблемы в порядке убывания их значимости и присваивает проблеме порядковый номер: самая актуальная получает первый номер, наименее актуальная - последний. Допускается присвоение нескольким проблемам  
   одного и того же номера, но тогда номер следующей проблемы увеличивается на  
   число проблем с одинаковым номером, или столько же номеров пропускается  
   перед однопорядковой группой проблем. Например (обозначим проблемы заглавными буквами): 1 .А; 2.Б,В; 4. Г. Или: 1. А; З.Б,В; 4. Г.
3. Определяется качество эксперта: если порядковые номера проблем, выставленных каким-либо экспертом, отличаются от большинства существенным образом  
   (на 4-5 единиц), то результаты работы этого эксперта не учитываются.
4. Суммируются порядковые номера, проставленные экспертами, для каждой проблемы, и составляется ранжированный список: на первом месте проблема с наименьшим суммарным баллом, на последнем - с наибольшим.

Критериальная оценка проблем

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Проблемы | Критерии оценки проблемы\* | | | Сумма баллов |
| 1 | 2 | 3 |  |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |  |

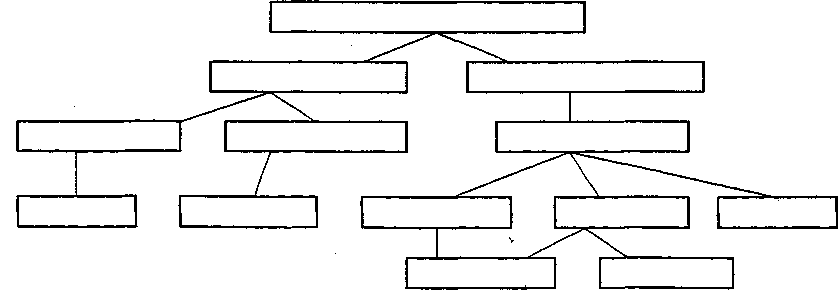
* оценка каждой проблемы производится по 10-бальной шкале, по трем критериям:

1. Первый критерий – насколько данная проблема актуальна для ОУ;
2. Второй – может ли данная проблема быть реально решена коллективом ОУ;
3. Третий – можно ли решить данную проблему за 1,5 года.

***Построение древа проблем***

*Древо проблем -* наглядное представление причинно-следственных отношений между проблемами, дефектами процесса, ограниченностью ресурсов. *Методика построения древа проблем:*

1. Выберите из ранжированного списка центральную проблему, одну из наиболее актуальных. Она будет являться исходным пунктом построения древа, расположите ее в центре листа.
2. Проанализируйте оставшиеся проблемы из списка: если анализируемая проблема является причиной для центральной, поместите ее на уровень ниже, если - следствием - то на уровень выше. Если анализируемая проблема не имеет связей с центральной - не включайте ее в древо. Если же анализируемая проблема не связана причинно-следственными отношениями с центральной, но имеет те же причины и следствия, то расположите ее на том же уровне, что и центральная проблема.
3. Продолжите анализ причин и следствий для всех проблем, расположенных на одном уровне с центральной, они могли не войти в список проблем, т.к. многие причины проблем являются дефектами или ограничениями системы, а следствия представляют собой проблемы итогов функционирования системы. В полученном древе должно быть не менее 5 уровней.



**Приложение 3**

**Карта заказа**

**к МСНО на 2012/2013 учебный год**

**от ОУ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Инвариант | | | Вариативная часть | | | | | | | | | | |
| В качестве участника | | | | | | В качестве преподавателя | | | | |
| Курсы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Б Л.Ю. | + | **+** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Б Н.П. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Г Л.А. | + | + | **+** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ЖТ.И. | + | + |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| З Г.В. | + | + | **.** | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| К Л.В. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| М З.П. | + | + |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |
| М М.С. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| М Г.И. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| М О.П. | + | + |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Н Н.Н. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Р И.В. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| С Л.А. | + | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Приложение 4**

**Карта заказа**

**индивидуальной образовательной деятельности педагогов в**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Инвариант | | | Вариативная часть | | | | | | | | | | |
| Реализуется методистами ИМЦ | | | | | | Взаимообучение | | | | |
| Курсы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Б Л.Ю. | + | **+** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Б Н.П. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Г Л.А. | + | + | **+** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ЖТ.И. | + | + |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| З Г.В. | + | + | **.** | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| К Л.В. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| М З.П. | + | + |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |
| М М.С. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| М Г.И. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| М О.П. | + | + |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Н Н.Н. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Р И.В. | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| С Л.А. | + | + | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Приложение 5**

**Алгоритм целеполагания:**

* Анализ обстановки с ответом в итоге: «Чего я хочу?»
* Ситуационный анализ: «Что я могу?»
* Учет на основе первых двух ответов потребностей и интересов, подлежащих удовлетворению.
* Анализ «цель-средства» - выяснение имеющихся ресурсов для удовлетворения этих потребностей и интересов.
* Выбор потребностей и интересов, удовлетворение которых при данной затрате сил и средств дает наибольший эффект.
* Формулировка цели.

**Приложение 6**

Педагог-преподаватель

стажировки

Ресурсный центр

Опорная школа

Спецкурс ИМЦ

Пилотный проект

Проблемная

группа

Мастер-класс

Мониторинг

## Схема № 1 Образовательная сеть педагога.