

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования Свердловской области
«Институт развития образования»

**Стажировка как эффективная форма
профессионального развития педагога**
Методические рекомендации

Нижний Тагил
2021

Рецензенты:

Т.А. Корчак, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики профессионального образования ГАОУ ДПО СО «ИРО»;

Е.И. Юрлов, директор МАОУ гимназия № 18, г. Нижний Тагил.

Авторы-составители:

Романова О.В., кандидат филологических наук, доцент кафедры управления в образовании НТФ ИРО

Алексеева Т.Ю., кандидат филологических наук, доцент кафедры управления в образовании НТФ ИРО

Утверждены научно-методическим советом ГАОУ ДПО СО «ИРО» протокол № 11 от «23» ноября 2021 г.

С 11 Стажировка как эффективная форма профессионального развития педагога: методические рекомендации / Министерство образования и молодёжной политики Свердловской области, Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», авт.-сост. О.В. Романова, Т.Ю. Алексеева; НТФ ГАОУ ДПО СО «ИРО». – Нижний Тагил, 2020. – 62 с.

В методических рекомендациях представлен перечень условий, необходимый для успешного прохождения стажировок. Раскрыты современные подходы к организации и проведению стажировок, включая интерактивные формы и методы обучения.

Методические рекомендации предназначены тьюторам для организации и проведения стажировок в системе дополнительного профессионального образования, также могут быть адресованы учителям, участвующим в программах стажировок на базовых площадках.

Материалы могут быть использованы как для проведения курсов повышения квалификации, так и для самостоятельной работы. В сборнике частично обобщен опыт проведения стажировок в системе повышения квалификации в Свердловской области.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Профессиональное развитие педагога в системе повышения квалификации	9
2. Организационно-содержательные условия проведения стажировок	14
3. Организационно-методические условия проведения стажировок	29
Заключение	38
Список литературы	39
Приложения	41

ВВЕДЕНИЕ

Быстрая смена образовательных технологий ведет к формированию принципиально новой системы непрерывного педагогического образования, предполагающей постоянное профессиональное развитие, выбор и осуществление персонализированных маршрутов развития каждого педагога и руководителя, развитие инфраструктуры для индивидуализации спроса и возможностей его удовлетворения.

В соответствии с Положением о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области специалистами государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» в мае-июне 2021 года был проведен мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области.

Среди показателей мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области есть важные показатели:

- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- организация сетевых форм взаимодействия педагогов на региональном уровне
- и другие показатели.

Мониторинг позволил определить уровень развития системы обеспечения профессионального развития в регионе на основе показателей по:

- выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- обеспечению эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- выявлению запросов педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- выстраиванию системы методического сопровождения педагогических работников;
- изучению состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- организации сетевых форм взаимодействия педагогов на региональном уровне;
- выявлению кадровых дефицитов и развитию кадрового потенциала в образовательных организациях.

Мониторинга позволил выявить наиболее эффективные практики сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, муниципальных образованиях, в том числе по внедрению новых форм и форматов сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, муниципальных образованиях.

Организация сетевого взаимодействия педагогов позволяет в муниципальных образованиях организовывать стажировки для педагогических работников и целых педагогических коллективов образовательных организаций.

Анализ результатов мониторинга показал, что наиболее активно данную форму профессионального развития используют методические службы городских муниципальных образований (более 51 % территорий), в удаленных сельских территориях, в которых отсутствуют методические службы) стажировки редки. Только в 14 процентах таких муниципалитетов педагоги имеют возможность повышать уровень профессионального мастерства во время стажировок, организованных в рамках сетевого взаимодействия.

Однако удаленные сельские территории, не имеющие методических служб, более активно направляют своих педагогов на обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации Института развития образования и Академии Министерства просвещения (из 70 % сельских территорий прошли обучение более 50 % педагогов).

В качестве площадок для профессионального развития учителей сельские муниципальные образования более активно, чем городские, используют другие образовательные организации, педагоги которых делятся опытом со своими коллегами (25 % сельских муниципалитетов, имеющих методическую службу, и 14 % муниципалитетов, в которых она отсутствует). К сожалению, не во всех городских муниципальных образованиях опыт работы педагогов из образовательных организаций не рассматривается как эффективный способ профессионального развития, что сказывается на недостаточном использовании формы стажировок для профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Вместе с тем, подавляющее большинство педагогов образовательных организаций демонстрируют готовность активно участвовать в деятельности открытых (сетевых) профессиональных сообществ, получая профессиональную помощь и поддержку, в том числе через тьюторское сопровождение на стажерских площадках.

Нужны совершенно конкретные обучающие программы (программы стажировок), в которых будет не только представлены теоретические основания новых образовательных технологий, но и будет возможность включиться в соответствующие эффективные практики – и в ходе включенного наблюдения, и в ходе анализа и проектирования собственных образовательных ходов.

Исходя из перспективного характера повышения квалификации, оно проводится на базе тех образовательных учреждений, в которых существуют

образовательные практики нового (эффективного) типа. На базе таких учреждений организованы стажировочные площадки.

Стажировочные площадки – место порождения новых образовательных технологий и укладов, соответствующих современным требованиям. Это пространство профессиональной пробы в новом, становящемся образовании, соответствующем требованиям Федерального государственного образовательного стандарта. Местом проведения практик стали инновационные образовательные учреждения, объединенные в сеть стажировочных площадок.

Стажировочные площадки могут быть основаны на базе инновационных образовательных центров, определяющих зону ближайшего развития образования в данном муниципалитете (регионе). В повышение квалификации активно участвуют педагоги стажировочной площадки, а также преподаватели институтов повышения квалификации, отвечающие требованиям, предъявляемым к «тьюторам повышения квалификации педагогов» и «супервизорам повышения квалификации педагогов».

В рамках стажировочной площадки реализуется модель непрерывного, персонифицированного и актуального повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих кадров, включающая:

- развитие новых форм и технологий (модульный принцип формирования и реализации образовательных программ, дистанционные образовательные технологии, стажировка в инновационных образовательных учреждениях и другие);

- сетевой принцип обучения (кооперация ресурсов и использование потенциала ведущих консультантов, тьюторов, педагогов-практиков, инновационных и базовых образовательных учреждений, учреждений высшего профессионального образования);

- информатизацию системы образования и создание ИКТ-насыщенной среды (использование в образовательном процессе телекоммуникационного и интерактивного оборудования, программно-аппаратных комплексов, внедрение комплексной информационно-аналитической системы);

- новую модель мониторинга качества дополнительного профессионального образования (оценивание результативности обучения непосредственно после его завершения; анализ отсроченных результатов обучения посредством социологических исследований и экспертных опросов; анализ достижений обучающихся).

Первым шагом в реализации программы деятельности стажировочной площадки в части повышения квалификации педагогических и руководящих работников стала организация работы по созданию тьюторской сети, системы тьюторского сопровождения стажировки работников образования. В результате были созданы команды тьюторов в образовательных учреждениях – базовых площадках, педагогических колледжах, представительствах и Нижнетагильском филиале Института, а также в муниципальных образованиях.

С целью распространения моделей образовательных систем, обеспечивающих современное качество общего образования, представления слушателям актуального инновационного опыта в Свердловской области в рамках реализации ФЦПРО были созданы 20 базовых площадок в 6 управленческих округах области как ресурсные центры новых практик образования.

В 2020-2021 году получил хороший старт региональный проект «Образовательный тур», смыслом и содержанием которого является организация по инициативе образовательных организаций, методическими службами муниципальных образований, методическими объединениями педагогов муниципальных образований формируется календарь стажировок по самым актуальным направлениям профессионального развития. Стажировки в рамках «Образовательного тура» являются площадками предъявления инновационного опыта педагогов и организаций, отработкой педагогами апробированных методических решений для реализации самых актуальных планов развития системы образования.

В данных методических рекомендациях стажировка рассматривается как специально организованная форма повышения, которая является оперативным и эффективным средством совершенствования профессионального мастерства педагогических и руководящих работников. Стажировка - это практико-ориентированная образовательная деятельность по приобретению нового профессионального опыта работы (эффективных практик) в системе повышения квалификации.

Стажировка основана на системно-деятельностном подходе: выстраивается как движение от цели к результату, при этом в качестве результата рассматривается выстроенный проект педагогической деятельности по реализации новой практики; движение от цели к результату совершает сам стажёр в процессе теоретической, практической, аналитической, проектной деятельности, осознавая этапы продвижения и свой индивидуальный прогресс; осуществляется через современные образовательные технологии, при использовании которых видна субъектная роль каждого стажёра.

Продуктивные результаты стажировок как повышение профессиональной компетентности педагогов, активное внедрение инновационных технологий в повседневную практику педагогов обеспечивается при реализации следующих организационных условий:

- обеспечении активной самообразовательной позиции каждого стажера с учетом его профессиональных интересов и склонностей;
- использовании тьюторских технологий сопровождения стажеров со стороны специалистов системы повышения квалификации и носителей инновационного опыта на всех этапах стажировки, в том числе, тьюторов (проектировочном, реализационном и рефлексивном);
- развитии сети базовых площадок как ресурсных центров инноватики, включающей нормативно-правовую базу их деятельности, и обеспечении необходимыми ресурсами (кадровыми, научно-методическими,

информационными и т. д.), позволяющими осуществлять адресную стажировку в очной или дистанционной форме.

В данных методических рекомендациях рассмотрены вопросы, связанные с организационно-содержательными и организационно-методическими условиями проведения стажировок в системе дополнительного профессионального образования.

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В связи с быстро протекающими социально-экономическими изменениями, происходящими в нашей стране, демократизацией и гуманизацией общества, перед учреждениями повышения квалификации выдвигается задача разрешения противоречия между требованиями новой практики и насыщенным традиционными стереотипами сознанием педагогов. Поскольку средством профессиональной деятельности выступает сама личность учителя, требуется пристальное внимание к особенностям процесса его профессионального развития, к условиям, оказывающим на него влияние.

Для отечественной и зарубежной психологии в целом проблематика профессионального развития не является новой. Отдельные вопросы и аспекты этой проблемы в той или иной степени уже исследовались ранее педагогами и психологами, социологами и философами. Анализ отечественных работ по этой тематике свидетельствует, что исследование профессионального развития осуществляется в рамках нескольких подходов, среди которых следует выделить: личностно-деятельностный; системомыследеятельностный (определение профессионально важных качеств педагога как субъекта деятельности); деятельностный (выявление закономерностей профессионального роста педагога благодаря изучению результативности его деятельности); целостный, комплексный, акмеологический (взаимосвязанное изучение личностного и профессионального роста педагога).

Сторонники первого направления, опираясь на анализ деятельности с точки зрения ее структуры и успешности, выделяют качества педагога, которые, по их мнению, могут обеспечить результативность процесса. Под такими качествами подразумеваются профессиональные умения педагога (Ф.Н. Гоноболин, М.А. Данилов, В.А. Крутецкий, Н.В. Кузьмина и др.), педагогические способности (С.Г.Вершловский, Ф.Н. Гоноболин, В.Н.Козиев, Ю.Н.Кулюткин, Н.В.Кузьмина, В.А.Крутецкий и др.). Работы названных авторов способствовали созданию профессионального портрета педагога, что явилось основой для развертывания деятельности по профориентации, профотбору и обучению педагогов.

В последние десятилетия XX в. в педагогической науке определилось направление, изучающее проблему профессионального развития на основе системомыследеятельностного подхода (О.С. Анисимов, А.А. Деркач, Н.А. Масюкова, Б.В. Пальчевский, П.Г. Щедровицкий). Представители данного направления рассматривают профессиональный труд педагога как полиструктурную, полипредметную и полифункциональную динамическую систему, включающую в себя помимо чисто педагогической еще и исследовательскую, методическую, проектную, управленческую и другие виды деятельности. Для характеристики профессионального развития эти ученые чаще всего используют понятие квалификации, под которой организационно-

деятельностная компетентность - способность не только выполнять, но и оценивать свою деятельность.

Методологическая опора на теорию деятельности, с одной стороны, позволяет уйти от случайности в выделении качеств, охватить все компоненты и обоснованно зафиксировать этапы профессионального роста, с другой - редуцирует характеристику педагога до субъективного уровня, не учитывая его личностных качеств.

Повышение интереса к личности, характерное для науки конца XX в. в целом, обусловило интерес к исследованиям профессионального развития на основе личностного подхода (Н.А. Астахова, Г.Г. Горелова, О.П. Морозова и др.). Главная их особенность - концентрация внимания на личности педагога, его ценностных ориентациях, смысловых образованиях, индивидуальном стиле деятельности.

Изучение личностного и профессионального роста педагога на основе целостного и комплексного подходов осуществлялось в 1970-80-е гг. В.А. Сластениным, Н.Ф. Талызиной и др. Позднее эти попытки нашли продолжение в исследованиях, проводимых на основе акмеологического подхода (Б.Г. Ананьев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина и др.). Профессиональная зрелость учителя с акмеологической точки зрения рассматривается в единстве индивидуально-личностного, процессуально-технологического и самоактуализационного компонентов. Основным, стержневым среди них выступает самоактуализация. Целостный подход к исследованию человека в профессиональной деятельности осуществляется в соответствии с теоретической моделью человека, предложенной Б.Г. Ананьевым: индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность.

Во всех рассмотренных выше исследованиях разработаны нормативные модели личности и деятельности специалиста на основе формирования профессионально важных качеств в результате взаимодействия индивида с обществом посредством интериоризации присущих данному социуму норм. Центральной категорией, отражающей сущность взаимодействия человека и профессии, является профессиональное развитие, которое в психологии рассматривается как фундаментальный процесс изменения человека, как объяснительный принцип становления профессионализма и как ценность профессионального сообщества.

Подобное понимание этого феномена ставит вопрос о поиске адекватного подхода к его изучению. В психологической науке, как нами отмечалось выше, сегодня существуют различные методы анализа профессионального развития учителя. Каждый из них выработал свой класс представлений и соответствующих понятий, не выводящихся из какой-либо одной, общей для них категории. В то же время они взаимодополняют друг друга и поэтому могут быть объединены в рамках единого личностно-развивающего подхода.

Л.М. Митина в своих исследованиях отмечает необходимость ввести особое представление о профессиональном развитии учителя, не сводимое ни к процессуальным, ни к деятельностным характеристикам.

В данных методических профессиональное развитие понимается как рост, становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, но главное - как активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности. Идеи целостности, единства, системной организации труда учителя позволили представить эту сложнейшую психическую реальность в виде многомерного пространства, состоящего из трех взаимосвязанных: личности учителя, педагогической деятельности и педагогического общения. Каждое из них имеет свою систему координат, свою центральную системообразующую основу, объединяясь в общее многомерное пространство интегральными характеристиками личности учителя, которые обуславливают оптимальное функционирование и развитие не отдельных сторон, а труда учителя в целом.

Рассматривая проблему профессионального развития, Э.Ф. Зеер утверждает, что это изменение психики в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности. Объектом развития выступает субъект деятельности. Факторами, детерминирующими этот процесс, являются социально-экономическая ситуация и ведущая деятельность, вначале – учебно-профессиональная, затем профессионально-образовательная и, наконец, профессиональная.

Традиционная организация повышения квалификации педагогов отличается эпизодичностью включения в нее учителей, направленностью на их информирование о новом в педагогике, психологии и частных методиках.

Процесс профессионального развития педагога детерминируется конструктивным преодолением трудностей, постоянно и неизбежно возникающих в педагогической практике, что обеспечивает переход на более высокий уровень профессионального самосознания. Для обеспечения такого развития необходимы другие организационно-содержательные и методические условия: соответствие личности педагога требованиям профессии, оптимизация процесса педагогической деятельности специалиста, изменение и совершенствование интегративных компонентов профессионального развития.

В электронном мониторинге КПМО выделены требования к современной системе повышения квалификации:

- 1) Перспективный характер повышения квалификации.

Повышение квалификации и переподготовка должны включать педагогов не столько в устоявшиеся, сколько в становящиеся эффективные практики, соответствующие требованиям стандарта. Эффективные практики реализуются на стажировочных площадках, где создано для педагогов пространство профессиональной пробы в новом, становящемся образовании, соответствующем требованиям Федерального государственного образовательного стандарта.

- 2) Модельный характер повышения квалификации.

Задача заключается в том, чтобы во время повышения квалификации создать условия для учебной деятельности самих педагогов. Суть учебной деятельности состоит в постановке задач собственного развития, в поиске средств решения задач, оценке найденных средств. Именно в этот цикл должны быть включены педагоги в ходе повышения квалификации.

Материалом для организации учебной деятельности педагогов в ходе повышения квалификации может стать как процесс овладения новыми технологиями, а также работа с методическими текстами, поскольку методический текст – это средство овладения новым содержанием. Способность продуктивно работать с методической литературой – важнейшее условия для самообразования педагогов. Проблема состоит в том, что чужой «прием» нельзя механически перенести на собственную работу, по отношению к чужому тексту-опыту надо выстроить свою позицию. Для этого текст необходимо понять (суметь выделить основную мысль, отделить главное от второстепенного), определить те идеи, с которыми читатель согласен, выделить то, что вызывает возражение. Условием такой продуктивной работы является владение средствами понимания текстов, умение выделять ключевые понятия, сворачивать текст в тезисы, выстраивать защиту и возражения по отношению к утверждениям текста. Способом формирования такого культурного чтения текста может стать практика семинаров-обсуждений, на которых текст обсуждается с разных позиций: понятие, тезис, апология, оппозиция.

3) Компетентностно-ориентированный характер повышения квалификации и переподготовки.

Повышение квалификации должно быть направлено на развитие профессиональных компетентностей, позволяющих не столько применять готовые методики работы, сколько решать профессиональные задачи:

- разрабатывать программу учебной дисциплины в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта;
- конструировать учебные задания, направленные на формирование предметных грамотностей на трех уровнях: формальном, предметном и функциональном;
- создавать и использовать контрольно-измерительные материалы, позволяющие оценивать предметные грамотности учащихся на трех уровнях: формальном, предметном и функциональном;
- создавать и использовать контрольно-измерительные материалы, позволяющие оценивать метапредметные умения учащихся;
- создавать и использовать контрольно-измерительные материалы, позволяющие оценить индивидуальное продвижение учащихся; разрабатывать оценочные процедуры, позволяющие диагностировать метапредметные умения и личностные достижения учащихся.

Одним из «факторов риска» современного педагогического образования является то, что педагогическое образование дает будущим специалистам в качестве основного инструмента «методику преподавания», регламентирующую, прежде всего, порядок изучаемых тем, методы изложения материала, а также наборы практических заданий по каждой теме. Методика

преподавания является нормативным инструментом, недостаточным для реализации педагогической деятельности как рефлексивной.

Программы повышения квалификации должны не столько давать «знания» в информирующем ключе, сколько создавать условия для формирования компетентностей педагога. Суть педагогической компетентности – способность работать на основании обратных связей, готовность выстраивать рефлексивный ход: вижу проблему у детей, ищу средство, оцениваю эффект, ставлю новую профессиональную задачу.

Условием появления такой компетентности является возможность опробования новой деятельности, решения задач и получения обратной связи. Таким образом, компетентностно-ориентированное повышение квалификации должно проходить внутри реального образовательного процесса, где педагоги могут, с одной стороны, наблюдать, как коллега решает педагогические задачи (а не только рассказывает об этом), а во-вторых, самостоятельно проектировать образовательные ходы (формирующие и оценивающие метапредметные и предметные результаты).

Такие требования к системе повышения квалификации неслучайны, так как современные требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают у него:

- методологическую грамотность, достаточно высокую теоретическую и практическую подготовленность;
- сформированность положительной мотивационной сферы, обеспечивающей эмоционально-волевою устойчивость профессиональной деятельности высокий уровень реализации основных личностных потенциалов (познавательный, нравственный, творческий, коммуникативный и эстетический) в профессиональной деятельности;
- профессиональную компетентность, готовность к творческой деятельности, креативность;
- умение самостоятельно формулировать и решать профессиональные задачи;
- и, как итог перечисленного, способность реализовать в педагогической деятельности аналитические, прогностические, проективные, рефлексивные, организаторские и коммуникативные умения, сформированность умений самоорганизации своей профессиональной деятельности.

Наличие перечисленных качеств предопределяет умение педагога высокоэффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. Это делает актуальным исследование путей, средств, механизмов, закономерностей формирования у педагога этих качеств, изучение условий их появления и развития.

Возрастающие требования к профессиональному развитию педагога определили необходимость изменения приоритетов в повышении квалификации, их направленность на поддержку преобразующей педагогической деятельности, осуществляемой самим педагогом, на профессиональный рост, на обеспечение условий для самостоятельного

решения жизненных и профессиональных проблем, что приобретает все большее значение при разработке содержания, технологий и форм повышения квалификации.

Такая форма повышения квалификации как стажировка позволяет решать проблемы профессионального развития педагогов.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ СТАЖИРОВОК

Обобщение существующей практики использования передового и инновационного педагогического опыта в системе дополнительного профессионального образования приводит к выводу о необходимости и перспективности эффективного использования опыта инновационных школ в повышении квалификации кадров. Эта задача может быть решена при организации стажировки на базовых площадках.

Под стажировкой понимается практико-ориентированная образовательная деятельность, протекающая в учреждении системы общего образования на основании согласованной учебной программы в целях освоения новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, иных достижений теории и практики непосредственно в организации, где они возникли или применяются. Стажировка может быть как самостоятельным видом обучения, так и частью учебного плана при повышении квалификации и профессиональной переподготовки.

Под повышением квалификации понимается целенаправленное повышение уровня ключевых компетентностей педагогических и руководящих кадров школ, обеспечивающих эффективную профессиональную деятельность в решении инновационных задач, вызванных процессом модернизации системы образования. Повышение квалификации через стажировку представляет собой реализуемую в многообразных формах и технологиях систему взаимодействий тьютора и стажера, создающую условия для осознанного и самостоятельного развития ключевых компетентностей: профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой.

Наиболее действенным ресурсом, инструментом и средством, интегрирующим потенциал науки с усилиями практики, соответственно модератором инновационного развития является стажировочная площадка с развитой сетью базовых школ, распространяющих свой передовой опыт через модульные образовательные программы, обогащенные новым содержанием и формами деятельности за счет личностно-ориентированного, компетентностного и контекстного подходов в организации стажировки.

В результате реализации таких программ стажировочных практик складывается принципиально новое представление об инновационном опыте и его роли в развитии образования, отличающееся тем, что на первый план в работе с опытом выходит его опережающая, практико-преобразующая функция.

В связи с необходимостью определения признаков повышения квалификации кадров в процессе стажировки, были выделены основные критерии повышения уровня квалификации в процессе стажировки на базе ИРО. Ценностно-мотивационный критерий позволяет судить об отношении стажера к инновационному опыту и выявлять мотивы к повышению своей квалификации через освоение инновационного опыта; когнитивно-деятельностный позволяет судить об уровне прироста ключевых компетентностей стажера, формирующихся в результате стажировки; эмоционально-оценочный показывает уровень удовлетворенности стажера условиями и содержанием стажировки, позволяет соотнести ожидания от стажировки с полученными результатами, определить свой индивидуальный прогресс в освоении инновационного опыта.

Одним из важнейших организационно – содержательных условий, обеспечивающих повышение квалификации кадров в системе образования, является наличие модульных программ обучения с включенным компонентом стажировки, тьюторское сопровождение этих программ, обеспечивающее взаимодействие стажера и тьютора (носителя инновационного опыта) на всех этапах стажировки: проектировочном, реализационном и рефлексивном.

В процессе разработки содержания программ стажировок принципиально важным является соблюдение двух важных условий - проектирование «от потребностей и профессиональных затруднений слушателя»; модульный принцип построения программ.

Происхождение понятия модульная программа весьма очевидно. Модульный происходит от модуль (от лат. Modulus - мера), то есть важная величина, условная единица; унифицированный узел; отделяемая, относительно самостоятельная часть какой либо системы, устройства. Какое бы из определений мы не взяли (математический модуль, строительный, модуль в радиоэлектронике и т.д.) в любом случае речь идет о некоторой самостоятельной целостности, которая может выступать как часть какой-то общей конструкции.

Модульные программы – программы, состоящие из отдельных, относительно самостоятельных фрагментов. При самостоятельности и законченности каждого модуля слушатель вправе выбрать для себя те модули, которые ему особенно нужны для образования и в той последовательности, которая диктуется его потребностями.

В программах повышения квалификации Института развития образования Свердловской области зафиксировано 44 вариативных модуля с развитой системой стажировочных практик, так называемый «адресный депозитарий». Депозитарий представляет собой набор модулей, нацеленных на достижение четко очерченных компетентностных результатов. Это своеобразное хранилище новых практик образования, ресурсы которого могут быть актуализированы в зависимости от персональных запросов стажеров.

В каждой модульной программе есть карта курса стажировки является основным инструментом, обеспечивающим индивидуальную траекторию

повышения квалификации. В ней указываются цели, сроки, формы стажировки, тематика изучаемого инновационного опыта, ожидаемые результаты и формы отчетности.

Каждый модуль может выступать как самостоятельная программа, именно поэтому они оснащены полноценными образовательными программами.

Стажеру необходимо помнить, что модульная программа предполагает, что совместно с тьютором, он может выбрать некоторое минимально-возможное число модулей, позволяющих ему выстроить индивидуальную траекторию освоения и присвоения инновационного опыта, с дальнейшим применением этой новой практике в своей профессиональной деятельности.

Очевидно, что модульная программа и учебно-методический комплекс к ней составляют только один из необходимых компонентов образовательного процесса. Для того, чтобы процесс состоялся, нужны еще две группы участников:

- те, кто намерен получить образование в соответствии с конкретной модульной программой (стажер);
- те, кто будет организовывать это обучение (тьюторы).

В образовательный процесс системы повышения квалификации вступают две группы специалистов: тьюторы и преподаватели кафедр института.

Модульные программы с включением стажировочных практик позволяют минимизировать необходимость привлечения к работе только преподавателей, рабочая нагрузка ложится на тьюторов.

Стажеру необходимо знать проблемы, с которыми он может столкнуться в образовательном процессе:

- с выбором модулей (какие модули и в какой последовательности изучать);
- с проблемами затруднений в учебном процессе (не понятно содержание, не ясен - метод работы);
- межличностные проблемы, например, в группе складывается неблагоприятный климат, какой-либо член группы «тянет одеяло на себя» или излишне агрессивен, пассивен и т.д.;
- с проблемами самооценки;
- с проблемами переноса полученных знаний в практическую плоскость.

Все эти проблемы могут помешать эффективному освоению содержания модуля. При возникновении проблемы необходимо обратиться к тьютору и вместе с ним выработать тактику – своеобразный план по решению проблемы.

Работая с депозитарием стажировочных практик как инновационным сетевым ресурсом системы образования Свердловской области, выбирая базовую площадку и модульную программу стажеру необходимо иметь четкое представление о передовом опыте.

Передовой опыт – один из самых доступных практике источников новых идей, подходов и технологий. Какой же опыт мы вправе квалифицировать как передовой?

По качественной характеристике передовой опыт не только противопоставляется отрицательному, но и не совпадает полностью с наиболее близким ему опытом положительным.

Положительный опыт – это опыт, позволяющий, опираясь на традиционные подходы, получать результаты, отвечающие современным требованиям. Этот опыт, как правило, опережает тот уровень, который достигнут в массовой практике.

Передовой опыт – это опыт, реализующий прогрессивные тенденции развития воспитания и социальной помощи, опирающийся на научные достижения, создающий нечто новое в содержании, средствах, способах социально-педагогического процесса и в силу этого позволяющий достигать оптимально возможных в конкретных условиях и ситуациях результатов.

Сам передовой опыт неодинаков по степени своей новизны и значимости.

Новаторский опыт – это опыт разработки и реализации новых педагогических систем обучения и воспитания или, во всяком случае, систем, содержащих существенные элементы новизны.

Опыт модифицирующий содержит менее выраженные, менее оригинальные элементы нового. Он построен на серьезном усовершенствовании, развитии существующих форм и подходов, однако полезен и относительно легче распространяется.

Стажеру необходимо знать отличительные черты передового опыта: актуальность опыта, потенциальная полезность и инновационный потенциал распространяемого опыта, степень превосходства идей, заложенных в опыте, по сравнению с теми идеями, с которыми знаком стажер; перспективность и надежность распространяемого опыта, подтверждение эффективности распространяемого опыта результатами его массовой апробации на практике.

Программа стажировки – это обоснованная модель образовательной деятельности стажера по освоению им передового опыта практической деятельности, определяющая цели обучения стажеров и требуемую для их достижения структуру учебных задач, с указанием (времени), организационных форм и методов включения стажеров в процесс их решения, оценки и контроля полученных результатов.

Функции программы стажировки состоят в том, чтобы за определенное время обеспечить с помощью воспроизведения указанного в ней способа достижение запланированных результатов, а также послужить основой для планирования и осуществления контроля и коррекции процесса обучения стажера.

Целями программы, которая будет построена на основе использования деятельностного подхода, является способность стажера решать практические задачи, полученная на основе освоения практических способов решения различных классов частных практических задач.

Цель программы должна быть сформулирована конкретно и быть реалистичной с точки зрения возможности ее достижения на основе способа,

который предложен в программе, а также времени, отведенного на ее реализацию. Содержанием программ должны стать:

- образовательные технологии, направленные на формирование предметных результатов разных уровней (формального, предметного и функционального),
- образовательные технологии, направленные на формирование метапредметных результатов,
- инструменты оценки, направленные на диагностику предметных результатов разных уровней (формального, предметного и функционального)
- инструменты оценки, направленные на диагностику метапредметных результатов;
- оценочные процедуры, направленные на диагностику метапредметных результатов.

Примерная модель программы подготовки стажеров

Задачи программы	Ожидаемые результаты	Формы и методы коллективно-распределенной деятельности
Открытие курсов, знакомство	Формирование учебной группы и установки на совместное обучение.	Знакомство в парах. Знакомство по кругу. Рефлексивный круг.
Постановка задачи на освоение опыта	Проблематизация результатов собственного практического опыта и способов их получения.	Рефлексивно-ролевая игра. Проблемная интерактивная лекция. Коллективная дискуссия Экспертиза опыта деятельности стажеров.
Первичное знакомство с опытом	Понимание проблемы, на разрешение которой направлен опыт, знание тех результатов, которые могут быть получены, знание основных идей, составляющих содержание транслируемого опыта и научных оснований для его получения.	Мини-лекция, целостное представление опыта. Презентация. Экскурсия по образовательному учреждению. Стендовая защита Выставка (работ учителей и учащихся, книжная, методическая и т. д.). Изучение стажерами карты передового опыта.
Освоение опыта	Глубокое знание компонентов распространяемого опыта, понимание причин получения высоких результатов. Приобретение умений, необходимых для копирования распространяемого опыта. Владение отдельными приемами, методами,	Демонстрация опыта руководителями стажерской практики через проведение различных открытых мероприятий. Наблюдение и обсуждение опыта под руководством руководителей практики. Изучение документации

	техническими, электронными средствами.	образовательного учреждения под руководством руководителей практики. Освоение содержания методических материалов образовательного учреждения, работа с текстами экспериментальных программ, учебных пособий, Кимов, УМК и т. д. Сбор и анализ информации на основе диагностических программ
Рефлексия результатов обучения	Осознание необходимости изменений собственной практики. Определение компонентов опыта, которые нуждаются в замене новыми. Определение первоочередных шагов для переноса опыта в свою собственную практику.	Коллективная дискуссия. Телеграмма домой. Коллективная газета. Интеллект-карта. Подарок другу. Эссе.
Формирование передового опыта практической деятельности	Способность использовать полученный опыт с учетом условий собственной практической деятельности.	Разработка системы (учебных занятий, систем, проектов, планов, программ, сценариев для использования в своей практике). Проведение зачетных мероприятий.
Рефлексия отсроченных результатов освоения опыта	Готовность, психологическая и практическая, к развитию освоенного передового опыта. Понимание причин затруднений, возникающих в процессе использования опыта и готовность к их преодолению.	Коллективная дискуссия. Индивидуальные и групповые консультации. Эссе.

Эффективность реализации программ стажировок зависит от четырех составляющих: эффективного взаимодействия тьютора и стажера; используемых при этом педагогических технологий (применение технологий развивающего обучения); качества разработанных методических материалов; эффективности обратной связи.

Для того чтобы реализовать компетентностно-ориентированный характер повышения квалификации, необходимо в ее рамках создать условия для опробования педагогической деятельности в ее рефлексивном, а не нормативном варианте. При проектировании программ стажировок тьюторами базовых площадок учитывается рефлексивный характер учения и профессиональной пробы, который предполагает цикличное построение всего

образовательного процесса единое для каждого модуля: постановку задачи, поиск способов решения, планирование своих действий, контрольно-оценочную деятельность, постановку следующей задачи.

Схема прохождения всех блоков может быть следующей:

- включенное наблюдение занятия (события, урока, проектной работы и т.д.) - задания трех уровней (описание, анализ-сравнение, конструирование собственного шага)

В ходе освоения профессиональных умений в совместно-распределенной деятельности. В ходе повышения квалификации могут быть освоены следующие позиции:

- «пользователь» (заданий и оценочных процедур), - «разработчик» (заданий и оценочных процедур).

К обязательным блокам модульного курса, который предстоит освоить стажеру, относятся: введение (краткая информация о курсе), входная анкета, модули с инвариантным содержанием, вариативная часть, оценка и самооценка результатов учебной деятельности, дневник стажировки, отчет стажера, выходная анкета.

Приведем критерии оценивания готовности модульного курса, которыми необходимо руководствоваться стажеру при его выборе:

Блоки курса	Показатели (рубрики оценивания)	Отметка о наличии (отсутствии)
Блок 1. Введение	<ul style="list-style-type: none"> - тема точно отражает ожидаемые результаты - цель конкретна и измерима - ожидаемые результаты (какие задачи будут решены) - описание целевой аудитории - необходимые знания и умения для успешного усвоения - расписание с указанием дат и модулей - аннотация курса 	
Блок 2. Входная анкета	<ul style="list-style-type: none"> - информация о стажере - методическая тема школы - тема самообразования - краткое описание профессиональных затруднений (или выбор из перечня) - наличие собственного передового опыта - ожидания от обучения 	
Блок 3. Модули:		

Общие показатели	<ul style="list-style-type: none"> – каждый модуль имеет тему – тема одного модуля, это одна задача курса, позволяющая достичь общей цели – перечислены задачи модуля – ожидаемые результаты конкретны и измеримы 	
Информационная часть	<ul style="list-style-type: none"> – основные информационно-образовательные ресурсы курса: тексты и электронные варианты нормативно-правовых документов в системе образования; презентация о формах и методах сопровождения педагогов в условиях реализации ФГОС общего образования, тесты; варианты образовательных программ и учебных планов; методические рекомендации, видео-уроки педагогов базовых школ; образцы фрагментов рабочих программ по учебным предметам, конструкторов учебных занятий. – основные выводы по разделу, – часть информации представлена в виде схем, моделей, рисунков, видео и т.п. справочные материалы по теме курса (гlossарий), связанный ссылками с основным текстом – список рекомендованной основной и дополнительной литературы, адреса сайтов в сети Интернет с информацией, необходимой для обучения с аннотацией каждого ресурса – ссылка на электронные ресурсы. 	
Освоение содержания	<ul style="list-style-type: none"> – для работы с информационным блоком могут быть использованы методические 	

	<p>приемы работы с текстом (смыслового чтения), направляющие стажера на внимательное вчитывание и проникновение в смысл с помощью анализа текста.</p> <p>– предложены задания уровней понимания, преобразования и применения, анализа для самопроверки, обсуждения в группах, в том числе через сетевые документы и современные средств коммуникации (блог, форум, почта).</p> <p>максимально точно и полно понять содержание текста, уловить все детали и практически осмыслить извлеченную информацию</p>	
Обратная связь	<p>– стажеры взаимодействуют с тьютором и другими стажерами только по требованию</p> <p>– стажеры взаимодействуют с тьютором и другими слушателями на добровольной основе</p>	
Конструирование (создание конкретной однозначной конструкции продукта)	<p>– выделение действий, выполнение которых приведет к ожидаемому результату</p> <p>– обучение выделенным действиям</p> <p>– описаны этапы конструирования</p>	
Вариативная часть	<p>– направлена на персонифицированное повышение квалификации.</p> <p>– связана с темой по самообразованию</p> <p>– задает направление дальнейшего самообучения</p> <p>– указан перечень вопросов с указанием источников,</p>	

	дополнительные информационные материалы	
Оценка и самооценка результатов учебной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – в начале обучения представлены критерии оценки зачетных работ – слушатели вовлечены в процесс оценивания 	
Выходная анкета	<ul style="list-style-type: none"> – самооценка объекта деятельности (процесса и результата деятельности) – рефлексия субъекта деятельности (самого себя) 	

Достоинством такого модульного курса является активная деятельность стажеров (индивидуально, в паре, группе, в сети), которая разворачивается во время стажировки, этому способствует:

- совместная деятельность с тьютором по проектированию курса и его продвижению;
- широкие возможности по взаимодействию стажера с тьютором и друг с другом через систему очных сообщений и форумы, чаты, блоги;
- большое количество предоставляемых ресурсов;
- постоянная рефлексивно-оценочная деятельность;
- возможность прохождения стажировки в удобном темпе и параллельно с обучением опробовать идеи программы в профессиональной деятельности.

В Институте развития образования Свердловской области апробируются электронный курс дистанционного обучения СДО ИРО Elearning Server 4G для реализации дополнительной профессиональной образовательной программы «Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования: идеология, содержание, технологии введения», в котором широко представлен депозитарий инновационных стажировочных практик.

В ходе апробации базовыми площадками выбираются формы эффективного взаимодействия со стажерами, осуществляется оценка педагогической эффективности созданных модулей. Используются количественные и качественные методы оценки: анкетирование обучающихся, наблюдения преподавателей, ведущих курсы, за динамикой работы групп и индивидуальным поведением обучающихся, наблюдения, проводимые сторонними наблюдателями, «камеральный» анализ содержания учебного материала, сервисов взаимодействия (форумов, блогов), интервью.

Участвуя в апробации данного курса стажеру необходимо ответить на следующие вопросы:

- Насколько эффективно использовались ИКТ, удобны ли предложенные технологии для работы в рамках данного курса?

– Соответствовал ли выбранный метод обучения содержанию, целям и задачам курса, насколько эффективными были электронные учебные модули, дискуссии, сетевая совместная деятельность?

– Насколько комфортной была атмосфера дистанционного курса, как это повлияло на процесс обучения?

– Как организовано взаимодействие тьютора со стажерами, насколько эффективно данное общение?

– Каково качество учебных материалов?

– Каково качество практических заданий, как реализован в курсе системно-деятельностный подход?

– Как организована поддержка стажеров (наличие справочных материалов, их доступность, новости, объявления, рассылки, сообщения, помощь, инструкции)?

– Насколько эффективно работал тьютор (его участие в групповых дискуссиях, в организации и управлении учебным процессом, его открытость к общению со стажерами)?

– Какая форма обучения более «выгодна» для обучающихся с точки зрения трудоемкости, временных и финансовых затрат?

По оценкам кафедры информационных технологий ИРО, результативность курса зависит не столько от качества материала и системы оценивания, сколько от его интерактивности, в частности от организации взаимодействия со стажерами. В дистанционных курсах в СДО это реализовано через систему информационных ресурсов, размещенных в плане занятий, задания, тесты, опросы, новостную ленту, сообщения, блог, форумы.

Ниже приведем пример программы стажировочного модуля в СДО, разработанного тьюторами НТФ ИРО. В ходе стажировки каждому участнику обеспечивается возможность:

- изучить инновационный опыт педагогов, работающих по ФГОС общего образования, непосредственно включаясь в образовательный процесс базовой площадки;

- проанализировать результаты освоения обучающимися основной образовательной программы через урочную и внеурочную деятельность;

- составить анализ условий для воспитания и социализации, формирования и удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей учащихся;

- спроектировать собственную педагогическую деятельность по реализации ФГОС общего образования;

- принять участие в обсуждениях, обозначить свою позицию по реализации ФГОС общего образования на основе изученного на программе и своего опыта.

Для организации стажировки используются видеозаписи уроков, взаимодействие с базовой площадкой через сетевой ресурс курса.

Карта курса

День стажировки	Содержание деятельности стажера	Результаты стажировки (итоги работы стажера)
<p>День 1. Реализация требований ФГОС к результатам освоения</p>	<p>Блок актуализации 1. Изучение материалов вебинара и презентации с целью актуализации требований к современному уроку.</p> <p>Практический блок 2. Работа с интерактивными материалами по организации учебной деятельности обучающихся.</p> <p>3. Просмотр видеофрагментов уроков и технологических карт с целью изучения инновационного опыта педагогов МБОУ Гимназия №86 г. Нижний Тагил, работающих по ФГОС ООО.</p> <p>4. Анализ приёмов и методов и методов работы с обучающимися по реализации ФГОС ООО.</p> <p>5. Стажёр разрабатывает технологическую карту занятия по предложенному шаблону (Г.Коптевой, И. Логвинова).</p> <p>6. Стажёр имеет возможность познакомиться с дополнительными материалами по проектированию занятий в идеологии ФГОС ОО.</p>	<p>Готовность к проектированию этапов урока.</p> <p>Выполнение тестовых заданий.</p> <p>Работа в форуме, организованном в стажировке, заполнение отчёта по стажировке.</p> <p>Технологическая карта урока или внеурочного занятия с учётом формирования УУД.</p>

<p>День 2. Реализация требований к результатам освоения основной образовательной программы через организацию проектной и исследовательской деятельности учащихся в условиях реализации ФГОС</p>	<p>Блок актуализации</p> <p>1. Изучение материалов лекции и презентации к ней с целью актуализации знаний об особенностях организации проектной и исследовательской деятельности в соответствии с идеологией ФГОС ОО.</p> <p>Практический блок</p> <p>2. Просмотр видеофрагмента урока по решению проектной задачи с целью изучения инновационного опыта педагога МБОУ Гимназия №86 г. Нижний Тагил, работающего по ФГОС ОО.</p> <p>3. Изучение и рефлексивный анализ конспектов уроков-исследований</p> <p>4. Стажёр выполняет задание по проектированию этапов урока-исследования в предложенной таблице.</p> <p>5. Стажёр имеет возможность познакомиться с дополнительными материалами по проектированию занятий в идеологии ФГОС ОО.</p>	<p>Готовность к проектированию урока-исследования в ИОС.</p> <p>Работа в форуме, организованном в стажировке, заполнение отчёта по стажировке.</p> <p>Проект этапов урока исследования по своему предмету.</p>
---	---	--

<p>День 3. Анализ условий для воспитания и социализации учащихся в образовательном учреждении.</p>	<p>Блок актуализации</p> <p>1. Изучение материалов видео-лекции и презентации с целью актуализации знаний о духовно-нравственном воспитании и социализации учащихся в соответствии с ФГОС ОО.</p> <p>Практический блок</p> <p>2. Изучение пакета программно-методических материалов МБОУ Гимназия №86 г. Нижний Тагил по воспитанию и социализации учащихся.</p> <p>3. Стажер выполняет лабораторную работу по созданию блога.</p> <p>4. Стажёр имеет возможность познакомиться с дополнительными материалами по проектированию занятий в идеологии ФГОС ОО.</p>	<p>Готовность к проектированию системы воспитания и социализации.</p> <p>Работа в форуме, организованном в стажировке, заполнение отчёта по стажировке. Созданный блог классного руководителя.</p>
---	--	--

<p>День 4. Информационная среда образовательного учреждения и учебного предмета.</p>	<p>Блок актуализации 1. Изучение материалов вебинара и презентации с целью актуализации требований к организации ИОС ОУ. Практический блок 2. Изучение пакета нормативных документов по использованию компонентов ИОС ОУ. 3. Просмотр видеоматериалов с целью изучения инновационного опыта педагогов МБОУ МБОУ Гимназия № 86 г. Нижний Тагил, реализующих ФГОС ОО. 4. Стажёр разрабатывает технологическую карту занятия по предложенному шаблону (Чернобай) 5. Стажёр имеет возможность познакомиться с дополнительными материалами по проектированию занятий в идеологии ФГОС ОО</p>	<p>Готовность к проектированию урока в информационно-образовательной среде. Работа в форуме, организованном в стажировке, заполнение отчёта по стажировке Технологическая карта урока в ИОС.</p>
---	---	--

Эффективная система организации содержания модульного курса в очной или электронной форме, взаимодействия, сопровождения и оценивания деятельности стажеров тьюторами и самостоятельно повышает эффективность курса в несколько раз.

Реализация модульного принципа организации образовательных программ в системе повышения квалификации Свердловской области позволяет обеспечить большую гибкость этой системы, ее ориентированность на индивидуальные потребности и профессиональные интересы стажеров.

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ СТАЖИРОВОК

Обобщение современных подходов к организации системы повышения квалификации позволяет констатировать, что отличительными особенностями процесса повышения квалификации кадров в системе образования становятся: непрерывность, многоуровневость, открытость, развивающий характер личностно-ориентированного обучения, сочетание формального, неформального и информального подходов, преобладание интерактивных форм работы.

В то же время есть и другие важные ориентиры, на которые следует ориентироваться, например, требования ФГОС «организация совместной деятельности обучающего и обучаемого в системно - деятельностном подходе. В связи процесс повышения квалификации педагогов должен быть организован так, чтобы обучение задавало содержание и характеристики учебной деятельности слушателя и тем самым определяло зону его ближайшего развития.

Профессиональное развитие педагогов в условиях инноваций А.Г. Асмолов рассматривает с позиции системно – деятельностного подхода. Данный методологический подход для системы повышения квалификации рассматривается как системная, целенаправленная деятельность субъектов методического взаимодействия (стажера, тьютора, преподавателя), реализующих проекты профессионального развития и саморазвития педагогов. Причем, данный подход предполагает опережающий характер управления. С точки зрения А. Г. Асмолова, опережающее управление обладает таким важным качеством как интегративный характер и имеет своей целью, опираясь на достигнутое, предвидеть будущее. Это позволит системе образования региона, конкретного учреждения создать необходимую систему ресурсов (кадровых), способных внедрить инновацию, связанную с системными, модульными, локальными изменениями процесса.

В организации совместной деятельности тьютора и стажера в системе повышения квалификации востребованным становится компетентностный подход.

И. М. Логвинова описывает компетентностный подход как методологический. Компетентностный подход, с одной стороны она определяет как системный, междисциплинарный, с другой – личностный и деятельностный, имеющий практическую, прагматическую и гуманистическую направленность. Практическая направленность компетентностного подхода прослеживается через практико-ориентированные способы получения качественно новых результатов дополнительного профессионального педагогического образования. В прагматическом смысле он не является антиподом знаниевого подхода, а логически его продолжает, подчеркивая значимость опыта, умений практически реализовывать знания, но, с другой стороны, и не отождествляется с ними, так как знания становятся в

соподчиненность умениям. Такая система повышения квалификации педагогов, на ее взгляд, абсолютно точно моделирует существенные характеристики изменений, требуемых стандартом в рамках реализации образовательного процесса в учреждении

Актуальными подходами в этом взаимодействии становятся аксиологический и индивидуально-ориентированный. В. С. Елагина описывает аксиологический и индивидуально-ориентированный подходы к организации методической работы в образовательном учреждении.

Аксиологический подход она рассматривает как основу развития профессионально – ценностной ориентации учителей. Сущность индивидуально-ориентированного подхода состоит в том, что он позволяет включить механизмы общего и профессионального саморазвития педагога. При этом основное назначение индивидуально – ориентированного подхода состоит в создании условий для самореализации личности, развития творческих возможностей, профессиональной позиции, реализации новых технологий обучения. Кроме того, данный подход предполагает осознание каждым педагогом, стажером, себя как творческой индивидуальности, определение своих профессионально-личностных качеств, требующих совершенствования и корректировки. Потребность в выражении своей индивидуальности, в постоянном совершенствовании своего профессионального мастерства, в поиске новых средств самовыражения является важнейшим мотивом профессионального роста и развития личности педагога, в том числе и при взаимодействии с тьютором.

Среди образовательных технологий обучения используемых для организации стажировок все большую актуальность получают интерактивные формы обучения, которые направлены на формирование у педагогов нового уровня профессиональной компетентности.

К интерактивным формам повышения квалификации, которые успешно практикуются в Свердловской области, можно отнести следующие позиции:

- организация активной групповой и парной работы при проведении сетевых занятий с использованием ДОТ – дистанционных образовательных технологий (в дистанционных курсах, тренингах, мастерских);
- визуализация - использование приемов и инструментов инфографики для организации в сети —«мозговых атак», для представления, обобщения и осмысления информации;
- сетевые методические сообщества;
- сетевые объединения тьюторов;
- депозитарий новых практик.

С развитием технологий неформальное обучение стало гораздо проще и эффективнее для внедрения, а появление и узаконивание электронного обучения может вдохновить на отход от традиционного очного обучения. По нашему убеждению, более адекватным средством и средой непрерывного повышения квалификации педагогов может стать интерактивная сетевая деятельность, интегрирующая возможности формального, неформального образования и самообразования, опосредованного современными

информационно-коммуникационными технологиями и реализуемого на основе компетентно-деятельностного подхода.

Отметим комплекс принципов построения и развития образовательной среды стажировок - метаформальность, открытость, глобальность, партнерство, мультиформатность, эволюционность, толерантность и мультимедийность, позволивший интегрировать формальную и неформальную профессиональную деятельность педагога.

В организации стажировок широкое распространение получили активные методы обучения, основанные на механизме интеракции, то есть межличностной коммуникации. Наиболее важная особенность интеракции - способность человека принимать и понимать роль другого, представлять, как его воспринимает партнер по общению или группа и в соответствии с этим планировать свои действия.

Интерактивные методы и формы обучения на стажировке позволяют:

- формировать коммуникативные навыки;
- развивать презентационные умения;
- формировать интерактивные умения, позволяющие эффективно взаимодействовать и принимать решение
- формировать аналитические и экспертные умения и навыки; □
развивать креативность.

Разрабатывая совместный план по реализации стажировочного модуля стажеру необходимо помнить, что с одной стороны стоят требования, предъявляемые к результатам освоения образовательной программы, с другой успешные новые практики стажировочных площадок, с третьей – его личный опыт, убеждения и личностные особенности слушателя и придерживаться следующих принципов стажировки педагогов (на основе принципы андрагогики и системно-деятельностного подхода):

1. Приоритет самостоятельного обучения. Самостоятельная деятельность обучающихся является основным видом учебной деятельности.

2. Принцип совместной деятельности. Предусматривает совместную деятельность тьютора и стажера, а также с другими стажерами по планированию, реализации и оцениванию процесса обучения.

3. Принцип опоры на опыт стажера. Его жизненный (бытовой, социальный, профессиональный) опыт используется в качестве одного из источников обучения как самого стажера, так и его сокурсников.

4. Индивидуализация обучения. Каждый тьютор совместно со стажером, а в некоторых случаях и с другими слушателями, создает индивидуальную программу обучения, ориентированную на конкретные образовательные потребности и цели обучения и учитывающую опыт, уровень подготовки, психофизиологические, когнитивные особенности стажера.

5. Системность обучения. Предусматривает соблюдение соответствия целей, содержания, форм, методов, средств обучения и оценивания результатов обучения.

6. Контекстность обучения. Обучение, с одной стороны, преследует конкретные, жизненно важные для стажера цели, ориентировано на

выполнение им социальных ролей или совершенствование личности, а с другой стороны, строится с учетом профессиональной, социальной, бытовой деятельности обучающегося и его пространственных, временных, профессиональных, бытовых факторов (условий).

7. Принцип актуализации результатов обучения. Предполагает безотлагательное применение на практике приобретенных стажером знаний, умений, навыков, качеств (могут быть видеопробы стажера).

8. Принцип элективности обучения. Предоставление стажеру определенной свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения.

9. Принцип развития образовательных потребностей. Оценивание результатов обучения осуществляется путем выявления реальной степени освоения учебного материала и определения тех материалов, без освоения которых невозможно достижение поставленной цели обучения. Процесс обучения строится в целях формирования у стажера новых образовательных потребностей, конкретизация которых осуществляется после достижения определенной цели обучения.

10. Принцип осознанности обучения. Осмысление стажером и тьютором всех параметров процесса обучения и своих действий по организации процесса обучения.

11. Принцип субъектности. Содержанием образования является деятельность, направленная на усложнение (уменьшение неопределенности, структуризацию, повышение членораздельности) личной картины мира слушателя в той или иной предметной области. Таким образом, не существует составленных заранее, в отрыве от обучающегося, учебного плана и программ. Содержание образования субъектно, то есть формируется не составителями программ, а самими обучающимся «здесь и сейчас», в ходе их личного движения в мире большой культуры по индивидуальным образовательным траекториям. Знание понимается в первую очередь как надстройка над личным опытом, продукт психической деятельности по осмыслению и структуризации этого опыта. Следовательно, курс повышения квалификации это специально организованное пространство для обмена частным знанием авторов модуля стажировки, тьюторов и стажером. Безусловно, в этом обмене участвует и частное знание других людей (удаленных в пространстве или во времени), закрепленное в артефактах культуры, в том числе и в специальной учебной литературе. Информация конкретного курса - один из элементов образовательной среды.

12. Принцип структурированной избыточности ресурсов. Данный принцип является необходимым условием для реализации принципа субъектности. Личное знание стажера не формируется по образовательной программе, а развивается в специально организованной избыточной образовательной среде. Под избыточностью понимается насыщение образовательного пространства носителями знания — состав стажеров, наличие разнообразных источников знаний, возможность работы с экспертами, с телекоммуникационными сетями (фрагменты знаний), организация предметно-

практической деятельности (работа с лабораторным оборудованием, с артефактами культуры, реальная продуктивная деятельность).

Такая заведомо избыточная образовательная среда дает возможность каждому стажеру накопить необходимый для развития личного знания опыт деятельности, выстроить личную образовательную траекторию.

Для обеспечения этой образовательной может быть предложена модель повышения квалификации кадров в процессе стажировки, которая основывается на лично-ориентированном, компетентностном и контекстном подходах и включает в себя цели, определяющие основную направленность процесса; закономерности и принципы, этапы подготовки и проведения стажировки; механизм и ресурсное обеспечение взаимодействия участников образовательного процесса; позитивные результаты стажировки, выражающиеся в повышении уровня квалификации кадров.



Рис. 1 Модель повышения квалификации педагогических и руководящих работников общеобразовательных учреждений в системе повышения квалификации

Для обеспечения управляемости процесса повышения квалификации работников учреждения образования в ходе стажировки может быть предложена модель взаимодействия ИРО и базовых площадок по обеспечению индивидуальных маршрутов стажировки.

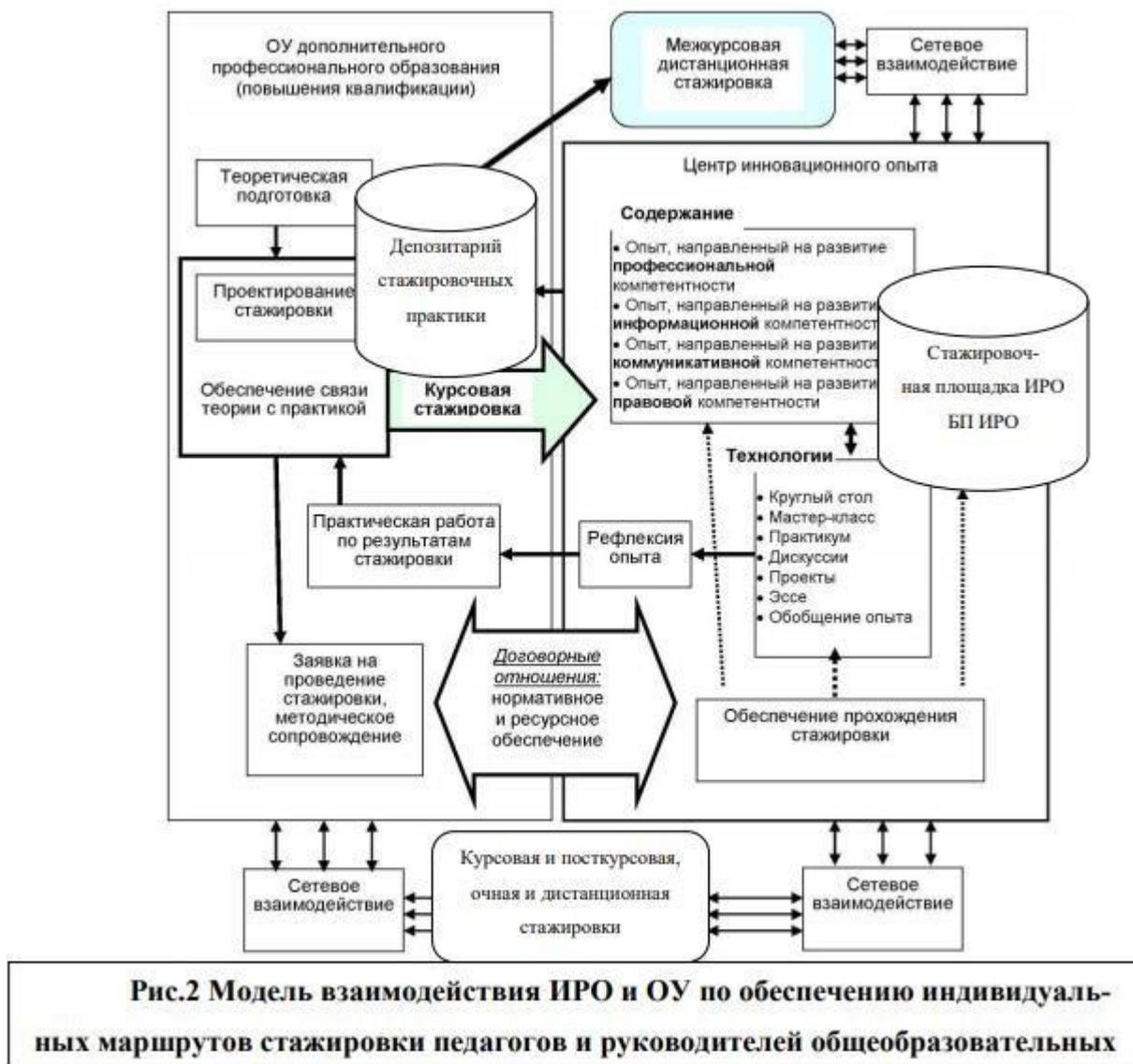


Рис.2 Модель взаимодействия ИРО и ОУ по обеспечению индивидуальных маршрутов стажировки педагогов и руководителей общеобразовательных

Основными элементами модели (рис.2) выступают индивидуальные маршруты стажировки, которые становятся неотъемлемой составляющей новой модели образования и обучения, формируемой в программах стажировок: внутрикурсовая стажировка, межкурсовая стажировка и посткурсовая.

Для реализации этой модели предложены следующие формы организации образовательного процесса на стажировках:

- Семинары-обсуждения научно-методических текстов с разных позиций («понятия», «тезисы», «оппозиция», «апология» и т.д.). Семинары предполагают работу в малых группах (каждая позиция готовит свое выступление) и последующее общее обсуждение. Во время общего обсуждения все группы могут выстроить свое отношение к результатам работы каждой

позиции. Позиционные семинары – возможное условие организации учебной деятельности педагогов: во время семинаров можно в совместно-распределенной деятельности организовать процесс рефлексии, анализа собственных дефицитов и постановки задач на развитие.

- Включенное наблюдение. Педагоги посещают занятия (уроки), активно наблюдая за работой детей (в малых группах и индивидуально).

- Аналитические семинары (проводятся по итогам включенного наблюдения). Педагоги проводят анализ увиденных занятий (индивидуальных или групповых). Первый шаг: конструктивный анализ – описание увиденного на языке современных технологий. Второй шаг: рефлексивный анализ – соотнесение цели и полученных эффектов, выявление возможных вариантов действий педагога. Материалом для аналитических семинаров может стать и обсуждение разных вариантов конспектов занятий. Основанием для рефлексии выступают критерии оценки урока (занятия) по этапам (требования к контрольно-оценочной деятельности, требования к постановке учебной задачи и пр.). Одна из целей семинара – работа над профессиональной аргументацией, умением обосновывать свои суждения исходя из полученных знаний.

- «Пользовательские семинары»: во время семинаров происходит знакомство и опробование новых моделей инструментария оценки качества образования. - «Разработческие семинары»: во время семинаров проводится разработка оценочных процедур или инструментов для решения конкретных задач образовательного процесса.

- Методические семинары. На методических семинарах предметом анализа становятся учебники и методические пособия. Критериями анализа становится их соответствие требованиям ФГОС. Эта работа нужна для того, чтобы сформировать активную субъектную позицию по отношению к методической литературе, уметь использовать методические рекомендации для построения собственного занятия.

- Защита проекта урока. Урок проектируется участником стажировки, проводится, снимается на видео. Проводится защита проекта урока. Автор делает рефлексивный анализ, Проект и запись и защита Подбор материала информационный материал

- Защита образовательного проекта. Это форма зачетной работы на курсах повышения квалификации. Предметом разработки и защиты становится не отдельный урок, а решение задачи, выбранной слушателем в начале курса. Задачей является проектирование не отдельного урока, а более крупной части образовательного процесса в ответ на поставленный вопрос («Как организовать контрольно-оценочную деятельность при закреплении способа действия?» «Как работать над картой знаний на разных этапах учебной деятельности?» и т.д.)

Для сопровождения данной модели были предложены методы квазипрофессиональной и учебно-профессиональной деятельности (см. Приложение). Эти группы методов связаны с курсовым (аудиторным), межкурсовым и посткурсовым сопровождением стажера.

Реализация системно деятельностного подхода при организации стажировок, использование интерактивных форм и методов обучения стажеров позволяет обеспечить организационно методически обеспечить региональную модель непрерывного персонифицированного повышения квалификации руководящих и педагогических работников в Свердловской области.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров является важнейшим ресурсом модернизации отечественной системы образования. Главная роль в решении этой проблемы отводится системе дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), призванной обеспечить непрерывный процесс образования и самообразования педагогических кадров.

На современном этапе происходит переход системы дополнительного профессионального образования от централизованной к интегративной многоуровневой персонифицированной модели повышения квалификации, которая максимально должна обеспечить учет интересов и потребностей заказчиков и потребителей образовательных услуг. В системе повышения квалификации появляются стажерские практики на базе центров инновационного опыта – базовых площадок. Стажировка становится формой повышения квалификации и предоставляет стажерам возможность активно и реально участвовать в планировании, реализации, оценивании и коррекции процесса обучения.

Это позволяет стажеру реально влиять на содержание, формы и методы обучения, контролировать организацию обучения, адаптировать обучение к своим индивидуальным потребностям и особенностям. Появляется возможность сделать обучение строго индивидуализированным, адресным, четким и функциональным.

Стажировка предопределяет развитие у стажера самостоятельного, творческого и ответственного подхода к своему обучению, приобретение им навыков и умений организации главнейшего вида человеческой деятельности — деятельности учения. Она способствует вовлечению стажера в процесс постоянного самосовершенствования, который ведет к развитию личности, выработке личностных и профессиональных навыков. Совместная деятельность активных участников стажировки позволяет повысить эффективность, реальную значимость процесса обучения для каждого стажера.

Руководители стажировки, тьюторы, вовлекая в процесс организации обучения стажеров, используя при этом все преимущества обстановки, приближенной к рабочему месту стажера, активизируют их деятельность по своему обучению, используют их опыт, значительно повышают уровень их мотивации, и потому имеют все шансы более эффективно организовать процесс обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Афанасьева Т. П., Немова Н. В. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования: пособие / под ред. Н. В. Немовой. М.: АПКИПРО, 2004. Кн. 1: Развитие профессионального мастерства педагогических кадров: метод. 116 с.
2. Дистанционные образовательные технологии: проектирование и реализация учебных курсов / Лебедева М.Б., Агапонов С.В., Горюнова М.А., Костиков А.Н., Костикова Н.А., Никитина Л.Н., Соколова И.И., Степаненко Е.Б., Фрадкин В.Е., Шилова О.Н. / Под общ. ред. М.Б. Лебедевой – СПб.: БХВ-Петербург, 2010. – 336 с.
3. Елагина В. С. Модель системы методической работы в школе. М.: Глобус, 2011- С. 101.
4. Загвязинский В.И., Атаханов Р. Методология и методы психологопедагогического исследования. - М, 2001.
5. Казакова Е.И., Галактионова Т.Г., Пугач В.Е. Основные приемы и технологии в работе тьютора: Учебно-методическое пособие. - М.: АПКИПРО, 2009. - 64 с.
6. Канаев И. И. Технология внутришкольного управления как ресурс качества образования. Учебное пособие – М.: УЦ «Перспектива», 2012. – 244 с.
7. Киселева А.А. Непрерывное повышение квалификации педагога в персональной образовательной среде: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / А.А. Киселева; Кузбасская государственная педагогическая академия. - Новокузнецк, 2012. - 23 с.
8. Ковалева Т.М. Материалы курса «Основы тьюторского сопровождения в общем образовании» : лекции 1–4. – М. : Педагогический университет «Первое сентября», 2010. – 56 с.
9. Комлев Н.Г. Словарь иностранных слов/Н.Г. Комлев. – Эскмо, 2008. – 672 с.
10. Конаржевский Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление. – М., 2010 – С. 124.
11. Лазарев В. С. Управление инновациями в школе. Учебное пособие – М., Центр педагогического образования, 2010 – С. 178.
12. Логвинова И. М. Методическая готовность работников образования к реализации ФГОС – М., 2012 – С. 36.
13. Маркова А.К. Психология труда учителя [Текст] / А. К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993 – С. 192.
14. Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей. / Сост. Маслова В.В. – Мариуполь, 2004.- 19 с.

15. Тимофеева, С. В. Организационно-педагогические условия повышения квалификации руководителей ОУ в процессе стажировки на базе центров инновационного опыта (на примере Чувашской Республики) / С. В. Тимофеева // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. – 2010. – № 6. – С. 111–116.
16. Тимофеева, С. В. Организационно-педагогические условия повышения квалификации руководителей ОУ в процессе стажировки на базе центров инновационного опыта (на примере Чувашской Республики) / С. В. Тимофеева // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. – 2010. – № 6. – С. 111–116.
17. Урсова О.В. Интерактивные формы дистанционного повышения квалификации / Псков. 2013. – 13 с.
18. Шадриков В. Д., Карпов А. В., Кузнецова И. В. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников. – М., 2011. – С. 168
19. Шамова Т.И. Перспективы развития системы управления образованием [Текст] / Т.И. Шамова // Управление образованием. – 2010. – № 5. – С. 8-13.
20. Шпарута Н.В. Организация дистанционных курсов в дополнительном профессиональном образовании: опыт, проблемы, решения // Информационные и коммуникационные технологии в образовании (ИКТОЕкатеринбург-2013): Материалы VII Международной научнопрактической конференции. Екатеринбург, 2013. С. 280-285.
21. Юдина И.А. Проектирование развивающей среды на основе информационного взаимодействия в условиях неформального дополнительного образования педагогов: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / И.А.Юдина; ГОУ ВПО «Дальневосточный федеральный университет». – Владивосток, 2012. – 25 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Глоссарий

Андрагогика (П. Джарвис, С.И. Змеев, М.Ш. Ноулз) утверждает, что взрослому обучающемуся принадлежит ведущая роль в процессе своего профессионального развития, что процесс обучения взрослого - это совместная деятельность обучающего и обучаемого, важная роль в которой отводится жизненному опыту обучаемого.

Индивидуальная образовательная программа – средство для организации образования педагога, стержень и вектор его собственной образовательной траектории (С. В. Ятченя)

Индивидуальная образовательная программа – объединение учебных программ, выбранных специалистом в логике обозначенного направления (проблемы) повышения квалификации, с указанием конкретных сроков их освоения и образовательных учреждений дополнительного профессионального педагогического образования, их реализующих (ЛИРО)

Индивидуальная образовательная программа – механизм индивидуализации образования, связывающий для обучающегося воедино намерения, образ результата обучения и средства его достижения, фиксирующие разные стратегии движения к цели (Е. А. Волошина)

Индивидуальный образовательный маршрут – это структурированная программа действий обучающегося на некотором фиксированном этапе обучения (В. С. Пьянин)

Индивидуальный образовательный маршрут – путь освоения индивидуальной образовательной программы

Индивидуализация – принцип обучения, обеспечивающий формирование каждым обучающимся своего собственного учебного плана (Т. М. Ковалева)

Информационно-образовательная среда – это совокупность ресурсного потенциала образовательной деятельности, включающего учебные, методические и информационные ресурсы, способы организации взаимодействия обучающего и обучаемого с использованием современных информационных и телекоммуникационных технологий (В. П. Тихомиров, В. И. Солдаткин).

Модерирование (от лат. *moderor* – умеряю, сдерживаю) представляет собой систему техник и методов, используемых для создания мнений, поиска решения, сбора информации и разработки совместного решения и процедур в группах. Применяется в ходе совещаний, семинаров, переговоров, дискуссий, презентаций, обучения и т.п. Главными инструментами модерирования являются: визуализация, техники постановки вопросов и ответов на них, работа

в больших и малых группах. В результате использования техник модерирования можно ожидать следующих результатов: принятие решения со стороны группы, повышение вовлеченности в процесс группового решения каждого члена группы, выработка групповых правил взаимодействия, совместное планирование дальнейшей деятельности, разработка предложений по их усовершенствованию.

Модерирование можно рассматривать как управление учебным процессом группы, основанном на изучении ценностно-смысловых ориентаций обучающихся, диагностике их интересов, потребностей, совместном целеполагании, определении смысла предстоящей деятельности, акцентирующее внимание на взаимопонимании и сотрудничестве.

Образовательный заказ – это не то, что существует объективно и априори, а это особое сформированное видение педагога образовательного пространства (школы, региона, страны, мировой культуры, наконец), то есть деятельностное видение ресурсов и умение ими воспользоваться (Е. А. Суханова).

Механизм формирования образовательного заказа:

- исследование образовательной ситуации;
 - оформление замысла изменения собственной практики; –
 - работа с ресурсными картами.

Образовательное пространство – поле возможных направлений в образовательном движении индивида, конструируемое в соответствии с ценностными и целевыми ориентациями педагога через изменение его институциональных, дидактических, культурологических, интерьерных и др. характеристик (см. Цукер А. А. Как можно мыслить образовательное пространство школы // Сборник материалов тьюторской конференции Способы построения образовательного пространства». – Томск, 2004, С . 32–33).

Образовательное пространство – объективная реальность потенциальных для образования мест, содержания, позиций, коммуникаций, которые становятся ресурсом для обучающегося при определенных условиях (Е. А. Суханова).

Организационное и управленческое консультирование – деятельность по диагностике состояния дел в образовательном учреждении, подготовке управленческих решений, способных улучшить это состояние.

Открытое образовательное пространство предоставляет учащемуся выбор образа и выбор пути. Не формирует определенный образ, а имеет целью дать опыт самоопределения в разных измерениях. Позволяет обучающемуся вырабатывать качества ориентации и самоопределения (Т. М. Ковалева)

Педагогическими условиями следует называть совокупность объективных возможностей, обеспечивающих успешную реализацию образовательных целей и эффективное решение поставленных задач (А. А. Теров)

Под педагогическими условиями индивидуализации образовательного процесса будем понимать условия, обстоятельства, благоприятствующие формированию и развитию личности в образовании, стремлению к самовыражению каждой личности через творческую образовательную деятельность, утверждению прав и свобод каждого человека.

При таких условиях каждый субъект образовательного процесса осознает своеобразие и ценность собственного бытия, собственного жизненного и образовательного пути, необходимость саморазвития и самосовершенствования, раскрытия собственного творческого потенциала (А. А. Теров).

Программа стажировки – это теоретически и эмпирически обоснованная модель образовательной деятельности стажера по освоению им передового опыта практической деятельности, определяющая цели обучения стажеров и требуемую для их достижения структуру учебных задач, с указанием (времени), организационных форм и методов включения стажеров в процесс их решения, оценки и контроля полученных результатов.

Профессионализм учителя, педагога - это системная интегральная характеристика личности, представляющая совокупность педагогической компетентности, мастерства, профессионально-значимых качеств и индивидуального имиджа учителя, обеспечивающая эффективность и оптимальность образовательной деятельности.

Профессиональная компетентность - качество действий учителя, обеспечивающих – эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей.

Профессиональное развитие - это рост, становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, но главное - как активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности. Идеи целостности, единства, системной организации труда учителя позволили представить эту сложнейшую психическую реальность в виде многомерного пространства, состоящего из трех взаимосвязанных: личности учителя, педагогической деятельности и педагогического общения. Каждое из них имеет свою систему координат, свою центральную системообразующую основу, объединяясь в общее многомерное пространство интегральными характеристиками личности учителя, которые обуславливают оптимальное функционирование и развитие не отдельных сторон, а труда учителя в целом.

Профессиональное саморазвитие - неотъемлемый компонент подготовки и переподготовки педагогов; сознательный, целенаправленный процесс

повышения уровня своей профессиональной компетентности в соответствии с внешними социальными требованиями, условиями педагогического труда и личной программой развития.

Развитие - процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему.

Ресурсная карта – карта образовательных ресурсов, инновационных практик, инициатив, позволяющая специалисту образования самоопределиться относительно модели педагогической деятельности, задач и способа их решения

(Е. А. Суханова)

Ресурсная карта – выявление образовательных ресурсов, «мест», в которых обучающийся может найти информацию по интересующей теме. Цель этой работы – овладеть культурными средствами самообразования, в том числе институциональными средствами (библиотеки, Интернет и т. п.).

Типы ресурсных карт:

– Карта ценностей: педагогические концепции (развития мышления, инициативы, совместной деятельности, свободы, индивидуализации)

– Карта проектных идей, изменений: проблема – действие (эксперимент, соц. проект, демократизация управленческой модели и т. д.).

– Карта способов: типы деятельности (исследование, изучение, освоение технологии, конструирование, проектирование, методические разработки, управление.).

– Карта прецедентов (результатов): новые структуры, новые организованности, общности (модели школ, ресурсные центры, ССК, сетевые проекты) (Е. А.Суханова).

Ресурсный пакет – набор специально подобранных информационно-методических материалов, в состав пакета может входить: адреса существующей практики, перечень Интернет-ресурсов, информация о сетевых сообществах, информация о специалистах, которые занимаются данной проблемой, информация о местах и формах ПК (Е. А.Суханова).

Рефлексия – это не просто знание или понимание субъектом самого себя, но и выяснение того, как другие знают и понимают «рефлексирующего», его личностные особенности, эмоциональные реакции и когнитивные (связанные с познанием) представления (Педагогика. Большая современная энциклопедия, Минск ИООО «Современное слово», 2005).

Рефлексия – взгляд на свою деятельность со стороны; показатель рефлексии – наличие у обучающегося способности объяснять как свои успехи, так и неудачи внутренними причинами.

Стажировка - это специально организованная форма повышения, которая является оперативным и эффективным средством совершенствования профессионального мастерства педагогических и руководящих работников.

Стажировка — это практикоориентированная образовательная деятельность по приобретению нового профессионального опыта работы (новых практик) в системе повышения квалификации (С. В. Тимофеева)

Субъектная позиция – активность плюс полная ответственность за свою деятельность (С. В. Дудчик)

Тьютор – тот, кто сопровождает процесс освоения новой деятельности. (Т. М. Ковалева).

Тьютор – это субъект, сопровождающий профессиональное развитие педагогов в процессе их образования. С одной стороны, является организатором сетей профессионального развития, с другой – иницилирующим образовательный процесс другого (Г. А. Гуртовенко).

Тьютор – это позиция преподавателя, который помогает обучающемуся строить индивидуальную образовательную траекторию (Н. И. Рыбалкина)

Тьютор – это особый педагог, который работает с принципом индивидуализации и сопровождает построение и реализацию индивидуальной образовательной программы. (Т. М. Ковалева)

Тьюториал – коллективная деятельность тьютора и его учеников в виде открытого занятия с применением методов интерактивного и интенсивного обучения, направленная на приобретение опыта использования модельных, стандартных и нестандартных ситуаций, развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных способностей обучающихся (Дудчик С. В.)

Тьюторинг в повышении квалификации — это форма взаимодействия обучающего и обучающегося, характеризующаяся профессионально и личностно ориентированными сопровождением и поддержкой последнего, осуществляемая через ориентационный, активизирующий и коррекционно-оценочный этапы, приводящая к становлению субъектной позиции профессионала в педагогической деятельности (К.С. Шумакова).

Тьюторская деятельность. Основания, по которым можно оценить какую-либо деятельность как **тьюторскую** (Т. М. Ковалева):

диагностика многообразие предложений выбор предложений

построение индивидуальной образовательной программы

(ИОП) выбор маршрута реализации ИОП сопровождение

ИОП

рефлексия

Тьюторская компетентность – это компетентность современного педагога, позволяющая ему сопровождать индивидуальные образовательные программы.

Что важно в сопровождении? Нельзя стоящего сопровождать! (Т. М. Ковалева)

Тьюторский контроль – индивидуальная контролирующая работа тьютора, направленная на использование знаний, умений и навыков учащихся, обсуждение затруднений, ошибок и решение проблем (Дудчик С. В.)

Тьюторское сопровождение – это особый тип сопровождения образовательной деятельности человека в ситуациях неопределенности выбора и перехода по этапам развития, в процессе которого обучающийся выполняет образовательные действия, а тьютор создает условия для его осуществления и осмысления (Е. А. Суханова, А. Г. Чернявская).

Тьюторское сопровождение предполагает оказание педагогической поддержки обучающимся при самостоятельной разработке и реализации каждым обучающимся индивидуальной образовательной программы (стратегии) (А. А. Теров)

Педагогическое, образовательное консультирование – специально организованная деятельность, нацеленная на информационное, концептуальное, программно-методическое обеспечение деятельности педагогов, образовательного процесса.

Педагогическое сопровождение – взаимодействие, в ходе которого ученик выполняет действие, а педагог создает условия для осуществления и осмысления этого действия. Основные итоги сопровождения – не только знания, способы работы, самостоятельная образовательная деятельность, но и осознание самим учеником смысла и значения результатов образования. Педагогическое сопровождение подразумевает передачу ответственности от учителя к ученику.

Выражение ответственности – нормы взаимодействия, на которые ориентируются учитель и ученик. Исходя из этого, можно выделить два типа педагогического сопровождения:

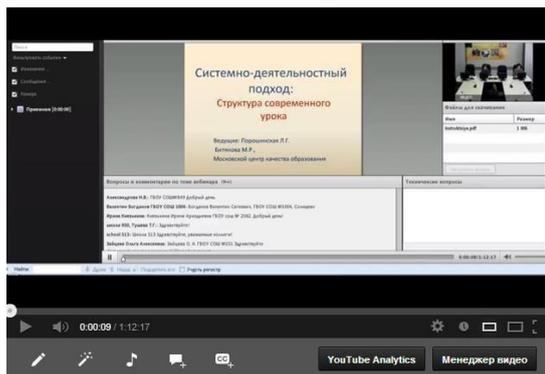
- 1) нормативное сопровождение, основанное на внешне заданных нормах;
- 2) гуманитарное сопровождение, основанное на нормах, которые вырабатываются самими участниками сопровождения.

Один из видов гуманитарного педагогического сопровождения – тьюторское сопровождение учащихся (С. В. Дудчик)

Тьюторское сопровождение – особый тип педагогического сопровождения, когда ученик выполняет действие по самостоятельно разработанным нормам и затем обсуждает их с тьютором. Это грамотное и заботливое сопровождение (С. В. Дудчик)

Описание к карте курса стажировочного модуля НТФ ИРО

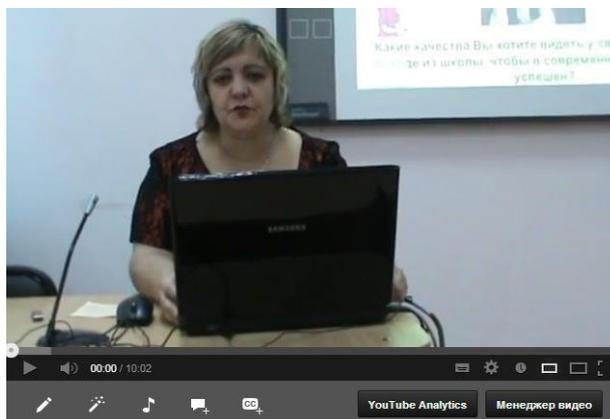
Стажировка НТФ ИРО является одним из разделов учебно-тематического плана дополнительной профессиональной образовательной программы «Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования: идеология, содержание, технологии введения». Объем учебных часов программы – 108, объем часов стажировки – 28 – 36 (4 дня).



Тема **первого дня стажировки**: «Реализация требований ФГОС к результатам освоения». В первом дне для **актуализации знаний** слушателям предлагается прослушать вебинар М.Р. Битяновой "Системно-деятельностный подход: структура современного урока" и систематизировать знания на основе материалов презентации М.Р. Битяновой "Современный урок".

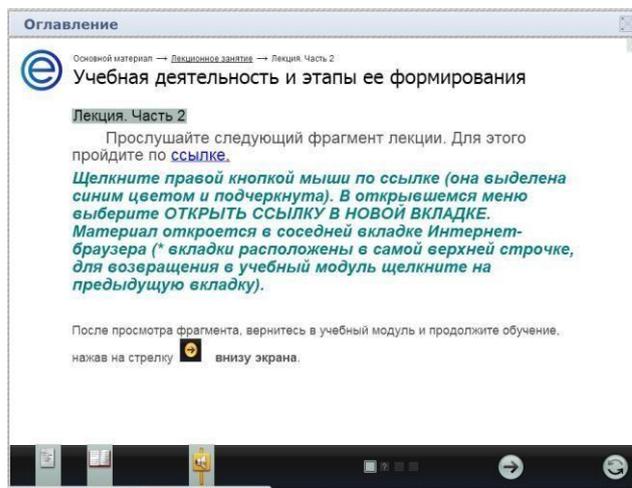
Кроме этого слушатели могут изучить **дополнительные материалы** к блоку актуализации:

Видео-лекция «Проектирование деятельности ОУ по достижению результатов освоения ООП ОО, структура и содержание ООП ОО. Проектирование учебного плана».

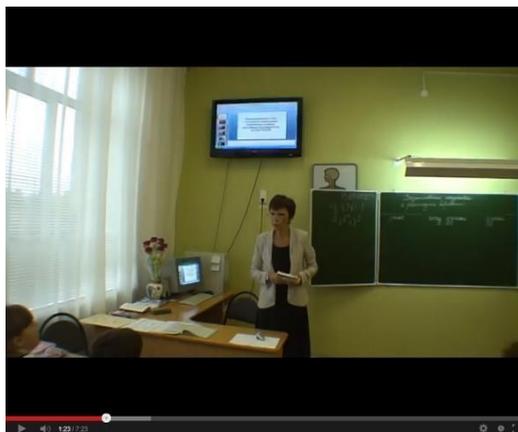


Практический блок предполагает:

– знакомство с интерактивными комментариями на тему: "Учебная деятельность учащихся и этапы ее формирования" Моршиной С.В., тьютора, зам.директора гимназии г. Нижняя Салда;



– просмотр видео-фрагментов и анализ технологических карт уроков (конструктов) с целью проектирования собственной технологической карты.



В фрагментах урока показана постановка учебной задачи с использованием технологии критического мышления; открытие нового знания через решение проблемной ситуации с использованием задания на формирование знаково-символических универсальных учебных действий.

Технологическая карта позволит учителю:

- реализовать планируемые результаты ФГОС второго поколения;
- системно формировать у учащихся универсальные учебные действия;
- проектировать свою деятельность на четверть, полугодие, год посредством перехода от поурочного планирования к проектированию темы;
- на практике реализовать межпредметные связи;
- выполнять диагностику достижения планируемых результатов учащимися на каждом этапе освоения темы

В помощь слушателю практический блок содержит **дополнительные материалы**:

- лекция "Урок, его роль и особенности в информационном обществе";
- презентация "Урок, его роль и особенности в информационном обществе";
- лекция "Планируемый результат как основание для выбора педагогических технологий. Использование в основной школе педагогических технологий деятельностного типа";
- Материалы И.М. Логвиновой, Г.Л. Копотевой "Конструирование технологической карты урока в соответствии с требованиями ФГОС"; о Примеры технологических карт стажеров.

После изучения практического блока стажером необходимо разработать технологическую карту урока, используя учебник, соответствующий ФГОС ООО и предложенный шаблон технологической карты. Файл с технологической картой стажерам необходимо прикрепить к ответу на задание.

Задание 1

Коротенко Наталья Николаевна, дата редактирования варианта задания: 06.06.2013 14:53:06

Разработав технологическую карту урока, используя предложенный в занятии шаблон, прикрепите файл с выполненной работой. * Для этого в поле ДОБАВИТЬ, в меню ТИП СООБЩЕНИЯ выберите НА ПРОВЕРКУ. Нажмите на кнопку ОБЗОР и загрузите Ваш файл. Не забывайте нажать на кнопку ниже ДОБАВИТЬ для отправки файла.

Добавить

Тип сообщения
Ответ

Оценка

Файлы
 Максимальный размер загружаемого файла: 1000MB
Разрешенные типы файлов: *
Допустимое количество файлов: 999

Текст *


После выполнения задания стажеры выходят на форум.



Миназова Лилия Александровна 31.05.2013 10:42:02

Форум 1-го дня

новЫе | все

Ваши действия на форуме:

1. Представьтесь: ФИО, город.
2. Напишите своё мнение о технологической карте, как новом методологическом инструменте проектирования учебного занятия, используя приём «3-2-1».

Шпаргалка:

"3-2-1" - это прием технологии формирования и развития критического мышления - работает в данном случае так: 3 достоинства, 2 замечания и 1 предложение на улучшение.

[Новое сообщение](#)

[Удалить тему](#)

Во **втором** дне «Реализация требований к результатам освоения основной образовательной программы через организацию проектной и исследовательской деятельности учащихся в условиях реализации ФГОС» в **блоке актуализации** стажерам предлагается познакомиться с материалами лекции и презентации:

– лекция «Урок-исследование как одна из форм организации учебного процесса при реализации ФГОС»;

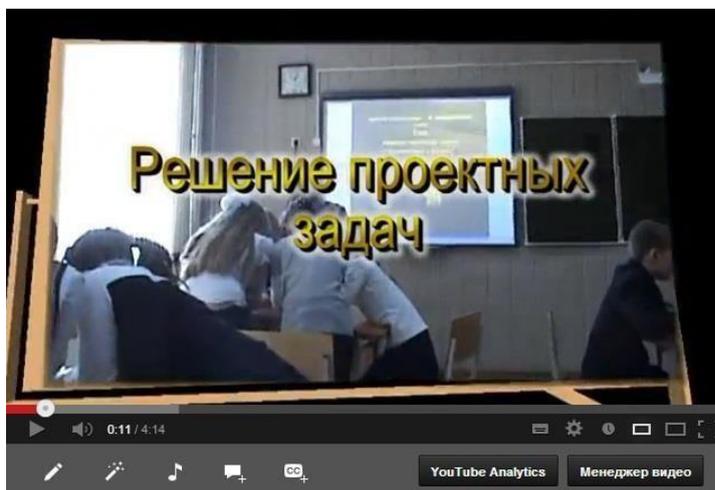
– презентация «Урок-исследование как одна из форм организации учебного процесса при реализации ФГОС»;

Кроме того в качестве **дополнительного изучения** для стажеров размещены следующие материалы:

– примерная программа учебно-исследовательской и проектной деятельности на ступени основного общего образования "Эврика";

– вебинар Поливановой К.Н. "Проектная деятельность в школе";

Практический блок предполагает просмотр видео-фрагмента урока – решения межпредметной проектной задачи (4 класс) и анализ конспектов уроков: урок-проектное задание, урок-исследование.



Дополнительные материалы позволяют стажерам познакомиться с опытом организации исследовательской деятельности, лекцией "Организация проектной деятельности обучающихся в образовательной программе гимназии в условиях опережающего введения ФГОС", презентацией «Организация проектной деятельности в 1-6 классах через построение системы решения проектных задач»

В завершении прохождения практического блока для стажеров предусмотрено выполнение задания: «Выберите тему урока-исследования по Вашему предмету. Вернитесь к презентации "Урок-исследование как одна из форм организации учебного процесса при реализации ФГОС", повторите слайды 2124. Скачайте [таблицу](#) "Проектирование урока-исследования" и заполните ее. Прикрепите заполненную таблицу к заданию».

Задание 2
Коротенко Наталья Николаевна, дата редактирования варианта задания: 07.06.2013 15:46:33

Проведите сравнительный анализ конспектов уроков и заполните таблицу. Для этого скачайте прикрепленный файл. Заполненный файл прикрепите в ответе к заданию.

[таблицы_анализ.docx](#)

Добавить

Тип сообщения
Ответ

Оценка

Файлы
Максимальный размер загруженного файла: 1000MB
Разрешенные типы файлов: *
Допустимое количество файлов: 999

Текст

После выполнения практического задания стажеры выходят на рефлексивный круг (форум).



Миназова Лилия Александровна 31.05.2013 11:35:38

Форум 2-го дня

новЫе | все

Почему ФГОС ООО ориентирует на проектирование урока-исследования в двух видах исследования: дедуктивном и индуктивном?

Ваши действия на форуме:

1. Представьтесь: ФИО, город.
2. Напишите своё мнение.

[Новое сообщение](#)

[Удалить тему](#)

День 3 «Анализ условий для воспитания и социализации учащихся в образовательном учреждении» предлагает стажером познакомиться с материалами:

- описание программы духовно-нравственного развития и воспитания на ступени начального общего образования, особенностями программы воспитания и социализации на ступени основного общего образования;
- положении о классном руководителе (ФГОС);
- презентация опыта по реализации программ духовно – нравственного воспитания и социализации обучающихся.

Кроме этого стажерам предлагается методические разработки для обучающихся 5 классов (ФГОС).

"Юный цветовод":

- сценарий занятия по развитию познавательных способностей; □ методический конструктор занятия; презентация к занятию.

Классный час «ПоЗДОРОВАйся со своим здоровьем»:

- разработка классного часа; Методический конструктор;
- презентация в классном часу.



По итогам изучения представленного выше пакета нормативно-методических материалов стажерам предлагается выполнить рефлексивный анализ с использованием технологии критического мышления (ТКМ) через прием "Чемодан-мясорубка-корзина" в сетевом документе. Стажерам дается «шпаргалка сущности приема»: «в таблице зафиксируйте, ЧТО (КАКИЕ ИДЕИ) после изучения представленных материалов возьмёте в ЧЕМОДАН (что Вы готовы использовать, реализовывать), что возьмёте со временем, пока положив в переработку (в осмысление) - МЯСОРУБКА, а что отправите в КОРЗИНУ за ненужностью».

Практический блок предлагает стажерам разработать собственный образовательный блог. Для этого стажеры знакомятся с лекционным материалом по созданию образовательного блога, презентацией и сценарием игры-путешествия "Россия - Родина моя!", видео-материалами по созданию образовательного блога в Google.

Создание блога на Google

 Создать блог на Google можно практически за несколько минут. И с этим сможет справиться даже школьник. Стоит учесть, что Гугл занимает второе место после Яндекса в русскоязычном интернете по числу пользователей интернета. Но стоит добавить, что по техническим параметрам, он намного превосходит своего конкурента.

Прежде всего – надежность, никогда нет никаких перебоев в работе, а все сервисы работают прекрасно, скорость поиска намного лучше Яндекса. А, например почта Gmail идет по зашифрованным каналам и никто не может её читать (кроме самого Гугла, естественно).

Google предлагает сделать свой блог на платформе Blogger. Преимущество этой платформы в том, что вам не нужно будет заботиться о домене и хостинге, т.е. не нужно покупать хостинг и регистрировать домен. А здесь всё это делается автоматически и очень быстро и абсолютно бесплатно.

Прежде всего, для того, чтобы получить доступ к любым службам и сервисам (а их очень много) нужно создать аккаунт. Приступаем к важной нашей задаче.

Создать аккаунт в Google

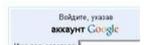
Для того чтобы пользоваться всеми сервисами от Google нужно завести аккаунт. Это делается так. Заходим на их сайт. Создадим аккаунт, а заодно и заведем почту. В верхней части страницы ищем Gmail и нажимаем.



Подход Google к электронной почте.

Смелый позволяет сделать электронную почту более яркой, эффективной и полезной. А, может быть, еще и удивительной. Виза в Gmail есть.

-  **Много места**
Более 750 401261 мегабайт (дальше – больше) свободного места.
-  **Меньше спама**
Защита от спама и нежелательных сообщений.
-  **Доступ с мобильного телефона**
Получайте почту Gmail на свой мобильный телефон, указав в веб-браузере телефона адрес <http://gmail.com> [Поздравляем!](#)

 Выйдите, указав аккаунт Google

Или пользователь:

Пароль:

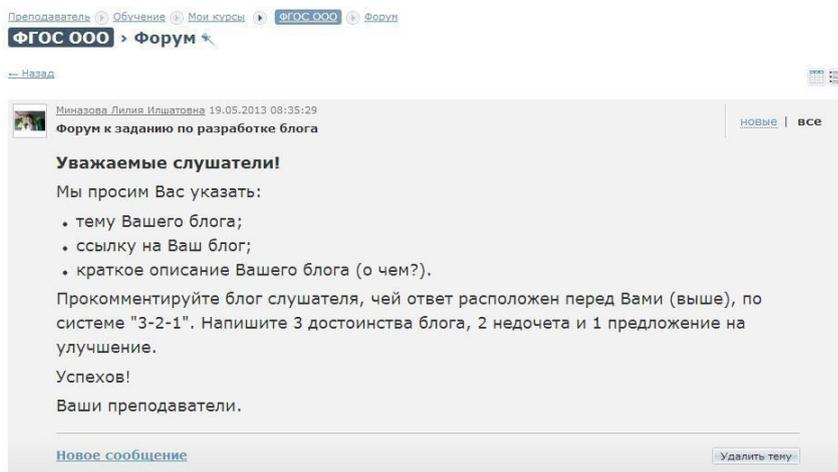
Остаться в сети

[Не удается получить доступ к своему аккаунту?](#)

У вас еще нет почтового ящика в Gmail? [Что же вы ждете?](#)

[Gmail](#) [Новые возможности](#)

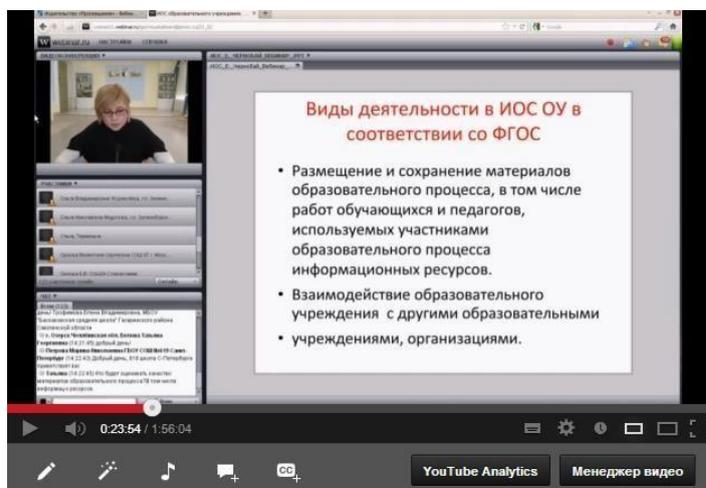
Рефлексивный круг дня проводится на форуме. Стажеры анализируют блоги коллег по системе «3-2-1».



День 4 «Информационно-образовательная среда как ключевое условие внедрения ФГОС» в блоке актуализации стажеры знакомятся:

- вебинар " ИОС ОУ: требования нового стандарта";
- презентация к вебинару и материал "Технология подготовки урока в современной информационной образовательной среде";

В качестве **дополнительных материалов** стажерам предлагается лекция "Информационно-образовательная среда как ключевое условие внедрения ФГОС", презентация "Информационно-образовательная среда как ключевое условие внедрения ФГОС"



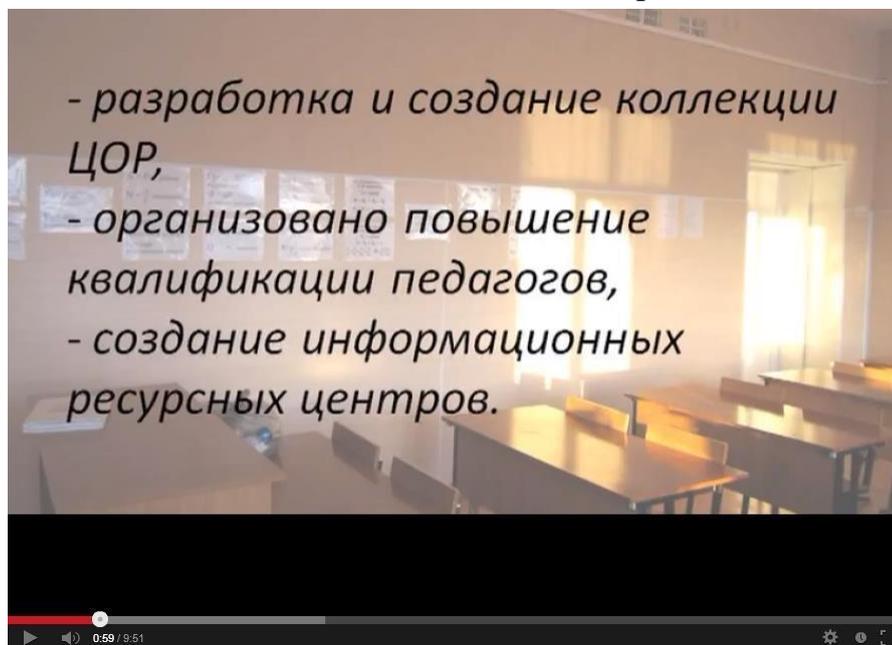
В практическом блоке стажеры изучают нормативные документы:

- Письмо МИНОБРНАУКИ России № 1552 от 24.11.11 г "Об оснащении ОУ учебным и учебно-лабораторным оборудованием»;
- Приказ МИНОБРНАУКИ России № 986 от 04.10.10 г "Об утверждении федеральных требований к ОУ в части минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений;
- Примерная основная общеобразовательная программа ОУ.

Интерактивная лекция "Информационно-образовательная среда образовательного учреждения" позволяет изучить особенности проектирования и использования информационно-образовательной среды.

Стажеры знакомятся с опытом Карелиной Ольги Викторовны, учителя физики МБОУ Гимназия № 86 г. Нижний Тагил, тьютора:

- Информационно-образовательная среда учебного предмета
- Интерактивные системы голосования и тестирования



В настоящее время информационные технологии стали активно применяться в образовательном процессе. При условии систематического использования электронных мультимедиа обучающих программ в учебном процессе в сочетании с традиционными методами обучения значительно повышается эффективность обучения детей вследствие одновременного воздействия нескольких технологий.

В фильме рассказывается о системе интерактивного голосования и тестирования VOTUM и Системе Интерактивного Тестирования Знаний «СИНТеЗ».

В дополнительных материалах представлены:

- Нелинейное расписание школьных занятий.doc;
- Презентация "Нелинейное, динамическое расписание школьных занятий как условие реализации ООП";
- "Нелинейное, динамическое расписание школьных занятий как условие реализации основной образовательной программы";
- Видео-материалы МБОУ СОШ №50 г. Нижний Тагил «ФГОС глазами ребёнка» и видео-материалы «Нелинейное учебное событие ребенка ФГОС» (из опыта работы МБОУ СОШ 95 г. Нижний Тагил).



Задание предполагает заполнение технологической карты урока в современной информационно-образовательной среде. Файл с заполненной картой прикрепите к заданию 4.

Задание 4
Коротенко Наталья Николаевна, дата редактирования варианта задания: 07.06.2013 15:47:38

Скачайте файл, прикрепленный в задании. Выполните задание и прикрепите файл с выполненной работой в обратном сообщении.

[Шаблон к заданию 4.docx](#)

Добавить

Тип сообщения
Ответ

Оценка

Файлы
Максимальный размер загружаемого файла: 1000MB
Разрешенные типы файлов: *
Допустимое количество файлов: 999

Текст *

Rich text editor toolbar with icons for bold, italic, underline, text color, background color, link, unlink, list, and other text formatting options.

После изучения всех материалов дня и выполнения задания стажеры выходят на форум.

Мои курсы | База знаний | Сервисы

Преподаватель | Обучение | Мои курсы | ФГОС ООО | Форум

ФГОС ООО > Форум

← Назад

Миназова Лилия Александровна 03.06.2013 13:56:30

Форум 4-го дня новые | все

Уважаемые слушатели!
Ваши действия на форуме:

1. Представьтесь: ФИО, город.
2. Напишите основные признаки урока в ИОС.
3. Укажите 4 признака нелинейного расписания.

[Новое сообщение](#) Удалить тему

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Потенциал организационных форм и методов подготовки стажеров в решении учебных задач

Формы и методы обучения стажеров	Требуемое время	Постановка задачи на освоение опыта	Первичное знакомство с опытом	Освоение опыта	Формирование нового опыта практической деятельности	Рефлексия результатов освоения
Методы квази профессиональной деятельности (обучение в аудиторных условиях)						
Неимитационные технологии и методы						
Неимитационные неигровые технологии и методы						
Интерактивная проблемная лекция, лекция вдвоем - обучение с помощью вербальных (словесных) средств передачи профессиональных знаний преподавателем с наличием проблемных и дискуссионных приемов подачи материала						
Семинары - обучение в процессе переработки, систематизации и воспроизведения информации, полученной в лекции или самостоятельно						

<p>Кейс-метод - решение практических задач, аналогичных тем, которые возникали в практике, кейс содержит описание и условия, в которых возникла задача, требования к ее решению</p>						
<p>Работа с литературными источниками и документами: изучение нормативных документов, методических разработок органов управления образованием и образовательного учреждения, литературы.</p>						
<p>Педагогические мастерские - обучение в процессе совместной разработки образцов профессиональной деятельности (планов уроков, учебных планов и программ и т.д.) под руководством руководителя стажерской практики</p>						
<p>Мастер-классы и авторские мастерские - обучение под руководством</p>						

опытного педагога, ведущего мастерские						
Копирование, стажировка - стажер прикрепляется к руководителю практики и учится работать, копируя действия этого человека						
Круглые и дискуссионные столы по проблемам - обучение в ходе организуемых дискуссий: самостоятельных выступлений и выслушивания различных альтернативных точек зрения						
Просмотр видеофильмов отснятых уроков - обучение в процессе распознавания и анализа увиденного						
Открытые уроки и другие мероприятия - обучение в процессе просмотра и анализа посещенного открытого мероприятия						

<p>Тренинги умелой деятельности - обучение в группе в процессе специально организованных упражнений, закрепляющих вырабатываемые умения, например, по общению, ведению дискуссий и т.д.</p>						
<p>Групповые и индивидуальные консультации - получение информации по конкретному вопросу у специалиста</p>						
<p>Эссе: сочинение с элементами размышления и рефлексии результатов обучения на курсах</p>						
Неимитационные игровые технологии и методы						
<p>Аукционы педагогических идей - представление наиболее эффективных педагогических технологий коллегам, их экспертиза и предложение для освоения. Обучение в процессе экспертной оценки</p>						
<p>Мозговой штурм. Метод «обратного мозгового штурма», метод «двойного мозгового штурма», метод «конференции идей».</p>						

Имитационные неигровые технологии и методы

<p>Моделирование - проигрывание производственных и педагогических ситуаций с помощью разработки их моделей, воспроизводящих реальные условия работы</p>						
<p>Анализ ситуаций - моделирование и анализ типичных педагогических ситуаций и способов их решения</p>						
<p>Уроки-панорамы - обучение в качестве участника урока, который ведет коллега, а также в качестве участвующего в его последующем обсуждении</p>						

<p>Рефлексивно-ролевые игры - обучение в ходе ролевой игры с помощью переоценки (рефлексии) чьего-либо или собственного опыта деятельности по совместно разработанным критериям его эффективности</p>						
<p>Работа на тренажерах, в том числе на компьютере: освоение опыта в моделируемой тренажером ситуации</p>						
<p align="center">Имитационные, игровые технологии и методы</p>						

<p>Ролевые игры - обучение с помощью моделирования ролевого поведения: постановка обучаемого на чье-либо место с целью приобретения в ходе проигрывания его роли опыта требуемого поведения или деятельности</p>						
<p>Проблемно-деловые игры - обучение в ходе решения актуальной проблемы в процессе специально организованной игровой деятельности</p>						
<p>Педагогические ринги - защита своего собственного альтернативного другому взгляда на решение педагогической проблемы; обучение в ходе защиты собственной точки зрения</p>						
Методы учебно-профессиональной деятельности						
<p>Экспертиза и контроль равного равным - обучение в процессе экспертизы и оценки работы другого стажера</p>						
<p>Делегирование - передача стажеру круга задач с полномочиями самостоятельного принятия решений. Обучение в ходе выполнения делегированной работы.</p>						

<p>Работа по инструкции, памятке, специально разработанной методике до полного освоения новой деятельности.</p>						
<p>Самоанализ и самооценка - обучение в процессе анализа и оценки своей деятельности по разработанным критериям</p>						
<p>Супервизии- мероприятия или описанные стажером проблемные ситуации, которые рассматриваются и анализируются совместно с руководителем стажировочной практики, благодаря чему стажер получает объективную информацию для более полного и объективного видения своей собственной деятельности.</p>						
<p>Обучение на собственных открытых уроках - обучение в процессе подготовки и анализа урока вместе с руководителем стажерской практики и посещавшими урок специалистами</p>						

<p>Обучение в процессе контроля руководителя стажировочной практики - обучение в процессе сов-местного анализа и выработки корректирующего решений наблюдаемой руководителем практики деятельности</p>						
<p>Практико-ориентированные учебные проекты и задания, выполняемые в межсессионный период и реализованные на практике</p>						
<p>Исследование и обобщение собственного опыта и опыта своих коллег.</p>						

Методика оценки актуального опыта

Критерии оценки опыта	Показатели проявления критерия	Шкала оценки 0,1,2,3.
1. Актуальность опыта	Степень актуальности для образовательных учреждений проблем, решению которых может помочь распространяемый опыт	
2. Потенциальная полезность распространяемого опыта		
2.1 .Инновационный потенциал распространяемого опыта	Степень превосходства идей, заложенных в опыте, по сравнению с теми идеями, на которых построена традиционная массовая образовательная практика-	
2.2 .Перспективность распространяемого опыта	Длительность сохранения актуальности результатов, получаемых за счет использования распространяемого опыта, их способность оставаться новыми, то есть не устаревать.	
2.3.Надежность распространяемого опыта	<ul style="list-style-type: none"> • Научная обоснованность опыта. • Подтверждение эффективности распространяемого опыта результатами его массовой апробации на практике. 	
3. Готовность распространяемого опыта к внедрению в массовой практике		
3.1 .Институционализированность распространяемого опыта	<ul style="list-style-type: none"> • Завершенность работ по формированию опыта • Наличие желаемых результатов от внедрения опыта практике • Переход система работы, используемой в распространяемом опыте, в норму • Наличие нормативных правовых условий (документов), которые могут 	

	гарантировать институализацию опыта в учреждениях образования субъектов Российской Федерации.	
3.2.Обобщенность опыта	<ul style="list-style-type: none"> • Раскрытие научных оснований распространяемого опыта • Соответствие опыта требованиям федеральных нормативных документов и образовательной политике Российской Федерации • Адаптация опыта к условиям работы образовательных учреждений в различных регионах Российской Федерации 	
3.3 .Разработанность опыта.	Полнота и детальность описания (представления) методов, механизмов, технологий и т. д. раскрывающих все аспекты распространяемого опыта	
4. Готовность ресурсов для использования опыта в работе других образовательных учреждений		
4.1 .Кадровые условия	Возможность использования традиционного штатного расписания кадрового состава образовательных учреждений для освоения опыта	
4.2.Материально-технические условия	Наличие перечня доступного для образовательных учреждений оборудования, которое позволит использовать опыт	
4.3.Программно-методические условия	Разработанность комплекта научно-методических материалов, которые позволяют внедрить опыт	
4.4.Нормативные правовые условия	Разработанность модельных документов или отдельных положений нормативных правовых	

	документов, ко-	
4.5. Психологическая готовность	Мотивационная привлекательность и побудительность распространяемого опыта, вызывающая желание его использования в практике	
4.6. Организационная готовность	Разработанность внедренческих систем, оргмеханизмов, должностных и иных инструкции, которые позволят освоить опыт в образовательных учреждениях	

Адреса передового опыта

Базовые площадки ИРО – ресурсные центры инновационных практик

1. МБОУ Лицей № 135, г. Екатеринбург
2. МАОУ Гимназия № 210 «Корифей», г. Екатеринбург
3. МБОУ СОШ № 76 с углубленным изучением отдельных предметов, г. Екатеринбург
4. МАОУ Гимназия № 47, г. Екатеринбург
5. МБОУ СОШ № 32, г. Краснотурьинск
6. МБОУ СОШ № 14 им. В.Ф. Фуфачева, г. Серов
7. МБОУ СОШ № 4, г. Новая Ляля
8. МБОУ «Лицей», г. Камышлов
9. МБОУ СОШ № 12, г. Алапаевск
10. МБОУ СОШ № 13, г. Ирбит
11. МКОУ СОШ № 14, п. Красногвардейский
Артемовского городского округа
12. МБОУ Гимназия № 86, г. Нижний Тагил
13. МБОУ СОШ № 58, г. Новоуральск
14. МБОУ Лицей № 6, г. Качканар
15. МБОУ СОШ № 40, г. Каменск-Уральский
16. МБОУ Гимназия № 1, г. Сухой Лог
17. МАОУ гимназия «Еврогимназия»,
г. Ревда
18. МБОУ Лицей № 21,
г. Первоуральск
19. МБОУ «Артинский Лицей»,
Артинский район
20. МБОУ СОШ № 2, г. Красноуфимск



**Депозитарий стажировочных практик БП – ИРО
(ключевые инновационные идеи базовых площадок)**

Электронная школа: ориентир в будущее.

От инновационной школы – к уральскому «Сколково».

Компетентностный подход как фактор формирования конкурентоспособной личности.

Качественное образование через развитие детской одаренности

Внеурочная деятельность – основа формирования гражданской позиции и социальной активности.

Школа как агропромышленный кластер.

Развитие каждого ребенка на максимуме его способностей – залог успешной социализации.

Информационные технологии – одно из условий достижения качества образования.

Открытость и самостоятельность образовательного учреждения – преодоление рисков модернизации образования.

Образовательная среда – совокупность оптимальных условий для всестороннего развития учащихся и педагогов.

Школьный музей на уроке.

Медиаобразование – основа урочной и внеурочной деятельности.

Проектная деятельность как способ формирования универсальных учебных действий.

От электронных ресурсов – к межшкольным лабораториям.

Современные образовательные технологии – фактор качества образования.

Проектная деятельность как форма сопровождения талантливых детей по пути к успеху.

Лицей для одаренных детей.

Социальное партнерство в создании профессионально-образовательного кластера естественнонаучного профиля.

Школа – навигатор здоровья.