

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ТОИПКРО)**

«УТВЕРЖДЕНО»

Ректор ТОИПКРО

_____ О.М. Замятина

« _____ » _____ 2020 г.

**Методические рекомендации
«РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЕЙ
НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНЫХ КОНТРАКТОВ, КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ,
ДИСТРИБУТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ»**

Федеральная инновационная площадка ТОИПКРО
(ФИП ТОИПКРО)

Авторы-составители:
Плотникова Н.Н., заведующий КУиЭО, к.пед.н.
Печерица Э.И., доцент, к.пед.н.

г. Томск
2020

Рассмотрено
на заседании Ученого совета института
Протокол № _____
«__» _____ 2020 г.

Согласовано:

Проректор по учебно-методической и организационной работе
_____ **Е.В. Панова**

Рассмотрено
на заседании Координационного совета ФИП ТОИПКРО

(название)

Протокол №

«__» _____ 2020 г.

Руководитель ФИП ТОИПКРО _____/Печерица Э.И./

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВЕДЕНИЕ

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

- 2.1.Обоснование инновационной деятельности по реализации проектов профессионального роста учителей
- 2.2.Нормативно-правовые основы деятельности по реализации проектов профессионального роста учителей
- 2.3.Формирование мотивирующей образовательной среды, ориентированной на системное использование эффективных образовательных технологий в образовательном процессе

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- 3.1.Используемые источники

4. ПРИЛОЖЕНИЯ

- 4.1.Приложение 1 «Модель открытой сетевой методической службы в системе дополнительного профессионального образования»
- 4.2.Приложение 2 «Форма социального контракта»
- 4.3.Приложение 3 «Механизмы внутренней оценки эффективности (мониторинг качества реализации) инновационного образовательного проекта»

1. ВВЕДЕНИЕ

Необходимость создания условий для развития инновационной инфраструктуры в системе дополнительного профессионального образования в рамках реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ определяет потребность модернизации существующих подходов к организации инновационной деятельности на региональном уровне. Инновационная деятельность должна быть ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения образования и осуществляться образовательными организациями в форме реализации инновационных проектов и программ. В связи с этим должны быть определены приоритетные направления инновационной деятельности и модернизированы существующие механизмы создания и продвижения инновационных разработок в региональной системе образования.

Практика работы ТОИПКРО в кооперации с образовательными организациями Томской области (далее – ОО) по реализации инновационных подходов показывает успешность решения ключевых проблем в сфере образования. Однако, к настоящему моменту стала очевидной необходимость системной организационной поддержки на региональном уровне педагогов и управленческих команд тех ОО, которые реализуют и развивают лучшие педагогические практики, обеспечивающие успешное образование для детей и молодежи.

В предлагаемых материалах представлены рекомендации по организации инновационной деятельности образовательных организаций по реализации проектов профессионального роста учителей через формирование мотивирующей образовательной среды для внедрения эффективных образовательных технологий в образовательной организации на основе использования социальных контрактов, командообразования, дистрибутивного и кооперативного обучения в системе внутришкольного повышения квалификации.

Терминология, принятая в методических рекомендациях:

геймификация – использование игровых практик и правил для достижения реальных образовательных целей, когда за счет игры скучные задания становятся для обучающихся интересными, избегаемое — желанным, а сложное — простым

инновационные методы обучения – современные методы формирования предметных знаний и компетенций, основанные на взаимодействии педагога и обучающихся и их активном вовлечении в учебный процесс, а не только на пассивном восприятии материала

классическая (традиционная) модель образования – система академического образования как процесса передачи молодому поколению универсальных элементов культуры, знаний и достижений наук, высоких образцов человеческой деятельности

командообразование – методы воздействия и управления коллективным разумом, воспитание командного духа, целью которого является сплочение коллектива ОО, объединенного единой педагогической задачей/идеей

кооперативное обучение – тщательно структурированная совместная образовательная деятельность педагогов/обучающихся, формирующая единое ценностное понимание, в которой каждый несет личную ответственность за индивидуальный вклад, участие, результат

дистрибутивное обучение – овладение педагогами эффективными образовательными технологиями и их распределение (дистрибуция «научился сам – научи других») в собственном педагогическом коллективе ОО

кейс(ы) – описание участниками Проекта (управленцы, методисты, наставники, психологи) успешных практик внедрения эффективных образовательных технологий в рамках подпрограмм Проекта: «Открытая сетевая методическая служба», «Система наставничества и общественной экспертизы значимого педагогического опыта с участием

общественных организаций педагогов», «Социально-психологическая поддержка педагога в реализации эффективных образовательных технологий. Межпредметные и игровые практики», «Эффективные управленческие команды»

компетенция – динамическая комбинация знаний и умений, способность их применять для организации успешной профессиональной деятельности

модель открытой сетевой методической службы – система методической поддержки педагогов в освоении современных образовательных технологий в посткурсовый период в интеграции деятельности специалистов/кураторов дополнительного профессионального образования, лидеров региональных предметных ассоциаций педагогов и участников ФИП ТОИПКРО, выступающих в качестве тренеров и наставников

мотивирующая среда образовательной организации – это профессионально-развивающая среда внутри базовой ОО, способствующая внедрению педагогами эффективных образовательных технологий в учебно-воспитательный процесс на основе использования системы социальных контрактов, практик командообразования, дистрибутивного и кооперативного обучения)

посткурсовый период – временной отрезок после прохождения курсов повышения квалификации, предполагающий практическое внедрение педагогом на рабочем месте результатов дополнительного профессионального образования в реальную практику обучения и воспитания обучающихся

развивающая обратная связь – связь между практикующим педагогом и наставником/тренером ФИП ТОИПКРО по результатам освоения/внедрения образовательной технологии с целью коррекции и преобразования педагогической деятельности, направленной на улучшение образовательных результатов школьников

саморегуляция – свойство компенсировать влияние внешнего воздействия, сохранять внутреннюю стабильность на определённом, относительно постоянном уровне, в том числе управлять своим психическим состоянием

социализация – процесс вхождения (интеграции) педагога в различные типы социальных общностей (творческая группа, педагогический коллектив, образовательная организация и др.) посредством усвоения культуры, социальных ценностей и норм, на основе которых формируются общественно значимые черты личности

система социальных контрактов – договор о взаимных обязательствах между руководителем и педагогом ОО о внедрении эффективной образовательной технологии в школе/детском саду в период после повышения квалификации последнего (система посткурсового сопровождения педагогов)

непрерывное образование – процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала педагога в течение всей жизни на основе использования формальных (система государственных и общественных институтов) и неформальных форм образования и в соответствии с потребностями личности и общества, прогрессом науки и техники, широким применением инновационных технологий

технологизация педагогического процесса – это тенденция его развития, которая направлена на повышение эффективности образовательного процесса, гарантию достижения учащимися запланированных результатов обучения, в котором технология(ии) обучения являе(ю)тся как бы связующим звеном между теорией обучения и ее практической реализацией

управленческая команда – это группа руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций, созданная для принятия и реализации решений, касающихся организации образовательной деятельности всей образовательной организации и нацеленная на улучшение образовательных результатов школьников

эмоциональный интеллект – способность распознавать собственные и чужие эмоции, понимать намерения, мотивацию и желание, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей для решения педагогических (практических) задач

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Обоснование инновационной деятельности по реализации проектов профессионального роста учителей

«Не надо спешить учить учителя как развивать детей,
надо сначала учить, как развивать самих себя,
т.к. саморазвитие педагога должно предшествовать
образованию детей»

С. Т. Шацкий, российский и советский педагог-экспериментатор,
автор трудов по вопросам воспитания

Изменения, происходящие сегодня в экономической, политической и социальной сферах нашей жизни, требуют постоянного профессионально-личностного совершенствования и саморазвития работников любых организаций. В век стремительной компьютеризации при переходе от индустриального мышления к информационному современному обществу требуются специалисты, умеющие не столько оперировать конкретными продуктами различных индустрий, сколько анализировать потоки информации об этих продуктах: выделять и трансформировать необходимые данные, осуществлять стратегическое планирование и пр. Это приводит к тому, что и перед образовательными организациями (далее – ОО) сегодня встает принципиально новая задача наряду с обучением школьников предметным областям способствовать формированию человека, способного добывать и перерабатывать информацию, прогнозировать, контролировать и корректировать развитие событий. Так как компьютеризация и глобализация общества приводят к кардинальным изменениям в социально-экономической жизни и технологизации педагогического процесса, учителю сегодня необходимо владеть «технологической культурой», подразумевающей умение преобразовывать окружающий мир в лучшую сторону, способность предвидеть будущее, готовность жить и работать в нем, используя традиционные и новейшие технологические достижения.

Сложившаяся ситуация влечет за собой изменения в традиционной системе образования и, в частности, в профессиональной деятельности педагогических работников, которые должны не только уметь прогнозировать, проектировать образовательный процесс, использовать педагогические технологии, но наряду с проектированием индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, строить собственное профессиональное развитие в соответствии с тенденциями развития общества на период педагогической деятельности. Таким образом, идея «непрерывного образования» («образование педагога в течение всей жизни»), включающая не только формальные (университет, курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки и пр.), но и неформальные (участие в инновационных проектах, опыт значимых персоналий и коллег, осуществляющих дистрибутивное и кооперативное обучение в школьном пространстве и пр.) виды образования, способствует формированию новых профессиональных компетенций на всех этапах педагогической деятельности, следовательно, реализует творческий и инновационный подходы, создает соответствующие условия и атмосферу для саморазвития педагогов и их социализации в сетевом взаимодействии.

Несомненно, внедрение нового содержания и инновационных методов обучения и воспитания в образование обусловлено профессионализмом компетентных педагогических работников и руководящих кадров ОО. Однако, осведомленность учителя в сфере современных образовательных технологий еще не гарантирует их продуктивную реализацию на рабочем месте, так как творческое применение освоенных новых приемов и средств обучения связано с наличием комплекса профессиональных дефицитов и затруднений у педагогов. Поэтому сегодня необходимы изменения в системе

дополнительного профессионального образования педагогов, предполагающие наличие развивающей обратной связи, в рамках которой активизируется мотивация и потенциал учителя к практическому применению на рабочем месте результатов обучения современным образовательным технологиям в рамках курсов повышения квалификации. Соответственно актуализируется вопрос результативности и региональной системы повышения квалификации педагогов, которая в настоящее время недостаточно эффективно влияет на процессы активного внедрения педагогами инновационных практик в образовательный процесс.

В ФИП ТОИПКРО накоплен определенный опыт по решению данной проблемы в рамках согласованной деятельности ТОИПКРО и общественных профессиональных объединений педагогических работников Томской области (базовых ОО) по реализации образовательного проекта «Методическая поддержка педагогов и школьных команд во внедрении и реализации эффективных образовательных технологий» Федеральной инновационной площадки Министерства просвещения Российской Федерации на период 2019-2023 гг. (далее – Проект). Основной целью Проекта является обеспечение функционирования в регионе комплексной системы методического сопровождения педагогов, которая включает разнообразные виды профессиональной, социально-психологической и личностно-ориентированной поддержки учителей в посткурсовой период, направленные на развитие ключевых направлений профессионального развития учителя: конструкторское (творческое, технологическое, в том числе с применением игровых практик/геймификации), коммуникативное (эффективная педагогическая коммуникация), регулятивное (саморегуляция, эмоциональный интеллект) и рефлексивное.

Внедрение системы методического сопровождения педагогов в посткурсовой период послужит существенным фактором преобразования системы дополнительного профессионального образования в регионе, так как базируется на внедрении новых эффективных форм (модель открытой сетевой методической службы, обеспечивающая посткурсовую поддержку педагогов (см. Приложение 1); социальный контракт (см. Приложение 2); создание банка рефлексивного образовательного контента лучших практик, предлагающих оперативные, эффективные решения управленческих/педагогических задач в формате кейсов, дидактических разработок и публикаций в онлайн ресурсе «Педагогическая навигация»), содержание которых обеспечит включение действующих педагогических кадров в опережающее решение задач модернизации образования.

2.2. Нормативно-правовые основы деятельности по реализации проектов профессионального роста учителей

Нормативно-правовыми основами деятельности по реализации проектов профессионального роста учителей на основе социальных контрактов, командообразования, дистрибутивного обучения в системе повышения квалификации являются документы федерального, регионального уровней и локального уровня ФИП ТОИПКРО, такие как:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (редакция от 02.06.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2016). Редакция от 19.02.2018 (с изм. и доп., вступ. в силу с 06.03.2018).

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (зарегистрировано Минюстом России 22.12.2009 № 17785, в ред. от 31.12.2015 № 1576).

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта

основного общего образования» (в ред. Приказов Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2014 № 1644, от 31.12.2015 № 1577).

4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2014 года № 1644 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (зарегистрировано в Минюсте РФ 06 февраля 2015г., № 35915).

5. Приказ Министерства образования РФ от 05.03.2004 № 1089 «Об утверждении федерального компонента государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования» (в ред. приказов Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2008 № 164, от 31.08.2009 № 320, от 19.10.2009 № 427, от 10.11.2011 № 2643, от 24.01.2012 № 39, от 31.01.2012 № 69, от 23.06.2015 № 609, от 07.06.2017 № 506).

6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 № 1598 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (зарегистрировано в Минюсте России 03.02.2015 г. № 35847).

7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г. № 1599 «Об утверждении федерального государственного образовательный стандарта образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)».

8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», зарегистрировано в Минюсте России 01.10.2013 № 30067 (в ред. Приказов Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.12.2013 № 1342, от 28.05.2014 № 598, от 17.07.2015 № 734).

9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

10. Федеральная целевая программа развития образования на 2016- 2020 годы (постановление Правительства РФ от 23.05.2015 г. № 427).

11. Государственная программа РФ «Развитие образования», утверждена постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642

12. Государственная программа «Развитие образования в Томской области на 2013-2020 гг.» (Постановление Администрации Томской области от 30.10.2014 г. № 413а).

13. Положение о Координационном совете ФИП ТОИПКРО по реализации Проекта (Приказ ТОИПКРО от 15.01.19 № 11-ОС «Об утверждении плана мероприятий проекта Федеральной инновационной площадки на2019-2023 годы»; Решение Инновационно-экспертного совета ТОИПКРО от 15 ноября 2018 года № 4).

14. Положение об организации деятельности ТОИПКРО в режиме федеральной инновационной площадки Министерства просвещения РФ в 2019-2023 гг. (Приказ ТОИПКРО от 15.01.19 № 11-ОС «Об утверждении плана мероприятий проекта Федеральной инновационной площадки на2019-2023 годы»; Решение Инновационно-экспертного совета ТОИПКРО от 15 ноября 2018 года № 4).

2.3. Формирование мотивирующей образовательной среды, ориентированной на системное использование эффективных образовательных технологий в образовательном процессе

Современное молодое поколение вступает в мир, в котором ежедневно наблюдаются значительные изменения в политической, научно-технической, экономической, культурной и социальной сферах. Специалисты из разных областей называют этот мир – VUCA. VUCA является акронимом английских понятий volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неясность, двусмысленность). Современное общество живет в стрессовом, постоянно меняющемся мире, в котором требуется быстро и адекватно перерабатывать огромные объемы информации. При таких быстро меняющихся событиях в жизни общества педагог и учащийся должны стать равноправными участниками процесса обучения, а именно, личность обучающегося должна быть в центре образовательного процесса, при этом обучение должно поэтапно перерасти в самообучение.

Системно-деятельностный подход является основой ФГОС, в условиях которого осуществляется образовательная деятельность в школах Российской Федерации. Перед педагогом стоит задача организовать образовательную деятельность, которая бы способствовала не только получению учащимися фундаментальных знаний, но и развитию универсальных учебных действий (компетенций), личности ученика. Образовательная деятельность – это, в первую очередь, совместная деятельность, в результате которой происходит максимальная активизация коммуникативной деятельности учащихся, развитие критического и креативного мышления – основных навыков 21 века. Таких результатов можно добиться с помощью применения образовательных технологий. Теме эффективности использования образовательных технологий в процессе обучения посвятили свои научные труды многие отечественные ученые, такие как Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, И.П. Волков, П.Я. Гальперин, Л.Я. Зорина, М.В. Кларин, Л.Н. Ланды, И.Я. Лернер, В.Н. Монахов, И.П. Раченко, А.Г. Ривин, М.В. Слостенин, П.М. Эрдниев, и другие.

Для того чтобы образовательная технология была эффективной для достижения обозначенных в Федеральном государственном образовательном стандарте (ФГОС) результатов, необходимо ее системное, обдуманное и правильное применение в образовательном процессе. О необходимости системного использования образовательных технологий написано и в профессиональном стандарте "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». В этой связи возникает проблема: как повысить мотивацию педагогов к системному использованию образовательных технологий в образовательной организации?

Главная задача управленческих команд – разработка моделей по созданию мотивирующей образовательной среды, ориентированной на системное использование эффективных образовательных технологий в образовательном процессе, что позволит повысить профессиональный уровень педагогических работников и мотивирует их к профессиональному росту. В рамках ФИП управленческие команды апробируют новые формы профессионального роста педагогов: социальные контракты, дистрибутивное обучение и практики командообразования как составляющие моделей по созданию мотивирующей образовательной среды по внедрению образовательных технологий. Социальный контракт – договор о взаимных обязательствах между руководителем и педагогом о внедрении эффективной образовательной технологии в школе в период после повышения квалификации последнего (посткурсовое сопровождение педагогов). Дистрибутивное обучение – овладение педагогами эффективными образовательными технологиями и их распространение (дистрибуция «научился сам – научи других») в собственном педагогическом коллективе. Командообразование – методы воздействия и управления коллективным разумом, воспитание командного духа, целью которого является сплочение коллектива, объединенного единой педагогической задачей/идеей.

В методических рекомендациях представлены две модели по формированию мотивирующей образовательной среды, ориентированной на системное использование эффективных образовательных технологий в образовательном процессе.

Модель № 1

Цель: создание мотивирующей образовательной среды, ориентированной на системное использование эффективных образовательных технологий в образовательном процессе.

Подходы: компетентностный, деятельностный.

Управленческие механизмы: командные формы работы, проектные технологии в управлении, корпоративное обучение, коучинговые инструменты, социальный контракт, дистрибутивное обучение, процесс «неформального обучения и общения», изменение подходов к контролю за деятельности педагогов.

Этапы включения и мотивации коллектива на инновационную деятельность:

1 этап – проблемно-мотивационный

Мероприятия первого этапа: обучение управленческой команды; создание проектной группы; разработка эталонной модели поведения, единая система ценностных ориентаций, совершенствование организационной культуры; проведение образовательных мероприятий для педагогического коллектива: командные формы работы,

2 этап – развертывание инновационной деятельности

Мероприятия второго этапа: корпоративное обучение (двухдневное погружение); методическое сопровождение (управленческая команда, ТОИПКРО); неформальное обучение и общение внутри педагогического коллектива; обсуждение изменений с родителями и обучающимися; участие в инновационной деятельности (ФИП ТОИПКРО, муниципальная стажировочная площадка).

3 этап – закрепление результата (обобщение и распространение инновационного опыта)

Мероприятия третьего этапа: новые формы методической работы; система социальных контрактов; организация дистрибутивного обучения внутри образовательной организации; регулярное использование практик командообразования.

4 этап – обобщающий

Мероприятия четвертого этапа: представление результатов инновационной деятельности педагогическому сообществу.

Мониторинг:

- количественные и качественные показатели педагогов и обучающихся;
- самодиагностика (выявление сильных сторон и профессиональных дефицитов педагога);
- удовлетворенность профессиональной деятельностью;
- мотивация педагогов и обучающихся;
- рефлексия (качественная обратная связь) каждого образовательного события;
- внешняя оценка результатов деятельности образовательной организации.

Результат: мотивирующая образовательная среда, ориентированная на системное использование эффективных образовательных технологий в образовательном процессе; профессиональный рост педагогов; повышение качества образования.

На первом этапе в рамках данной модели предполагается обучение управленческой команды. Задача управленческой команды после обучения - вызвать у коллектива чувство острой необходимости перемен через проведение мониторинга по выявлению дефицитов у и определения слабых звеньев в деятельности обучающихся и педагогов.

Далее создается команда для управления изменениями (директор, заместитель, педагоги, обладающие доверием коллектива, имеющие профессиональный опыт внедрения инноваций и обладающие лидерскими качествами). Команда определяет стратегии развития образовательной организации и доносит свои идеи до педагогического коллектива.

Для погружения педагогов и подготовки к изменениям в образовательном пространстве школы все методические мероприятия проводятся с использованием форм командной работы, коучинговых инструментов. Каждое образовательное событие заканчивается обязательной коллективной рефлексией. Таким образом управленческая команда получает качественную обратную связь для организации дальнейшей работы с педагогическим коллективом.

На втором этапе проводится корпоративное обучение (желательное в интерактивной форме, в форме тренинга) и практическое использование полученных знаний на урочных и внеурочных занятиях. Важно на данном этапе осуществлять рефлексивный контроль (посещение уроков коллегами и обсуждение урока с целью совместного устранения «дефицитов» по использованию приемов образовательных технологий). Необходимо обсуждение изменений, происходящих в образовательном процессе (системное использование современных образовательных технологий), с родителями и обучающимися.

На третьем этапе – изменения в организации и планировании методической работы в образовательной организации. Для поддержания мотивации педагогов управленческая команда планирует продолжение корпоративного взаимообучения через организацию дистрибутивного обучения в форме мастер-классов, неформальных встреч, внутришкольных фестивалей открытых уроков, участие в профессиональных конкурсах. Практики командообразования – составная часть мотивирующей среды. Необходимо проведение диагностики для исследования мотивации педагогических работников и обучающихся; уровня развития у педагогов и обучающихся компетенций.

На четвертом этапе – представление результатов педагогическому сообществу через проведение различных методических мероприятий разного уровня, публикации и участие в конкурсах профессионального мастерства.

Результатом реализации данной модели станет непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников, изменение подходов к организации методической работы и системы наставничества в образовательной организации. Отличительной чертой данной модели является система мониторинга различных показателей как у педагогов, так и у обучающихся.

Модель № 2

Цель: создание мотивирующей образовательной среды, ориентированной на системное использование эффективных образовательных технологий в образовательном процессе.

Подходы: компетентностный, деятельностный.

Направления деятельности управленческой команды:

1. Методическое сопровождение и посткурсовая поддержка (индивидуальное консультирование, дистрибутивное обучение, взаимопосещение уроков, внутришкольное обучение (в новых формах), участие в конкурсах профессионального мастерства, система наставничества).
2. Стимулирование (материальное и нематериальное, система социальных контрактов).
3. Улучшение материально-технического обеспечения.
4. Системное использование практик командообразования.

Мониторинг:

- количественные и качественные показатели педагогов и обучающихся;
- самодиагностика (выявление сильных сторон и профессиональных дефицитов педагога);
- удовлетворенность профессиональной деятельностью;
- мотивация педагогов и обучающихся;
- рефлексия (качественная обратная связь) каждого образовательного события;
- внешняя оценка результатов деятельности образовательной организации.

Результат: мотивирующая образовательная среда, ориентированная на системное использование эффективных образовательных технологий в образовательном процессе; профессиональный рост педагогов; повышение качества образования.

Данная модель предполагает организацию деятельности управленческой команды образовательной организации по четырем основным направлениям.

Методическое сопровождение и посткурсовая поддержка – основное направление профессионального роста педагога, направленное на развитие профессиональных компетентностей и мотивацию к системному использованию современных образовательных технологий. Предполагает проведение внутришкольного обучения в новых формах (митапы, воркшопы, проектные и стратегические сессии и др.); изменение системы наставничества (подход «усею сам – научу другого»), индивидуальное консультирование. Проведение мониторингов для выявления дефицитов у педагогов является важной составляющей методического сопровождения.

Система социальных контрактов может выступать как материальное стимулирование педагогов. Повышение квалификации на курсах, которые интересны педагогу, но с условием обучения коллег после курсовой подготовки.

Системное использование практик командообразования поможет поддерживать высокую мотивацию педагогов к использованию современных образовательных технологий.

Результаты использования данной модели: системное использование современных образовательных технологий в образовательной организации, профессиональный рост педагогов образовательной организации.

В целях создания условий для раскрытия потенциала, поощрения инициативы и поддержки мотивации педагогов и специалистов к внедрению эффективных образовательных технологий в школьном пространстве посредством использования системы социальных контрактов, практик командообразования, кооперативного и дистрибутивного обучения рекомендуется управленческим командам образовательных организаций разработать и апробировать программу «Профессиональный рост педагога в условиях мотивирующей развивающей среды образовательной организации».

Основные задачи данной программы:

- создание системы внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников, нацеленной на непрерывное повышение уровня профессионального мастерства педагогов, профессионально-личностное развитие и овладение новыми компетенциями, в том числе в сфере цифровых образовательных технологий;
- разработка и внедрение в школьном пространстве модели мотивирующей развивающей среды с целью системного использования педагогическими работниками эффективных образовательных технологий в образовательном процессе;
- преобразование системы стимулирования трудовой деятельности педагогических работников путем внедрения системы социальных контрактов, поощряющей результативно работающих сотрудников;
- разработка, апробация индивидуальные программы профессионального развития (проекты индивидуального развития) педагогических работников.

Ожидаемые результаты программы:

- разработана модель мотивирующей образовательной среды для внедрения и системного использования в обучении и воспитании эффективных образовательных технологий, которая способствует и обеспечивает непрерывность профессионального развития (саморазвития) педагогических работников;
- индивидуализация процесса профессионального развития педагогических работников путем выстраивания персонального образовательного маршрута;
- значительный прирост количества педагогов, активно и системно использующих эффективные образовательные технологии в урочной и внеурочной деятельности;
- повышение мотивации педагогов к демонстрации (в том числе публикации) успешных практик использования эффективных образовательных технологий на региональных мероприятиях (семинары, форумы, конференции и пр.);
- повышение мотивации педагогов к участию в конкурсах профессионального педагогического мастерства;
- развитие инновационного потенциала, исследовательских умений педагогов и специалистов.
- создание условий для повышения уровня качества образования обучающихся.

Эффективность Программы оценивается по следующим критериям и показателям:

№	Целевой показатель	Базовое значение	2020	2021	2022	2023
Критерий 1. Процессуальные изменения в образовательной организации						
1.	Нормативная база, создающая условия для сопровождения профессионального развития педагога					
2.	Повышение квалификации с использованием социального контракта					
3.	Количество мероприятий на командообразование в образовательной организации					

4.	Количество педагогов, разработавших и реализующих индивидуальные программы профессионального развития (ИППР)						
Критерий 2. Количество педагогических работников, владеющих, системно использующих и участвующих в дистрибутивном обучении коллег							
1.	Доля педагогов, вовлеченных в реализацию программы %						
2.	Доля педагогов, внедряющих современные образовательные технологии %						
3.	Доля педагогов системно использующих современные образовательные технологии %						
Критерий 3. Удовлетворенность результатами реализации проекта							
1.	Доля педагогов с высокой мотивацией к повышению профессиональной компетентности, к преобразованию своей деятельности с применением ЭОТ						
Критерий 4. Изменения в образовательном процессе							
1.	Количество методических мероприятий, проведенных с использованием современных форм и приемов эффективных образовательных технологий						
2.	Доля педагогов участвующих во внутришкольной системе повышения квалификации (дистрибутивное обучение в послкурсовой период)%						
3.	Доля педагогов активно распространяющих опыт педагогической деятельности по внедрению и системному использованию современных образовательных технологий в образовательном процессе %:						
	муниципальный уровень						
	региональный уровень						
	федеральный, международный уровни						
Критерий 5. Образовательные результаты							
1.	Качественная успеваемость обучающихся						
	уровень начального общего образования						
	уровень основного общего образования						
	уровень среднего общего образования						
2.	Доля педагогов, умеющих управлять учебной группой с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательной деятельностью						

3.	Доля педагогов, повысивших профессиональную компетентность в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог»						
----	--	--	--	--	--	--	--

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Методические рекомендации предназначены для руководителей образовательных организаций, управленческих команд по организации инновационной деятельности образовательных организаций по реализации проектов профессионального роста учителей через формирование мотивирующей образовательной среды для внедрения эффективных образовательных технологий в образовательной организации на основе использования социальных контрактов, командообразования, дистрибутивного и кооперативного обучения в системе внутришкольного повышения квалификации.

Материалы содержат описание двух моделей по формированию профессионально-развивающей среды, ориентированной на системное использование эффективных образовательных технологий в образовательном процессе, апробированных в рамках ФИП ТОИПКРО, а также практические рекомендации по организации внутрикорпоративного обучения педагогов и поддержке внедрения эффективных образовательных технологий на основе социальных контрактов, практик командообразования, дистрибутивного обучения.

Особое внимание в методических рекомендациях уделяется разработке и апробации внутришкольной программы «Профессиональный рост педагога в условиях мотивирующей развивающей среды образовательной организации». Обозначены цели, задачи данной программы, а также рекомендованы критерии и показатели эффективности данной программы. Каждая образовательная программа, учитывая возможности и условия, может увеличить количество критериев и показателей эффективности.

В приложениях представлены формы социального контракта, модель открытой сетевой методической службы в системе дополнительного профессионального образования, механизмы внутренней оценки эффективности (мониторинг качества реализации) инновационного образовательного проекта.

Данный продукт является пилотным, описывает рекомендации, построенные на первичных результатах проекта. Согласно концепции проекта, как «исследования в действии», предполагается достраивание и внесение изменений в содержание материалов продукта.

3.1. Используемые источники:

1. Байбородова Л. В. Общая характеристика технологий педагогической деятельности / Л. В. Байбородова, И. Г. Харисова, А. П. Чернявская // Управление современной школой. Завуч. 2013. № 5. С. 60–78
2. Галиахметова А.Т. Интеграция сингапурских обучающих структур и современных педагогических технологий в образовательной организации // Вестник КГЭУ. 2017. № 3 (35). С. 110-119
3. Григальчик Е.К. Обучаем иначе. Стратегия активного обучения/ Е.К. Григальчик, Д.И. Губаревич. Минск, 2003. 86 с.
4. Голинкофф Р., Хирш-Пасек К. Знать или уметь? 6 ключевых навыков современного ребенка / Роберта Михник Голинхофф, Кэти Хирш-Пасек; пер. с англ. И. Матвеевой//Москва: Манн, Иванов и Фербер. 2018. 368 с.
5. Кови Стивен Р. Семь навыков высокоэффективных людей. // Изд-во: Альпина Паблишер, 2015. 245 с.
6. Kogan S. Cooperative Learning / S. Kogan – San Juan Capistrano. -2002. – 250 с.

7. Лепешова Е. Мотивационный инструментарий руководителя школы. // Директор школы. № 4, 2009. С.112
8. Минуллина А.Ф., Солобутина М.М. Основы психологического консультирования. Учебно- методическое пособие. // Казань: ТГГПУ, 2007. 329с.: ил
9. Менеджмент в образовании. Технологизация образования
https://studme.org/86960/menedzhment/tehnologizatsiya_obrazovaniya
10. Новикова О.А. Идеи мотивационного подхода к управлению образовательным учреждением в трудах отечественных педагогов XX века - Екатеринбург, 2003. С. 212
11. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. – СПб.: Питер, 2003. С.204
12. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)". URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения 20.06.2020).
13. Уитмор Д. Коучинг. Основные принципы и практики коучинга и лидерства. Изд-во: Альпина Паблишер. 2019. 320 с.
14. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. – М.: Просвещение, 2019. – 40 с.
15. Jensen E. Brain- Based Learning / E. Jensen. / San Diego: Brain Store Incorporated. 2000. 120 с.

4. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1
к методическим рекомендациям

МОДЕЛЬ ОТКРЫТОЙ СЕТЕВОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ в системе дополнительного профессионального образования



СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРАКТ (форма)

Наименование н.п. / № соуконтракта « ____ » _____ 20__ г.

Название образовательной организации, именуемое в дальнейшем
«Организация», в лице руководителя _____, действующего на основании
_____, с одной стороны, и педагогический работник

(ФИО педагогического работника полностью)
внедряющий эффективную(ые) образовательную(ые) технологию(и):

название технологии(й)

в профессиональную деятельность, именуемый в дальнейшем «Исполнитель», с другой стороны, совместно в дальнейшем именуемые «Стороны», заключили настоящий социальный контракт о нижеследующем:

1. Предмет социального контракта

1.1. Предметом социального контракта является:

1.1.1. Сотрудничество Организации и Исполнителя в рамках согласованной деятельности ОГБУДПО «Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» и общественных профессиональных объединений педагогических работников Томской области по реализации образовательного проекта «Методическая поддержка педагогов и школьных команд во внедрении и реализации эффективных образовательных технологий» Федеральной инновационной площадки Министерства просвещения Российской Федерации на период 2019-2023гг. (далее – Проект) на основании Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 18 декабря 2018 года № 318., способствующее созданию мотивирующей образовательной среды для внедрения эффективных образовательных технологий в Организации и повышению качества инновационной деятельности Организации, повышения уровня качества образования обучающихся Организации.

1.1.2. Повышение квалификации и профессионального уровня Исполнителя в целях совершенствования и(или) получения новой компетенции, необходимой для эффективной педагогической деятельности в рамках имеющейся квалификации.

1.1.3. Другое (заполняется Организацией)

1.2. Настоящий социальный контракт предполагает безвозмездный характер складывающихся отношений между Сторонами, то есть без внесения платы или иного встречного предоставления.

2. Права и обязательства Сторон

2.1. Организация обязуется:

2.1.1. Организовать повышение квалификации и(или) кратковременное практико-ориентированное обучение Исполнителя на бюджетной/внебюджетной основе в соответствии с пунктами, изложенными в приложении 1 к данному социальному контракту.

2.1.2. Предоставлять Исполнителю информационно-организационные, материально-технические ресурсы для внедрения эффективной образовательной технологии в образовательный процесс.

2.1.3. Предоставлять Исполнителю возможность участвовать в общепедагогических мероприятиях (педсовет, заседание методического объединения, предметной кафедры и

пр.) Организации с демонстрацией/тиражированием приобретенных знаний, умений, обменом мнениями.

2.1.4. Оказывать содействие Исполнителю в тиражировании эффективной образовательной технологии на общешкольном уровне (организация тренингов, обучающих семинаров и пр.)

2.1.5. Оказывать содействие Исполнителю в представлении опыта по внедрению технологии(й) на мероприятиях на муниципальном/региональном/федеральном уровнях (тиражирование эффективной образовательной технологии в том числе публикация).

2.1.6. Другое (заполняется Организацией)

2.2. Исполнитель обязуется:

2.2.1. Оказывать содействие Организатору в разработке и внедрении в школьном пространстве модели мотивирующей развивающей среды с целью системного использования педагогическими работниками эффективных образовательных технологий в образовательном процессе.

2.2.2. Предоставить на утверждение заявку на повышение квалификации и развитие профессиональных компетенций (в том числе план работы на текущий учебный год) в соответствии с пунктами, изложенными в приложении 1 к данному социальному контракту.

2.2.3. Инициировать деятельность по внедрению эффективной образовательной технологии в школьном пространстве.

4.1.1. Своевременно предоставить Организации отчеты о своей деятельности по внедрению эффективной образовательной технологии.

4.1.2. Опубликовать пресс-релизы о результатах деятельности по внедрению эффективной образовательной технологии на сайте Организации.

4.1.3. Популяризировать Проект в средствах массовой информации/социальных сетях.

4.1.4. Другое (заполняется Организацией)

2.3. Организация вправе:

2.3.1. Запрашивать отчеты, аналитические материалы, связанные с деятельностью Исполнителя по внедрению эффективной образовательной технологии.

2.3.2. Исключить Исполнителя из участников команды ФИП ТОИПКРО в случае не надлежащего выполнения/невыполнения взятых на себя обязательств в рамках данного соцконтракта.

2.3.3. Опубликовать пресс-релизы о деятельности Исполнителя по внедрению эффективной образовательной технологии на сайте Организации.

2.3.4. Другое (заполняется Организацией)

2.4. Исполнитель вправе:

2.4.1. Обращаться за помощью к руководителю/заместителю руководителя Организации по вопросам организации дистрибутивного и кооперативного обучения педагогических работников Организации.

2.4.2. Участвовать в общешкольных мероприятиях с демонстрацией/тиражированием опыта внедрения в обучение и воспитание эффективной образовательной технологии.

2.4.3. Опубликовать пресс-релизы о результатах своей деятельности на сайте Организации.

2.4.4. Поддерживать сетевое сотрудничество с участниками Проекта.

2.4.5. Другое (заполняется Организацией)

3. Срок действия и порядок изменения

или расторжения настоящего социального контракта

3.1. Социальный контракт заключается на срок действия вышеуказанного Проекта – до 15 ноября 2023 года.

3.2. Изменение или расторжение социального контракта возможны по требованию одной из Сторон.

3.3. Требование об изменении/расторжении социального контракта должно быть заявлено руководителю Организации до 15 ноября 2023 года.

4. Заключительные положения

4.1. Все споры и разногласия, возникающие между Сторонами в рамках социального контракта или в связи с ним, в том числе касающиеся его заключения, изменения, исполнения, нарушения, расторжения или признания недействительным, подлежат разрешению мировым судьей или в суде общей юрисдикции в соответствии с законодательством РФ.

4.2. Социальный контракт вступает в силу и становится обязательным для Сторон с момента его заключения.

4.3. Социальный контракт составлен в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

5. Адреса и реквизиты Сторон

Организация:

Полное наименование

_____ / _____ /

М.П.

Исполнитель:

Гражданин РФ _____,

_____,

дата рождения « ____ » _____ г.,

паспорт _____, выдан _____

дата выдачи « ____ » _____ г.

Контактный телефон _____

Электронная почта _____

_____ / _____ /

*Приложение
к социальному контракту*

Заявка на повышение квалификации и развитие профессиональных компетенций

ФИО педагогического работника (полностью):	
Должность (основная):	
Форма повышения квалификации:	<i>Очная/заочная/очно-заочная/дистанционная</i>
Формат, тема повышения квалификации:	<i>Бюджетные/внебюджетные курсы/семинар/конференция, стажировка, пр. по теме:</i>
Место повышения квалификации (организация):	
Сроки повышения квалификации:	
Смета (руб.): <ul style="list-style-type: none">• Оплата• Проезд• Проживание:• Сумма <p>общая:</p>	<i>стоимость курсов/оргвзнос, пр. авиа/железная дорога/автобус гостиница/другое (уточните)</i>

В результате повышения квалификации я научусь/овладею:	<i>Написать название эффективной(ых) образовательной(ых) технологии(ий) в соответствии с названием, указанным в социальном контракте; кратко описать значимость ее(их) внедрения в ОО</i>
По результатам повышения квалификации я обязуюсь:	<p><i>Представить план по внедрению эффективной(ых) образовательной технологии(ий) в ОО с указанием возможных способов и сроков:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• выступление на заседании педсовета/методического объединения/кафедры с указанием дат(ы);</i> <i>• организация и проведение семинара(ов) с указанием дат(ы), целевой аудитории, тем(ы), форм(ы) проведения, примерного числа участников;</i> <i>• организация сетевого взаимодействия педагогов с указанием формы;</i> <i>• внедрение технологии в образовательный процесс с указанием класса, количества участников;</i> <i>• организация, проведение мониторинговых мероприятий с указанием дат;</i> <i>• представление опыта по внедрению технологии(й) в мероприятиях разных уровней;</i> <i>• другое</i>
Результат внедрения эффективной(ых) образовательной(ых) технологии(й):	<i>Указать, в какие сроки возможно получение каких результатов</i>
Ресурсное обеспечение:	

Исполнитель: _____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.

МЕХАНИЗМЫ ВНУТРЕННЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ) ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА

Эффективность реализации инновационного проекта определяется наличием следующих эффектов инновационной деятельности ОО:

- содержательно-деятельностный эффект: активное внедрение педагогами эффективных образовательных технологий в реальную практику; обобщение, экспертиза диссеминации инновационного педагогического опыта, связанного с внедрением методического онлайн сервиса «Педагогическая навигация»;
- организационно-управленческий эффект, определяемый по результатам реализации проекта;
- образовательный эффект: внедрение системы методической поддержки педагогов и школьных команд во внедрении и реализации эффективных образовательных технологий, повышение профессиональной компетентности, самостоятельности, инициативности педагогов;
- социальный эффект: усиление внимания профессионального и местного сообщества к вопросам, связанным с повышением результативности дополнительных профессиональных программ на основе реализации системы методической поддержки внедрения эффективных образовательных технологий слушателями в посткурсовой период.

Мониторинговые исследования позволяют получить объективные данные об эффективности проекта с помощью:

- систематического наблюдения качества образования;
- фиксация изменений в образовательном процессе ОО;
- социологическое исследование отношения различных социальных групп к нововведениям;
- удовлетворенность педагогов, управленческих команд и руководителей образовательных организаций онлайн сервисом «Педагогическая навигация».

Использование стандартизированных опросных методов: индекс общего психологического благополучия; шкала беспокойства и депрессии и пр., обеспечивают надежность, валидность, чувствительность мониторинга.

Систематический мониторинг за ходом реализации проекта обеспечивает комплексный подход к оценке его итоговых и промежуточных результатов. Объектом мониторинга являются достижение конечных и промежуточных результатов, качество и эффективность проекта. Формами мониторинга являются наблюдения, беседы, экспертные оценки, критериально-ориентированные методики различного типа, критериально-ориентированное тестирование, скрининг-тесты и другие методы. Обязательным требованием к построению системы мониторинга является сочетание низкоформализованных (наблюдение, беседа, экспертная оценка и др.) и высокоформализованных (тестов и др.) методов, обеспечивающих объективность и точность получаемых данных.

Периодичность мониторинга определяется этапами реализации проекта и происходит в соответствии с критериями и показателями эффективности реализации проекта, а именно:

Критерий 1. Институциональные и процессуальные изменения в управлении и осуществлении образовательного процесса в ОО:

- Показатель 1.1. Систематическое рассмотрение вопросов реализации проекта на заседаниях педагогического совета

- Показатель 1.2. Модернизация системы обучения и воспитания в ОО в условиях реализации проекта.
- Показатель 1.3. Разработка и принятие локальных актов.

Критерий 2. Вовлеченность педагогических работников в реализацию проекта:

- Показатель 2.1. Количество педагогических работников, прошедших обучение в рамках реализации проекта.
- Показатель 2.2. Наличие тематики проекта в деятельности профессиональных объединений педагогов.
- Показатель 2.3. Формирование банка данных о внедрении эффективных образовательных технологий педагогами по результатам обучения в региональной системе методической поддержки.

Критерий 3. Удовлетворенность результатами реализации проекта:

- Показатель 3.1. Доля руководителей, удовлетворенных процессом системы методического сопровождения педагогов и управленческих команд в рамках реализации проекта.
- Показатель 3.2. Доля участников дополнительных профессиональных программ и других форматов обучения, удовлетворенных образовательным процессом в рамках реализации проекта.

Критерий 4. Изменения в образовательном процессе:

- Показатель 4.1. Наличие в планах работы педагогов ОО разделов, связанных с применением эффективных образовательных технологий (освоенных в рамках обучения на курсах повышения квалификации, в системе методической поддержки педагогов) на мероприятиях проекта и обеспечивающих качество образования.

Критерий 5. Образовательные результаты:

- Показатель 5.1. Повышение профессиональной компетентности участников проекта в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог».
- Показатель 5.2. Мотивация к повышению профессиональной компетентности и преобразованию своей деятельности с применением эффективных образовательных технологий.
- Показатель 5.3. Повышение показателей качества образования в образовательных организациях.