

Городская опытно-экспериментальная площадка по теме:

**«Организация деятельности  
Петербургского инновационного педагогического комплекса»**

Первый этап

**Методика создания институционального поля повышения квалификации**

(ПРОЕКТ)

**1. Общие положения**

Решение задачи непрерывного профессионального образования в современных условиях требует внедрения новых подходов в создании институционального поля повышения квалификации педагогических кадров, что в свою очередь, ставит вопрос о том, где (в каких институтах) педагогические работники могут осуществлять повышение квалификации.

Институт – это социальная организация, учреждение, «совокупность норм права в какой-либо области общественных отношений», «та или иная форма общественного устройства», «общественное установление»<sup>1</sup>. Именно институты повышения квалификации дают возможность осуществлять «образование в течение всей жизни», обеспечивать высокое качество образования, внедрять инновации, а также находиться в контексте современных тенденций развития образования.

Мы видим комплекс как систему взаимно пересекающихся структур, где есть определённый ряд постоянных компонентов и пока лишь намечены условия их взаимодействия. Система взаимодействия структур Комплекса должна быть направлена на создание условий непрерывного педагогического образования, мотивации профессионального развития педагогов, оптимального сочетания традиций и инноваций формирования культуры успешной совместной профессиональной деятельности, обеспечение включенности в информационное общество.

Методика создания такого институционального поля призвана обеспечить возможность организации повышения квалификации различных групп педагогов, является основой формирования ИПК.

Описание методики создания институционального поля повышения квалификации предполагает определение и описание типов и видов институтов, а также принципы и механизмы выделения их в те или иные группы (кластеры).

---

<sup>1</sup> Черных П. Я. Историко-этимологический словарь современного русского языка: 1356 слов: Т 1-2. М.: Русский язык, 1994. С. 347.

Так, по критерию формальности, институты повышения квалификации могут быть формальными, неформальными и информальными (ситуативными).

При этом формальное образование определяется как образование, завершающееся выдачей диплома или аттестата и организованное по государственным программам обучения, ориентированное на четко определенный результат.

Основным признаком неформального образования является отсутствие единых, в той или иной мере стандартизированных требований к результатам учебной деятельности. Неформальное образование определяется потребностью индивидуальной познавательной деятельности, активно связано с практикой, обеспечено достаточно гибкими программами, расписанием и выбором места проведения, при этом могут наличествовать все другие признаки обучения – целесообразность, процедура зачисления, лекционно-семинарские занятия, система оценивания успешности и др..

Информальное образование – это освоение социально-культурного опыта, происходящее вне рамок педагогически организованного процесса и лишенное его основных атрибутов. Это образование без процедурных формальностей или неоформленное образование. По существу и содержанию это тот же процесс приобретения знаний и умений, углубления миропонимания и обогащения личностного потенциала, который мы видим в формальном и неформальном образовании. Это индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая нашу повседневную жизнь.

Методика создания институционального поля повышения квалификации педагогических кадров предполагает обеспечение интеграции формальных, неформальных и информальных видов образования.

## 2. Описание методики

### 2.1. Назначение методики

Назначение методики заключается в системном описании задач, условий и механизмов создания институционального поля повышения квалификации педагога; фасилитации активности и снижении временных затрат на создание наиболее современных и эффективных способов повышения квалификации.

### 2.2. Область применения методики

Данная методика может быть использована при построении индивидуального маршрута повышения квалификации педагога (как в его вариативной, так и инвариантной части).

### 2.3. Объект методики

В качестве объекта методики выступает институциональное поле повышения квалификации педагога.

### 2.4. Описание цели, задач

Целью методики создания институционального поля повышения квалификации педагога является алгоритмизация деятельности Петербургского инновационного

педагогического комплекса (далее ИПК) в области организации повышения квалификации педагогов.

Достижение поставленной цели требует решения следующих задач:

- определить структуру институционального поля повышения квалификации педагога;
- определить направления деятельности по обеспечению профессионального развития педагогических кадров в процессе интеграции формальных, неформальных и информальных видов образования;
- описать организационно-педагогические условия институционального поля, способствующие эффективному повышению квалификации педагогов в разных формах;
- определить нормативно-правовую базу ИПК, регламентирующую деятельность по повышению квалификации педагогов в разных формах;
- предусмотреть использование современного способа управления инновационной деятельностью на основе кластерного подхода;
- оптимизировать вариативность и адресность образовательных маршрутов педагогов за счет реализации кластерного подхода;
- определить средства обеспечения прозрачности деятельности в институциональном поле;
- способствовать популяризации лучших образовательных практик;
- обеспечить открытость ИПК.

### 3. Нормативно-правовая база создания институционального поля повышения квалификации

Основу нормативно-правовой базы создания институционального поля повышения квалификации составляют стратегические документы, регламентирующие государственную политику в области образования и разработанные в рамках ОЭР локальные акты.

### 4. Структура институционального поля повышения квалификации педагога



Институт – это структурная единица общего институционального поля повышения квалификации, образованного по принципу кластеризации.

По вариантам повышения квалификации институты могут быть организованы по кластерному принципу следующим образом:

- Институты, опирающиеся на вариативные программы повышения квалификации
- Институты, ориентированные на программы второго уровня высшего образования (магистратура)
- Институты, занимающиеся подготовкой кадров высшей профессиональной квалификации (обучение студентов, обучение в аспирантуре, докторантуре, статус соискательства)
- Институты, занимающиеся опытно-экспериментальной работой (ОЭР)
- Институты, связанные с инновационной деятельностью (ИД)
- Институты, связанные с деятельностью культурных центров
- Институты, сетевых форм организации повышения квалификации
- прочие: дискуссионные площадки, творческие и профессиональные группы, группе по интересам...

## 5. Организация управления

Управление созданием институционального поля повышения квалификации осуществляется на основе кластерного принципа, основной структурной единицей которого являются Институты, организованные следующим образом:

- по адресным группам педагогов, имеющих те или иные возрастные и статусные характеристики (реализация кластерного подхода позволит оптимизировать вариативность и адресность образовательных маршрутов педагогов):

- работа с руководителями и представителями администрации ОУ
- работа с кадровым резервом
- работа с молодыми учителями
- работа с опытными педагогами
- работа с педагогами «третьего возраста»
- работа со студентами средних и высших учебных заведений, магистрантами, аспирантами.
- работа со старшеклассниками. (Выявление одаренных детей, склонных к педагогической деятельности)

- по направлениям деятельности организации образовательного процесса, предметным областям;

- управление, финансы, менеджмент;
- учебная деятельность, работа методических объединений;
- организация ОЭР;

- воспитательная деятельность;
  - формирование и развитие толерантного сознания и воспитания;
  - работа с одаренными детьми
  - и др..
- по интересам педагогических работников:
- различные направления формирования и развития информационно – коммуникационной компетентности педагогов;
  - реализация интересов в «смежных» предметных областях;
  - различные спортивные занятия;
  - изучение иностранных языков;
  - эстетическое и культурологическое развитие
  - и др..
- по организационным формам:
- слет студенческих практик;
  - час интерактивных практик;
  - фестиваль передовых педагогических практик;
  - педагогический олимп (представление опыта педагогов кандидатов наук);
  - СПОР-клуб для молодых учителей;
  - ток-шоу «Двойной портрет на фоне школы» (опытный учитель, молодой учитель);
  - выездные сессии (на базе учреждений- социальных партнеров и др..),
  - шефская практика учащихся
  - и др..
- по проблемам организации инновационной деятельности и ОЭР;
- по актуальным проблемам развития образования;
- по проблемам обеспечения информационной поддержки образовательного процесса, открытости и прозрачности;
- и др..

## **6. Направления деятельности по созданию институционального поля**

- Обеспечение нормативно – правовой базы инновационной деятельности, ОЭР, повышения квалификации педагогических работников.
- Обеспечение сочетания формального, неформального и информального образования.
- Создание банка лучших педагогических практик, обеспечение их активного внедрения в педагогическую деятельность.
- Разработка и внедрение новых форм, методов и подходов проведения мероприятий по повышению квалификации педагогических кадров.
- Обеспечение работы электронного информационно - образовательного ресурса.

- Повышение престижа профессии школьного учителя в социуме.
- Подготовка студентов к работе в школе.
- Выявление одаренных детей, склонных к педагогической деятельности.
- Повышение квалификации учителей по направлениям: основной предмет, ИКТ, смежные предметы, иностранные языки, психология, культурология.
- Обеспечение горизонтальной (куратор, координатор, магистратура, аспирантура и др.) и вертикальной (ротация руководящих кадров, пополнение резерва руководителей ОУ, координатор ОЭР в административной должности и др.) карьеры педагогов.

## 7. Условия организации институционального поля

### 7.1. Организационно-педагогические

- взаимодействие всех субъектов системы образования
- возможность дистанционной организации выбора курсов повышения квалификации
- комплексность и простота в использовании
- преимущественно активные формы организации работы
- позитивный эмоционально-психологический настрой на деятельность
- многовариативность потребительской аудитории и адресность компонентов ИПК
- организация общественно-профессиональной экспертизы эффективности деятельности ИПК

### 7.2. Институциональные:

- организация работы научно-методического совета ИМЦ как центра стратегического планирования, регулирования и координации инновационной деятельности и ОЭР, обеспечения кластерного управления.
- социальное партнерство с учреждениями общественно – государственного управления, комитетами и отделами.

### 7.3. Исследовательские:

- обеспечение взаимодействия с учреждениями профессионального образования, осуществляющими научно-исследовательскую деятельность в области образовательных инноваций;
- сопровождение инновационной деятельности и ОЭР.

### 7.4. Информационные:

- обеспечение системы открытого доступа к методическим продуктам, информации с возможностью интерактивного взаимодействия;
- организация работы по диссеминации инновационного опыта, результатов ОЭР.

### 7.5. Экспертно-аттестационные:

- организация и проведение общественно-профессиональной экспертизы результатов ОЭР, программ и продуктов инновационной деятельности;
- участие в независимых мониторинговых исследованиях.

#### 7.6. Образовательные:

- работа инновационных площадок района, обеспечивающих реализацию перспективных направлений развития образовательной системы района;
  - реализация вариативной модульной системы повышения квалификации педагогов, функционирующая в партнерстве с СПБАППО, РГПУ им. А.И. Герцена, РЦОКОиТ;
  - реализация программ научно-методического сопровождения инновационной деятельности, включающая программу обучения координаторов инновационной деятельности, кураторов ОЭР;
  - формирование банка нормативных и учебно-методических материалов по управлению инновационной деятельности.

#### 7.7. Обеспечение разнообразных форм работы

- реализация образовательных программ,
- посещение уроков победителей ПНПО и конкурсов педагогических достижений,
- организация методических дня для молодых педагогов с посещением уроков различных учреждений,
- фестиваль уроков,
- слет студенческих практик;
- фестиваль передовых педагогических практик;
- педагогический олимп (представление опыта педагогов кандидатов наук);
- выездные сессии (на базе учреждений- социальных партнеров и др..),
- педагогическая практика учащихся,
- участие в ОЭР,
- обучение в аспирантуре, стажировка и практика,
- работа в профессиональных объединениях учителей, в творческих группах,
- проведение самопрезентаций педагогического опыта и творческих интересов педагогов,
- консультации с психологом, обеспечение здоровьесберегающего компонента профессиональной деятельности,
- поддержка участия в профессиональных педагогических конкурсах,
- занятия и встречи в пространстве культурных и образовательных центров города
- проведение вебинаров, организация форумов, видеоконференций, использование элементов дистанционного обучения,
- занятия для педагогов по цифровым аналогам рукодельного искусства,
- использование информационных ресурсов как элемента самообразования и профессионального общения и др..

Создание институционального поля повышения квалификации, отвечающего требованиям современного педагогического сообщества, определяет эффективность деятельности инновационного педагогического комплекса.

Мы приглашаем к диалогу, обмену профессиональным опытом участию в создании «банка идей» решения проблем организации инновационного Петербургского педагогического комплекса всех заинтересованных лиц.



### Структура ИПК

