Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для развития программы |  |
| Наименование программы | Повышение квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута учителя |
| Ответственные за разработку программу | Куцурова Е.В., учитель истории и права,  Полудницына Э.А., русского языка и литературы, МКОУ «ТШИ» |
| Цель программы | Создание системы и апробация повышения квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута учителя, что позволит сформировать качественно новое состояние профессиональной компетентности педагога, его интеллектуальную культуры и культуры саморазвития |
| Задачи программы | - создавать условия для организации и осуществления повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения через построение индивидуального маршрута;  - оказывать помощь в развитии творческого потенциала педагогических работников;  - оказывать научно – методическую поддержку всем участникам образовательного процесса и удовлетворять информационные, научно – методические и образовательные потребности |
| Основные направления программы |  |
| Основные исполнители программы | Куцурова Е.В., учитель истории и права, Полудницына Э.А., русского языка и литературы, МКОУ «ТШИ» |
| Принятие программы | Ноябрь, 2014 |
| Ожидаемые результаты | - совершенствованием содержания, направленного на повышение педагогического мастерства, позволяющего решить задачу повышения квалификации педагога дополнительного образования в условиях современного финансирования (стимулирование работников);  - разработанными программами дополнительного образования, методическими разработками и рекомендациями, сборниками практических материалов, использующимися в практике другими образовательными учреждениями дополнительного образования;  - совершенствованием содержания внутренней системы методической работы по повышению квалификации педагогических работников через построение индивидуального маршрута учителя, приводящего к эффективности работы самого учреждения. |
| Продукты деятельности |  |
| Критерии и показатели эффективности | - 100% повышение квалификации педагогов через построение индивидуального маршрута;  - повышение качества содержания образовательного процесса;  - создание методических и дидактических материалов;  - своевременное выявление профессиональных затруднений педагогов, предупреждение негативных тенденций в организации образовательного процесса;  - обеспечение условий для повышения профессиональной компетентности педагога. |
| Сроки и этапы реализации программы | 1) организационно – подготовительный этап  (2014 2015гг.)  2) практический этап (2015г. – 2016)  3) обобщающий этап (2017г. – октябрь, 2018) |

**Актуальность исследования.**

На современном этапе развития образования вопрос о его качестве приобретает новое звучание в связи с обновлением целей и содержания образования, заявкой на личностно - ориентированный и компетентностный подходы.

Важность и актуальность проблемы повышения качества образования провозглашены на уровне государственной образовательной политики. Именно поэтому повысился спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Назрела необходимость в систематическом и непрерывном повышении квалификации педагогических кадров.

Современный учитель живет в эпоху глобальных инноваций в системе образования, к которым он должен быть профессионально подготовлен:

- происходит обновление содержания образования (внедряются новые федеральные государственные образовательные стандарты, вводится система профильного обучения старшеклассников, предполагающая вариативное содержание для удовлетворения интересов, потребностей, профессиональных намерений школьников);

- внедряются в учебный процесс эффективные технологии обучения учащихся, в том числе ИКТ;

- обновляется система оценки качества образования (ЕГЭ и ГИА; международные исследования TIMSS, PISA, PIRLS и др.);

- новые системы оценивания образовательных достижений школьников (рейтинги, портфолио), общественная система оценивания);

- обновляется структура образования (предшкольное образование; подростковая школа; инклюзивное образование);

- система непрерывного образования).

Чтобы инновации были внедрены в систему образования, и общество от системных обновлений ощутило успех, который должен проявиться, прежде всего, в удовлетворенности качеством получаемых образовательных услуг, важно глубокое освоение инновационных идей. Это актуализирует важность непрерывной профессиональной подготовки педагога.

Самостоятельное изучение инноваций далеко не всегда позволяет учителю правильно освоить внедряемые новшества, не случайно у современного учителя часто появляется синдром «эмоционального сгорания» как показатель его профессиональной дезадаптации. Анализ практики показывает, что трудности в освоении учителями инновационных идей связаны с феноменом педагогических стереотипов. Важнейшим условием их преодоления является осознание педагогом значимости новой педагогической идеи и понимание своей роли при еѐ реализации. Это возможно при специально организованном процессе освоения педагогом инновации.

Система повышения квалификации как часть системы профессионального роста педагога может гибко и быстро реагировать на государственный заказ в области подготовки высококвалифицированных педагогических кадров, готовых внедрять инновации в области образования. Именно система повышения квалификации способна не только качественно подготовить педагога к инновационной деятельности, но и оказывать ему постоянную научно-методическую и информационную поддержку, открывая большие возможности для дальнейшего продвижения в профессии учителя.

Профессиональное развитие персонала предполагает целенаправленное и систематической воздействие на работника в течение всей его трудовой деятельности в данной организации, ориентированное на максимальное использование его потенциальных возможностей.

Как основной фактор, влияющий на формирование нового отношения к профессиональному развитию учителей, можно выделить развитие концепции и практики непрерывного образования. Работая в системе образования, современный учитель не может получить образование «на всю жизнь», образование современного учителя – это непрерывный процесс.

Смысл непрерывности  образования заключается в постоянном удовлетворении развивающихся потребностей личности и общества в образовании и предоставлении каждому возможностей реализации собственной системы получения образования.  Ключевой фигурой в осуществлении любых преобразований в  учреждениях образования детей является педагог.

Развитие концепции и практики непрерывного образования связано с дискуссией относительно разных трактовок этого понятия. В самом широком смысле это понятие используется для обозначения образования на протяжении всей жизни c учетом институализированных и неинституализированных форм.

Среди отечественных авторов, внесших значительный вклад в разработку теоретических основ непрерывного образования, С.А. Беляков, Т.Г. Браже, А.П. Владиславлев, С.Г. Вершловский, М.К. Горшков, М.Т. Громкова, С.И. Змеев, С.М. Климов, И.А. Колесникова, Т.А. Кононыгина, В.Г. Онушкин, Н.А. Тоскина, Е.Л. Фрумина и другие.

Важным условием инновационного развития профессионального образования, по мнению ученых (В.И. Байденко, С.Я. Батышев, В.И. Блинов, В.А. Ермоленко, Е.Я. Коган, А.Н. Лейбович, С.М. Маркова, Н.Ю. Посталюк, И.М. Реморенко), выступает формирование нового типа профессионализма педагогических работников, готовых к работе в изменяющихся условиях, способных удерживать методологическую рамку Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения и проектировать новые образовательные практики. Для решения данных задач необходимы новые технологии профессионального развития педагогов в системе повышения квалификации.

Результаты анализа имеющихся данных общетеоретического характера, в связи с изучением готовности педагога к какой-либо деятельности, позволяют констатировать тот факт, что она рассматривается как интегральное образование личности, характеризующееся составом компонентов и отношениями между ними (Л.А. Зеленов (1991), В.Т. Чичикин (2011). Готовность функционирует и развивается на основе присущих ей закономерностей и условий реализации. Имеющиеся общетеоретические основания позволяют утверждать, что готовность педагога к профессиональной деятельности вообще и деятельности самообразования в частности, характеризуется тремя компонентами – информационным, операциональным и мотивационным (Л.А. Зеленов (1991), В.Т. Чичикин (2011)).

Соглашаясь с мнениями учёных, считаем, что педагогическая деятельность является творческой деятельностью, т. к. действуя в согласии со своими склонностями, самостоятельно решая собственные проблемы, созидая и преобразуя условия своего существования, учитель параллельно преобразует себя и свою деятельность. В настоящее время для обозначения способности к творчеству употребляется термин «креативность» (сгеаtitу), который впервые ввел в обиход Дж. Гилфорд. Творческая деятельность учителя рассматривается в работах Н.В. Молотковой как определенная система выражения его индивидуальных, профессионально-личностных качеств, вследствие чего он воспроизводит себя в своей сущности как личность и профессионал.

Соотнесение педагогом требований общества и государства с собственными, персональными потребностями и особенностями и построение на основе этого стратегии профессиональной деятельности обусловливают необходимость разработки персонифицированной модели повышения квалификации.

Осмысление феномена персонифицированной модели повышения квалификации в его философско-психолого-педагогическом преломлении определяет необходимость рассмотрения базовых понятий исследуемого феномена: персона, личность, субъектность, персонализация, персонификация, персонифицированное образование, персонифицированное обучение, персонифицированный процесс повышения квалификации, персонифицированная модель повышения квалификации. Согласно толковому словарю иноязычных слов, слово «персона» имеет этрусское происхождение и обозначает «лицо в ротке». В латинском языке данное слово приобрело значение «маска; роль; личность, лицо» .

В настоящее время определение «образа современного педагога» и оптимальных условий его профессионального развития является приоритетной задачей научного и профессионально го сообществ, органов управления образованием, организаций, реализующих про граммы дополнительного профессионального образования педагогических работни ков. Многие исследователи рассматривают феномен профессиональной компетентности в своих работах (В.А. Сластёнин, Е.В. Андриенко, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов, И.А. Зимняя, О.Г. Красношлыкова, О.А. Козырева, М.И. Лукьянова).

В основу построения содержания персонифицированной модели повышения квалификации педагогических работников системы профессионального образования можно поставить концепцию деятельностного содержания профессионального развития педагога (Г.А. Игнатьева) и модульного подхода к проектированию содержания повышения квалификации. В качестве теоретико-концептуального основания построения содержания персонифицированной модели повышения квалификации педагогических работников системы профессионального образования определено позиционное знание в единстве теоретико-рефлексивного, проектно-дидактического и инструментально-методического типов знания.

Направленность обучения на развитие индивидуального критериально - организованного стиля деятельности педагога должна обеспечиваться проектированием и прохождением им вариативных образовательных маршрутов. Включение в содержание обучения инвариантной составляющей, адаптированной к исходному уровню самоорганизации педагога и обеспечивающей динамику вариативной части, должно предоставлять педагогу возможность выбора содержания обучения в соответствии с конкретными профессиональными затруднениями[[1]](#footnote-1).

В логике понимания процесса как смены, последовательности событий, движения системы и ее подсистем, развертывания социальных явлений во времени и пространстве процесс персонифицированного повышения квалификации педагога может быть рассмотрен во взаимосвязи с процессом изменения нормы профессиональной педагогической деятельности.

Опираясь на требования концепции процессного подхода в теории управления организацией, Клевцовой М,С[[2]](#footnote-2). разработана процессуальная схема персонифицированного повышения квалификации, представляющая собой совокупность различных видов образовательной деятельности, в рамках которой «на входе» используется один или несколько видов персональных ресурсов (в виде образцов профессионально-личностного опыта педагога), и в результате на «выходе» создаётся продукт, представляющий ценность для потребителя образовательных услуг системы повышения квалификации, также являющегося и ее заказчиком (рисунок 1).



При этом, индивидуальная стратегия обучения педагогических работников в системе повышения квалификации может быть определена как система построения индивидуальных образовательных маршрутов как ситуаций профессионального развития педагога от ситуации первичной профессионализации до ситуации экспертизы, каждая в свою очередь включает пять последовательно выполняемых этапов:

1. идентификация индивидуально-личностных особенностей специалистов и их образовательной успешности в процессе обучения;
2. проектирование индивидуальной стратегии освоения содержания курсовой подготовки;
3. разработка индивидуальной программы профессионального развития и составление технологической карты индивидуального опыта;
4. научнометодическое сопровождение индивидуальной стратегии обучения педагогических работников;
5. рефлексия и экспертиза результатов реализации стратегии индивидуального обучения

Подготовка учителя в период постдипломного образования, по нашему мнению, предполагает увеличение объема знаний в области современных тенденций развития образования, формирование профессиональной мобильности, мобильности стилевого поведения при изучении целевой дисциплины, усиление мотивации к реализации индивидуального методического стиля в педагогической деятельности. Под эффективностью подготовки учителя средней школы (постдипломного образования) будем понимать сформированность у педагогов специальных профессиональных компетенций в области обучения профильным предметам школьников по новым общеобразовательным стандартам, обеспечение продуктивного учения и рефлексии на основе сложившегося ИМСДУ и его дальнейшего развития и совершенствования. Оценить эффективность можно, рассматривая сам процесс обучения и результаты, достигнутые при обучении.

Рассматривая личностные качества учителя, ориентируясь на деятельностный подход к обучению учителей средней школы, можно опереться на концепцию структуры личности, разработанную М.С. Каганом, который полагал, что эта структура определяется структурой человеческой деятельности и характеризуется пятью потенциалами: гносеологическим, аксиологическим, творческим, коммуникативным и художественным[[3]](#footnote-3). Именно эти потенциалы необходимо учитывать, развивать, совершенствовать для формирования научно-методического стиля мышления современного учителя в период его подготовки в рамках постдипломного образования.

Научно-методический стиль мышления учителя можно рассматривать как особый вид когнитивной деятельности, проявляющийся в методически осмысленном использовании знаний в области педагогики и психологии, в обучении, развитии и воспитании школьников, освоении, создании и применении новых педагогических средств. Научно-методический стиль мышления – это особый вид относительно самостоятельной специфической деятельности, которая направлена на управление всеми действиями учителя в овладении научным мышлением, исследовательской и обучающей деятельностью. Кроме того, при наличии сформированного научно-методического стиля мышления учитель способен использовать имеющиеся знания и умения на уровне самостоятельного принятия решений. Последнее означает, что педагог умеет поставить достижимую цель, перевести ее в учебную задачу, выбрать адекватные формы, методы, средства обучения, действовать осознанно и инициативно, не только в обычных условиях, но и в ситуациях, требующих принятия нестандартных решений.

Особое значение система последипломного образования приобретает в условиях внедрения ФГОС ООО. Современному учителю одновременно приходится выполнять множество функций, которые еще недавно были несвойственны педагогу. Как известно, ФГОС ООО закрепляет в качестве таких результатов личностные, предметные и метапредметные. В связи с этим учителю необходимо уметь проектировать свою деятельность и деятельность обучающихся на каждом уроке так, чтобы систематически, планомерно формировать эти результаты.

Добавим при этом, что современный учитель должен обладать достаточной мобильностью, гибким профессиональным мышлением, готовностью к исследовательской и инновационной деятельности, к методологически ориентированному обучению.

Создание системы образования, соответствующей идеям устойчивого развития, должно опираться на опережающий характер развития всей системы образования. Такая система должна быть ориентирована на проблемы будущего и способствовать развитию и раскрытию творческих способностей человека для обеспечения жизнедеятельности в быстро меняющемся мире. Именно для создания и функционирования подобной системы подготовки учителя физики в период постдипломного образования необходима проектируемая система повышения квалификации и профессионального уровня, которая должна быть открытой, динамичной, гибкой.

Результатом целенаправленной организованной системы повышения квалификации является не только создание ценного педагогического опыта, повышение уровня квалификации педагогов, но и эмоциональное переживание смысла общей деятельности, своего рода включенности каждого в контекст жизнедеятельности коллектива. Таким образом, можно сказать, что результатом обучения педагогов, помимо профессионального роста учителей, является создание команды единомышленников, способных к решению стоящих перед современной школой задач. Важным «побочным» эффектом внутришкольного образования является улучшение отношений в коллективе, повышение информированности членов коллектива о работе своих коллег, улучшения отношений в коллективе.

На основе непрерывности удалось построить единую модель накопления и обработки человеческого капитала, которая включает в себя профессиональную подготовку, общекультурное развитие и гражданское воспитание. Система повышения квалификации педагогических кадров связана с непрерывным профессиональным образованием.

В развитых странах это привело к появлению понятия непрерывного профессионального развития. По мнению Е.Л. Фруминой, оно реально шире двух этих представлений. Это принципиально иной подход, поскольку субъектом обучения является преподаватель, а субъектом профессионального развития является сам «развивающийся». Роль системы повышения квалификации, таким образом, меняется кардинально. Ее основной задачей становится создание условий для саморазвития педагога.

Глобальные изменения в системе образования требуют изменения системы повышения квалификации, в том числе:

- участия в этой системе тех, кто инициирует изменения образования;

- поиска таких форм повышения квалификации работников образования, которые позволяют педагогам работать со своей инициативой;

- использования механизмов, вынуждающих участников повышения квалификации к профессиональному самоопределению и формированию собственной субъектной позиции.

Соотнесение педагогом требований общества и государства с собственными, персональными потребностями и особенностями и построение на основе этого стратегии профессиональной деятельности обусловливают необходимость разработки индивидуальной модели повышения квалификации педагогических кадров. Таким образом, возникает противоречия:

- между сложившейся практикой повышения квалификации и современными потребностями педагогического сообщества;

- между востребованностью построения индивидуальной модели повышения квалификации педагогических кадров в современных социально-экономических условиях и отсутствием разработанных теоретических аспектов, определяющих основные требования к проектированию образовательного процесса системы повышения квалификации.

Все вышесказанное определило актуальность создания предлагаемой программы, которая подготовлена группой учителей системы образования ЯНАО п. Тазовский МКОУ «ТШИ», которые предлагают индивидуальную модель повышения квалификации работников образования в современных социокультурных условиях через построение индивидуального маршрута учителя.

Анализ новых образовательных стратегий и программы «Российское образование – 2020» подводит нас к выводу, что необходима принципиально новая модель повышения квалификации работников образования, призванная помочь педагогу стать субъектом своего профессионального развития для самостоятельного решения социально, личностно и профессионально значимых проблем.

Реальные изменения в содержании образования, организации процесса повышения квалификации призваны трансформировать профессиональное поведение педагога на основе изменения профессиональных установок:

- смысловых (представление о себе как о педагоге и своей деятельности);

-деятельностных (развитие метапредметных умений, базовых компетентностей как средство достижения актуального уровня профессиональной компетентности).

Процесс повышения квалификации в современных условиях приоритетной делает задачу развития личностных ресурсов педагога через познание и изменение им самого себя. Соотнесение педагогом требований общества и государства с собственными, персональными потребностями и особенностями, построение на основе этого стратегии профессиональной деятельности обусловливают необходимость разработки индивидуальной модели повышения квалификации.

**Цель программы:**

- создание системы и апробация повышения квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута учителя, что позволит сформировать качественно новое состояние профессиональной компетентности педагога, его интеллектуальную культуры и культуры саморазвития

**Задачи программы:**

- оказывать научно – методическую поддержку всем участникам образовательного процесса и удовлетворять информационные, научно – методические и образовательные потребности;

- создавать условия для организации и осуществления повышения квалификации педагогических работников ОУ через построение индивидуального маршрута;

- оказывать научно – методическую поддержку всем участникам образовательного процесса и удовлетворять информационные, научно – методические и образовательные потребности

**Новизна программы:**

Содержание программы способствует повышению профессиональной компетентности педагогов и может изменяться в зависимости от интересов педагогов, позволяет  учесть повседневные интересы и практические потребности педагогов. Такой подход к организации методической работы является для нашего учреждения наиболее эффективным, так как осуществляется адресная помощь каждому педагогу.

**Ожидаемые результаты:**

- 100% повышение квалификации педагогов через построение индивидуального маршрута;

- повышение качества содержания образовательного процесса;

- создание методических и дидактических материалов;

- своевременное выявление профессиональных затруднений педагогов, предупреждение негативных тенденций в организации образовательного процесса;

- обеспечение условий для повышения профессиональной компетентности педагога

В основе планомерной методической деятельности лежит идея ориентации на личность педагога, стремление помочь адаптироваться молодым специалистам, раскрыть творческий потенциал педагогического коллектива, сформировать проектировочные, организаторские и коммуникативные умения.

**Подготовительно - организационный этап (2014-2015гг.)**

**Определение целей и задач:**

**Цель:** Создание и введение в деятельность школы  программы повышения квалификации членов педагогического коллектива через построение индивидуального маршрута учителя.

Задачи:

1.Формировать мотивацию к непрерывному самосовершенствованию;

2 Способствовать развитию профессиональных компетентностей педагогов;

3 Создать условия для проектирования индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации педагогов;

4 Создать условия для перевода теоретических знаний в практическую плоскость

**Таблица 1**

**Задачи и ожидаемые результаты повышения профессионального уровня учителя**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Учебный год** | **Задачи профессиональной развития** | **Соответствующие базовые компетенции** | **Действия по достижению целей и задач** | **Ожидаемые результаты** |
| **2014-2015** | Продолжить изучение нормативно- правовые документы, связанные с введением и реализацией ФГОС-2;  -Примерные программы по учебному предмету универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли. | -При подготовке к занятию педагог учитывает требования основных нормативных документов, определяющих содержание и результаты учебной деятельности по предмету: нормативные - правовые документы, связанные с введением и реализацией ФГОС второго поколения.  -Демонстрирует умение вносить изменения в существующие учебные программы и разработки с целью достижения более высоких результатов | -Изучение нормативные - правовые документы, связанные с введением и реализацией ФГОС второго поколения.  -Ознакомление с изменениями содержания УМК в соответствии с ФГОС-2.  -Освоить современные образовательные технологии.  -Сформировать умение проектировать программы по предмету.  -Составить календарно – тематическое планирование по предмету.  - Курсы повышения профессионального мастерства: «Современные образовательные технологии в условиях внедрения ФГОС», | Разработка методических материалов, обеспечивающих введение и реализацию ФГОС:  -разделы основной образовательной программы школы;  - технологические карты уроков;  -подборки упражнений, дидактического материала, контрольных работ, тестовых заданий и т.п.;  -планы воспитательной работы, планы работы кружков, сценарии мероприятий.  Система заданий  -Развитие критического мышления на уроке;  -Технологические карты уроков. |
| **2014-2015** | 1. Использование в учебном процессе современных образовательных технологий: информационно-коммуникационных, проектных, исследовательских;  2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса; | Компетентность в сфере умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса | 1. Внедрение в образовательный процесс инновационных технологий;  2. Разработка рабочих программ по предмету  3. Разработка и проведение открытых уроков;  4. Участие в методической работе школы;  5. Создание комплектов личных педагогических разработок;  6. Посещать уроки коллег и участвовать в обмене опытом  7. Сбор и анализ в Интернете информации. | 1. Наличие рабочих программа по предмету;  2. Наличие комплекта личных педагогических разработок; |
| **2014-2015** | 1. Обобщение собственного педагогического опыта | Компетентность в сфере трансляции собственного опыта; | 1. Периодически проводить самоанализ профессиональной деятельности;  2. Выступать на заседаниях МО с обобщение результатов опыта работы;  3. Пройти аттестацию, повысить квалификационную категорию. | 1. Совершенствование умения транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).  2**.** Формирование способности к постоянному профессиональному совершенствованию.  3. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста. |

**Формы работы:**

целевые посещения урочных и внеклассных занятий с последующим обсуждением их результатов;

круглые столы;

мастер-классы;

методические занятия;

доклады и сообщения из опыта работы, семинары;

разработка рекомендаций, дидактического материала;

изучение и ознакомление с новинками методической литературы;

консультации.

На данном этапе планируется:

- провести диагностику педагогического коллектива с целью изучения и обобщения состояния ;

- провести анализ литературы, нормативных документов в области системы повышения квалификации учителя через построение индивидуального маршрута;

- изучение опыта передовой отечественной практики в организации работы по повышению квалификации педагогов;

- выявить потребности в повышении квалификации, разработать и внести изменения в структуру методической деятельности.

**Практический этап (2015-2016гг.)**

В практику внедряется разработанная программа развития школы через построение индивидуального маршрута учителя. За счет этого происходит обновление различных форм организации методической работы, как одной из ступеней к повышению квалификации; использование на практике современных педагогических технологий, методов, приемов, средств обучения и воспитания, внедрение в практику методических рекомендаций, сборников практических материалов, организация работы по повышению квалификации педагога на основе взаимодействия муниципальных учреждений, организация работы в данном направлении психологической службы.

**Аналитический этап (2016-2017гг.)**качественная и количественная обработка полученных результатов, анализ, обобщение полученных результатов.

**Новизна и теоретическая значимость** исследования заключаются в следующем:

- будет определена сущность, функции методической деятельности в учреждении, как одного из условий повышения квалификации педагогов;

- буден разработан комплекс управленческих и педагогических условий и средств обновления методической работы с целью повышения квалификации педагогических работников;

- будут изучены и применены подходы дифференцированного и личностно-ориентированного обучения педагогов;

- обоснованы условия результативности и эффективности этих процессов.

**Практическая значимость** исследования определяется:

- совершенствованием содержания, направленного на повышение педагогического мастерства, позволяющего решить задачу повышения квалификации педагога дополнительного образования в условиях современного финансирования (стимулирование работников);

- разработанными программами дополнительного образования, методическими разработками и рекомендациями, сборниками практических материалов, использующимися в практике другими образовательными учреждениями дополнительного образования;

- совершенствованием содержания внутренней системы методической работы по повышению квалификации педагогических работников через построение индивидуального маршрута учителя, приводящего к эффективности работы самого учреждения.

**Возможные риски:**

Наряду с положительными результатами совершенствования внутренней системы методической работы по повышению квалификации педагогов в учреждении через построение индивидуального маршрута учителя, следует учитывать факторы риска, возникающие на различных этапах:

1. Психологический барьер – «боязнь педагогов» к нововведениям.

2. Собственная инерция.

3. Разочарование в результате имевших ранее неудач.

4. Недостаток времени.

Любая система имеет тенденцию к постепенному угасанию своих потенциалов, поэтому принципиально важно поддерживать в ней инновационный дух и творческий поиск, совершенствуя то, что наработано, и применяя новые подходы и идеи. Иначе говоря, совершенствование есть непрерывный процесс, и только развивающаяся система педагогических кадров способна активизировать профессионально-личностный рост педагогов

1. Мезенцева, О. И. Развитие профессиональной компетентности педагога в условиях существующей системы повышения квалификации / О. И. Мезенцева // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2012. – № 4 [1]. – С. 116-119. [↑](#footnote-ref-1)
2. Клевцова, М.С. Инновационная деятельность педагога в контексте требований ФГОС нового поколения / М.С. Клевцова // Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции «Инновационная деятельность педагога при организации научно-исследовательской работы обучающихся в рамках компетентностного подхода». – Вятские Поляны, май 2012. [↑](#footnote-ref-2)
3. Фещенко Т.С. Профессиональная компетентность учителя: современные требования

   [Текст] / Т.С. Фещенко //Сб.тр. XXV научно-практической конференции «Психология и педагогика:

   методика и проблемы практического применения». Новосибирск, 18 мая 2012 г. Часть 2/ под общ.

   редакцией С.С. Чернова.– Новосибирск: издательство НГТУ, 2012. [↑](#footnote-ref-3)