**«Развитие кадрового потенциала как условие функционирования метапредметного пространства образовательной организации»**

**Автор: учитель МАОУ «Лицей№8»А.М.Мальцева**

**Аннотация**

Курсовая работа на тему «Развитие кадрового потенциала как условие функционирования метапредметного пространства образовательной организации» содержит обоснование важности работы с кадрами в целях эффективной организации метапредметного пространства образовательной организации.

В работе произведен обзор авторской программы развития педагогических кадров «PROлификация», которая вполне логично может стать частью Программы развития ОО. Раскрывается основной принцип программы, указана цель - формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельностидля совершенствования профессионального педагогического мастерства, определены задачи и направления деятельности. Среди ожидаемых результатов важное место занимает создание системы внутришкольного повышения квалификации, которую предполагается развивать на основе технологии Lesson study и кураторской методики. Обе технологии являются эффективной альтернативой привычных методических объединений и открывают новые интересные возможности в формировании профессионализма учителей.

Среди критериев эффективности программы заявлено повышение показателей субъективного контроля участников. Это вносит элемент новизны в работу, т. к предполагает работу над повышением внутренней мотивации педагогов на уровне осознанности через материальные и нематериальные способы стимулирования, включенность в жизнь коллектива каждого педагога.

Работа выполнена на 4 листах, в приложении раскрывается основа понятий кураторская методика и технология Lesson study.

**Обоснование программы**   
 Несколько лет назад появился термин «навыки и компетенции 21 века». Это - личностные качества человека: его целостно-смысловая основа, его духовно-нравственный мир (лидерство, умение работать на результат, умение работать в команде, умение добиваться успеха). Это - компетенции, такие как критическое мышление, творчество. И третья составляющая - это базовые знания, умения и навыки. При этом важно, что общество ждет от системы образования человека, готового жить в быстро- меняющемся, сложном и непредсказуемом мире. Поэтому в основу образовательного процесса должны быть положены принципы, отражающие основные тенденции развития образования, обеспечивающие реализацию требований ФГОС общего образования и развитие у учащихся навыков 21 века.   
 Результат образования - это не только знания по конкретным дисциплинам, но и умение применять их в повседневной жизни. Ученик должен обладать целостным социально- ориентированным взглядом на мир в его единстве и разнообразии природы, народов, культур, религий. А это возможно лишь в результате объединения усилий учителей разных предметов. Кардинально изменилась роль учителя.  
Если ранее учитель был транслятором учебной информации, то теперь он стал координатором процесса обучения, помощником в реализации индивидуальных образовательных приоритетов и экспертом в оценивании результатов деятельности . В учебном процессе взаимодействуют два равноправных партнёра — учитель и ученик. Да ученик сам ставит познавательные проблемы, выбирает способы их решения и самостоятельно решает. Принцип сотрудничества на основе субъект-субъектного взаимодействия не исключает учителя из процесса обучения, но подчёркивает активную роль ученика. Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей.  Поэтому возникает необходимость работать с кадрами.

**Сущность программы.**    
 Программа развития кадрового потенциала «PROлификация» определяет основные направления и приоритеты деятельности школы по эффективному использованию кадрового ресурса, развитию кадрового потенциала, осуществлению мер, направленных на повышение профессионализма и уровня квалификации педагогических работников.   
 Программа носит название «PROлификация». В биологии термин ПРОЛИФИКАЦИЯ означает прорастание цветка или плода, заключающееся в продолжении их верхушечного роста и образовании над цветком вегетативного побега с зелеными листьями. Мы вкладываем в это слово принцип прорастания, развития из старого знания – нового, из уже имеющихся компетенций – новых, и в результате – профессиональное обновление педагога.

**Цель программы**

Целью программы является формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельностидля совершенствования профессионального педагогического мастерства, необходимого для реализации основных направлений Программы развития школы и создания к 2021 году метапредметного пространства школы для формирования личности гражданина России, способного самостоятельно решать практические задачи в социально-правовой сфере, активно участвовать в коммуникационных процессах, используя навыки 21 века..

**Задачи программы**

1. Формирование внутришкольного повышения квалификации через кураторскую методику и методику исследования урока (технология Lesson study) (см. приложение 1)
2. информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования, возможностях повышения профессиональной квалификации (\*курсовая подготовка);
3. включение педагогов в проектную деятельность;
4. формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию через систему коуч-сессий, тренингов, профессиональных конкурсов, олимпиад, работу проблемных мини-групп;
5. изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательного учреждения через включение в процесс управления на уровне проектной деятельности;
6. формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества) через совместную деятельность, организацию совместного досуга и т.д. ;
7. содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива.
8. социальная поддержка педагогов (охрана здоровья, дополнительные льготы и др.)

**Виды деятельности**

1. Разработка и реализация программы развития кадрового потенциала, предусматривающей привлечение к преподавательской деятельности выпускников педагогических вузов и ссузов.
2. Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников.
3. Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников школы.
4. Создание системы внутришкольного повышения квалификации педагогических кадров.
5. Организация профессиональных конкурсов, олимпиад, фестивалей методических идей и т.д.
6. Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников.
7. Развитие школьных традиций для сотрудников.
8. Обеспечение участия работников в управлении школой через общественные и профсоюзные организации.

**Ожидаемые результаты реализации Программы:**

* формирование эффективного кадрового потенциала и условий его дальнейшего развития;
* создание системы внутришкорльного повышения квалификации;
* создание условий для профессионального роста каждого педагога;
* укрепление здоровья педагогических работников;
* совершенствование материальной базы и методического обеспечения школы для повышения профессионального уровня учителя;
* участие учителей в конкурсах, олимпиадах, конференциях, проектах.

**Критерии эффективности реализации программы:**

* количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического портфолио;
* количество и качество методических и дидактических разработок педагогов;
* повышение показателей субъективного контроля участников.

Приложение 1

**Кураторская методика** основана на том, что среди учителей выбираются обучающиеся пары педагогов, которые наблюдают за уроками друг друга. На каждый урок у пары есть конкретное задание для наблюдения. Для каждой пары назначается куратор — человек, который подбирает задания, следит за прогрессом и организует обсуждение уроков.

## Исследование урока (технология Lesson study) — Это японская технология, которая за счет пристального внимания к уроку и наблюдения за разными группами учеников (сильными, средними, слабыми) позволяет шаг за шагом повышать мастерство учителей. Таким образом, это модель совместного профессионального развития в группе, которая включает в себя следующие виды активности: 1) два или более учителя работают вместе, развивая педагогические практики и фокусируясь на образовательных потребностях конкретных учеников; 2) учителя вовлечены в процессы разработки особых техник преподавания, нацеленных на усовершенствование специфических аспектов процесса учения конкретных учеников; 3) учителя постоянно ведут записи всего того, что они узнали, и передают друг другу эти практические знания посредством коучинга, других форм профессиональных коммуникации и проведения демонстрационных уроков (занятий).

## Список источников и использованной литературы

1. [Асмолов А.Г.](https://istina.msu.ru/workers/476110/) Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека. Учебное пособие. - Москва: Смысл; Издательский центр "Академия, 2
2. Солнцева Н.В. Управление в педагогической деятельности: учебное пособие – Москва: Флинта,2017

## Образовательная платформа «Директория» для руководителей и педагогов <https://tool.direktoria.org/> :

1. [Ушаков К.М](https://tool.direktoria.org/journals/author.php?ID=2928). ст. «Глобальные угрозы мотивации педагогов»
2. [Ушаков](https://tool.direktoria.org/journals/author.php?ID=2928) К.М ст. «Ограничения влияния денег на качество образования»
3. [Ушаков](https://tool.direktoria.org/journals/author.php?ID=2928) К.М.ст. «Профессиональное одиночество как угроза мотивации»
4. [Витковский](https://tool.direktoria.org/journals/author.php?ID=791) А.П. ст. «Когда мотивирование убивает мотивацию?»
5. [Куксо](https://tool.direktoria.org/journals/author.php?ID=1690) Е.Н. ст. «Пошаговый план запуска Кураторской методики»
6. [Пинская](https://tool.direktoria.org/journals/author.php?ID=2276) М.А. ст. «Суть технологии Lesson study»