**Деятельность в рамках реализации регионального проекта «РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

***К итогам Круглого стола «Эффективные практики организации внутрифирменного обучения»***

В Институте развития образования 16 октября 2014 года прошел круглый стол на тему «Эффективные практики организации внутрифирменного обучения», который явился одним из мероприятий в рамках регионального проекта, нацеливающих руководителей на обновление процесса управления развитием педагогических кадров. Приняло участие 56 представителей образовательных организаций г. Ярославля и ЯО.

Из выступлений участников круглого стола стало ясно, что внутрифирменное обучение педагогов в целом, неплохо организовано с точки зрения текущих задач, но для реализации регионального проекта и достижения его целей нужно раскрыть и потенциальные ресурсы.

Модераторами круглого стола была обозначена проблематика предстоящего обсуждения.

* Какие возможности внутрифирменного обучения есть в образовательных организациях?
* Какие формы и содержание педагогического взаимодействия, в рамках внутрифирменного обучения педагогов, актуальны сейчас и, на Ваш взгляд, будут актуальны в будущем на региональном и муниципальном уровне?
* Какие способы мотивации используются сейчас руководителями ОО сейчас для повышения профессиональных компетенций педагогов, и какие способы мотивации необходимо использовать в будущем?
* Какие формы и содержание обучения руководителей ОО актуальны сейчас и будут актуальны в будущем на региональном и муниципальном уровне в рамках внутрифирменного обучения?

Участники круглого стола констатировали:

1. Руководитель должен уметь работать с кадровым потенциалом своей организации. Для этого ему следует вооружиться необходимым диагностическим инструментарием, чтобы мочь измерять, оценивать профессионализм педагога и его соответствие профессиональному стандарту. Разработать этот инструментарий (который не должен быть наукоподобным и сложным!) и научить им пользоваться – одна из задач ИРО.

3. Администрация ОО должна знать и понимать профессиональные потребности педагогов и создавать условия для использования разнообразных вариативных форм повышения квалификации, чтобы сформировать пространство постоянного неформального образования и развития педагога.

4. Любой конкурс должен стать не просто деятельностью педагога ВО ВРЕМЯ КОНКУРСА. Важно понять, ЧТО происходит ДО и ПОСЛЕ. Нужна ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, целью которой является научить педагога быть успешным и профессиональным.

Участники круглого стола говорили и о болевых точках, которые затрудняют работу. Во многих школах нет специалиста, способного сопровождать сетевые конференции, не хватает обученных тьютеров, для большинства небольших отдаленных школ типична слабая мотивации коллектива на постоянное обучение, а реализация наставничества, зачастую, в таких школах просто невозможна (средний возраст учителей в сельских школах выше 45 лет). Практически во всех образовательных организациях существует определенная боязнь педагогов перед взаимопосещением обычных (не открытых!) уроков или занятий, не все психологически готовы открыть свою «кухню» и услышать анализ рядового урока. Ну, и конечно, в качестве проблемы номер один названа слабая материальная заинтересованность педагога в постоянном развитии. Все, без исключения, руководители говорили о заинтересованности в тесном сотрудничестве с ИРО, о необходимости в постоянном научно-методическом руководстве со стороны кафедр Института развития образования

В январе состоится следующий круглый стол, на котором предстоит обсудить первые результаты изменений и выявить динамику по этой проблеме. Важно раскрыть потенциал, выявить скрытые ресурсы, которые помогут выстроить совместную работу ИРО и образовательных организаций на основе взаимного сотрудничества и партнерства.

**Константинова В.Г., зав. кафедрой менеджмента ИРО**