**Приложение №10**

**Положение**

**об организации методической работы в Орловском СУВУ на основе дифференцированного подхода.**

**1.Общие положения**

1.1.Дифференцированный подход к организации методической работы является одним из средств формирования профессиональной компетентности педагогических работников Учреждения.

Перемены, происходящие в целом в системе образования, не могли не отразиться и на тех процессах, которые осуществляются и в системе повышения квалификации педагогических кадров. Стратегической линией в

этом плане явилась ценностно-смысловая переориентация знаниевой мономодели подготовки кадров, специалистов, на способностную, полифункциональную модель, в основу которой положен принцип развития профессионализма каждого педагога. Полифункциональная модель базируется на ***дифференцированном подходе к образованию***, предполагающем обеспечение условий для удовлетворения профессиональных познавательных интересов и потребностей педагогов в процессе повышения их квалификации на всех этапах системы их непрерывного образования: курсовой подготовки, методической работы и самообразования. Таким образом, дифференцированный подход определяется как фундаментальное основание деятельности, смысл которого заключается в разделении, расчленении целостного образовательного процесса на определенные уровни, ступени с учетом индивидуально-типологических особенностей педагогов.

1.2.Необходимость разнообразия форм работы, постоянное обогащение и

повышение результативности устоявшихся форм и новаторское использование доказавших свою эффективность инновационных форм работы обусловлено, во-первых, сложностью и многообразием задач и функций методической деятельности, необходимостью диверсификации (многообразия) форм для придания системе деятельности устойчивости к быстро изменяющимся условиям развития, во-вторых, необходимостью учета конкретных условий Учреждения и индивидуальных особенностей того или иного педагога.

1.3. Дифференциации образования, это – «учет индивидуальных

особенностей субъектов в той форме, когда они группируются на основании

каких-либо особенностей …» [ Унт, И. Индивидуализация и дифференциация обучения / И.Унт. – М.:Педагогика, 1990. – 192 с. ]. О***снованиями***, которые избраны для классификаций и группирования педагогов по уровням являются: особенности профессиональной деятельности (специальность, стаж, квалифицированность и т.п.).

**2 .Цели и задачи деятельности**

2.1**. Целью** организации методической деятельности на основе дифференцированного подхода является то, что успешность реализации

дифференцированной методической работы имеет в результате хорошее знание руководителями возможностей, сильных и слабых сторон, затруднений, личностных качеств педагогов, умение анализировать ход и результаты их деятельности, формировать на их основе адаптивные системы методической деятельности.

2.2. **Задачи** использования  ***дифференцированного подхода*** в практике методической работы:

-демократизация и гуманизация внутриучилищного управления, исключение неоправданной и нецелесообразной уравниловки;

-создание комфортного психологического климата в среде педагогов училища;

- рост профессионального мастерства педагогов;

- создание благоприятных условий

для педагогической деятельности творчески работающих педагогов, реализации желания творческих педагогов быстрее и глубже продвигаться в самообразовании и развитии;

- повышение авторитета опытных педагогов в глазах коллег, учащихся; повышение уровня «Я-концепции»: педагоги-новаторы утверждаются в

своих способностях, сомневающиеся получают возможность испытывать успех;

-содействие формированию творческого отношения к педагогическому труду;

-повышение педагогического самосознания учителя, воспитателя, мастера, рост их собственного достоинства.

- возможность эффективно работать с каждым педагогом;

- учет индивидуальных запросов и интересов педагогов;

- повышение уровня мотивации педагогов

- и.т.д.

**3.Структура и организация деятельности**

3.1. Данное положение – внутриучилищный законодательный акт, утвержденный методическим Советом училища, который по рекомендации педсовета вносит поправки и изменения в текст положения.

3.2 Деление педагогов на группы в зависимости от уровня их профессиональной подготовки осуществляется на основе традиционного подхода следующим образом:

- группа молодых педагогов со стажем работы до 2 лет (Педагог-стажер);

- группа педагогов, совершенствующих свой профессиональный уровень, со стажем работы от 2 до 5 лет (Молодой специалист);

- группа стабильно работающих педагогов со стажем работы от 5 до 10 лет ,(Старший педагог);

-группа творчески работающих педагогов со стажем работы более 10 лет и с 1 или высшей квалификационной категорией (Педагог-наставник);

- группа административного контроля (или группа педагогов на самоконтроле), в которую входят педагоги со стажем работы более 15 лет и с высшей квалификационной категорией (Педагог-методист).

3.3. Методический Совет утверждает ежегодно кандидатуры педагогов, согласно уровням дифференциации. Методсовет имеет право по инициативе заместителей директора и руководителей служб осуществлять перевод отдельных кандидатур педагогов из одного уровня дифференциации в другой согласно соответствия уровня профкомпетентности и деятельности педагога требованиям данного Положения и его приложений.

**4.Требования к педагогам согласно уровням дифференциации.**

4.1.

**1 уровень- Педагоги -стажеры**

***Требования к стажу работы****:* Педагоги со стажем работы до 2-х лет.

***Требования к уровню профессионализма:*** педагоги- стажеры составляют план стажерской практики и реализуют его, имеют наставника, посещают методическое объединение, Школу молодого педагога, не менее 5 занятий в год у недагогов 2-5 уровней; имеют индивидуальную методическую тему и технологию, работают по ним 3-5 лет, принимают участие в работе ВТГ, по желанию проводят открытые уроки, и выполняют требования технологической карты личностного профессионального роста. (Работают согласно Положения о стажерской практике)

**2 уровень-Молодые специалисты**

Педагоги со стажем работы от 2 до 5 лет. Посещают методическое объединение, Школу молодого педагога, не менее 5 уроков у педагогов- стажистов, выступают на методобъединениях и инструктивно- методических совещаниях с докладами и выступлениями с элементами собственного опыта работы, имеют индивидуальную методическую тему и технологию, работают по ним 3-5 лет. Проводят открытые уроки и выполняют требования технологической карты личностного профессионального роста (ЛПР) (участвуют в конкурсах, публикуют материалы из опыта работы, состоят во временных творческих группах и проблемных группах (ВТГ и ПГ). Имеют право аттестоваться на 1 квалификационную категорию. Имеют пополняемое электронное портфолио.

**3 уровень- Старшие педагоги.**

Со стажем работы от 5 до 10 лет. Посещают методическое объединение, выступают с опытом работыимеют индивидуальную методическую тему и технологию, работают по ним 3-5 лет. Имеют первую или высшую квалификационную категорию. Проводят открытые уроки и выполняют требования технологической карты ЛПР (участвуют в очных и заочных конкурсах разного уровня, конференциях, семинарах и вебинарах, публикуют материалы из опыта работы во внутриучилищном научно- методическом издании «Методический вестник», на сайтах сети Интернет, состоят во временных творческих группах и проблемных группах, творческих лабораториях (ВТГ и ПГ, ТЛ). Могут назначаться наставниками стажеров. Имеют электронное портфолио и пополняемую регулярно страничку на одном или нескольких сайтах сети Интернет. Могут назначаться председателями методических объединений.

**4 уровень- Педагоги-наставники.**

Имеют стаж работы более 10 лет. Имеют первую и высшую квалификационную категорию. Имеют стабильное ежегодное повышение % за 3 года работы по технологическим картам ЛПР. Посещают методическое объединение, имеют индивидуальную методическую тему и технологию, работают по ним 3-5 лет. Проводят открытые уроки и мастер-классы, выполняют требования технологической карты ЛПР (обязательное участвуют в заочных и очных конкурсах разного уровня, в т.ч. Всероссийских; публикуют материалы из опыта работы в печатных средствах массовой информации, сборниках; являются активными участники вебинаров, заочных и очных семинаров и конференций разного уровня). Являются председателями временных творческих групп и проблемных групп, творческих лабораторий, методических объединений. Являются наставниками стажеров. Имеют электронное портфолио. Принимают участие в работе комиссии и экспертных групп по УМК и т.д. Могут осуществлять внутриучилищный контроль согласно плану контроля и по поручению администрации с целью оказания методической помощи педагогам 1-3 уровней. Имеет свой сайт, регулярно пополняет его.

**5 уровень –Педагоги-методисты.**

Имеют стаж работы более 15 лет. Имеют высшую квалификационную категорию. Имеют стабильное ежегодное повышение % за 3 года работы по технологическим картам ЛПР. Посещают методическое объединение, имеют индивидуальную методическую тему и технологию, работают по ним 3-5 лет. Проводят открытые уроки и мастер-классы для педагогов училища, страны, области, выполняют требования технологической карты ЛПР (обязательное участвуют в заочных и очных конкурсах разного уровня, в т.ч. Всероссийских; публикуют материалы из опыта работы в печатных средствах массовой информации, сборниках; являются активными участники вебинаров, заочных и очных семинаров и конференций разного уровня). Являются председателями временных творческих групп и проблемных групп, творческих лабораторий, методических объединений. Являются наставниками стажеров. Имеют электронное портфолио. Принимают участие в работе комиссии и экспертных групп по УМК, являются члена жюри конкурсов и т.д. Могут осуществлять внутриучилищный контроль согласно плану контроля и по поручению администрации с целью оказания методической помощи педагогам 1-4 уровней. Имеет свой сайт, регулярно пополняет его.