

Новые ориентиры в системе образования

2010/2011 учебный год

По данным Минобрнауки в 2010/2011 уч. году

- 1,2 млн. педагогов (из них 43% работают в сельской местности)
- большинство российских учителей - женщины (85%)
- количество мужчин в школах возросло более чем на 20 тыс. человек по сравнению с 2009 годом
- учителей моложе 25 лет в школах всего 5%
- 1,5 млн. первоклассников (больше на 50 тыс. человек, чем в 2009)
- всего будут учиться 12,8 млн. ребят (на 150 тыс. меньше, чем в 2009, отрицательная динамика фиксируется с 1998 года, когда в школах обучались 22 млн. ребят)
- 52 тыс. образовательных учреждений России
- будет введено 123 новые школы

2010/2011 год

- **Указ Президента Российской Федерации от 4 марта 2010 г. N 271** «Министерство образования и науки Российской Федерации является правопреемником Федерального агентства по науке и инновациям и Федерального агентства по образованию»

С 01 января 2011 года

- **Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы**
- **Федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения**
- **Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений**
 - Приказ МО РФ от 26 апреля 2010 г. регистрационный N 16999
- **Закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»** от 28 апреля 2010 года - Государственные (муниципальные) учреждения разделяются на три типа - автономные, бюджетные, казенные.
 - С января 2011 года - перевод бюджетных учреждений (к которым в данный момент времени относятся все общеобразовательные учреждения Санкт-Петербурга) со сметного финансирования на субсидии в рамках выполнения государственного задания.
- **Интегрированный законодательный акт – новая редакция Закона Российской Федерации «Об образовании»** (декабрь 2011)

Из проекта концепции ФЦПРО на 2011-2015 гг.

Национальная инновационная система (НИС) - современная институциональная модель генерации, распространения и использования знаний, их воплощения в новых продуктах, технологиях, услугах во всех сферах жизни общества.

Стратегия инновационного развития - стратегия, в соответствии с которой государство опирается на реализацию человеческого капитала, на наиболее эффективное применение знаний и умений людей для постоянного улучшения технологий, экономических результатов, жизни общества в целом.

Экономика знаний - информационная экономика, основанная на знаниях.

Человеческий капитал - часть интеллектуального капитала, которая имеет непосредственное отношение к человеку. Это - знания, практические навыки, творческие способности людей, их моральные ценности, культура труда.

Инвестиции в человеческий капитал – инвестиции, направленные на постоянное развитие и воспроизводство человеческого капитала. Инвестициями в человеческий капитал являются образование, накопление профессионального опыта, личных связей, сохранение и улучшение здоровья, мобильность, овладение массивами информации.

Инновационный путь развития – это масштабные инвестиции в человеческий капитал

Три ключевые проблемы:

1. **создание равных возможностей** реализации и развития человеческого капитала в отношении всех граждан России;
2. формирование **мотивации к инновационному поведению**. При этом инновационное поведение могут воспитать лишь те, кто сами им обладают в полной степени. Подготовка носителей культуры инновационного поведения является задачей высшего педагогического образования и дополнительного образования (повышения квалификации);
3. радикальное повышение эффективности экономики, прежде всего на основе роста производительности труда, в том числе за счёт **внедрения инновационных технологий**.

Концепция социально-экономического развития Санкт-Петербурга до 2025 года

VIII Общероссийский форум, 19-20 октября 2009 года
Стратегическое планирование в регионах и городах России.
ПОСТКРИЗИСНЫЙ МИР И НОВЫЙ ЭТАП
СТРАТЕГИРОВАНИЯ

*Круглый стол «Стратегическое
планирование в Санкт-Петербурге:
посткризисная перезагрузка»*



Главная цель и ориентиры Стратегического плана



РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕКА

УЛУЧШЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКИ

УЖЕСТОЧИТЬ ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ВЫБРОСОВ ОТ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ДОБИТЬСЯ ИХ СОБЛЮЖДЕНИЯ

ДОБИТЬСЯ ПОЛНОЙ ОЧИСТКИ ВСЕХ СБРОСОВ В ВОДНУЮ СРЕДУ

ДОБИТЬСЯ ПОЛНОЙ ПЕРЕРАБОТКИ БЫТОВЫХ ОТХОДОВ

ЗНАЧИТЕЛЬНО УВЕЛИЧИТЬ ПЛОЩАДЬ ЗЕЛЕННЫХ НАСАЖДЕНИЙ В ЧЕРТЕ ГОРОДА

ДОБИТЬСЯ УМЕНЬШЕНИЯ ОБЩЕГО ШУМОВОГО ФОНА В ГОРОДЕ

ВВЕСТИ РЕГУЛИРОВАНИЕ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕЕ БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ ЭКОЛОГИИ И ЭКОНОМИКИ

РАЗВИТИЕ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ

ВЫБИРАТЬ ГРАДОСТРОИТЕЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ КАК ДОЛГОСРОЧНЫЙ, ТАК И КРАТКОСРОЧНЫЙ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ

РЕЗКО СОКРАТИТЬ МАСШТАБЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ЛЮБОГО ТРАНЗИТА ЧЕРЕЗ ЦЕНТРАЛЬНЫЕ РАЙОНЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

УСТАНОВИТЬ ГРАНИЦЫ, РАЗРЕШЕННОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И УСЛОВИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФРАСТРУКТУРАМИ ВСЕХ ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ НА ТЕРРИТОРИИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

СТИМУЛИРОВАТЬ ПОЯВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ СОБСТВЕННИКОВ И МЕНЕДЖЕРОВ В ЖИЛИЩНОЙ СФЕРЕ (ТСЖ, ЧАСТНЫЕ ДОМОВЛАДЕЛЬЦЫ)

РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ

РАЗВИВАТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКУЮ ИНИЦИАТИВУ В РАМКАХ ПРАВОВОЙ СРЕДЫ, БЛАГОПРИЯТСТВУЮЩЕЙ ДОБРОСОВЕСТНОЙ КОНКУРЕНЦИИ И ЗАЩИЩЕННОСТИ СОБСТВЕННОСТИ

ОПТИМИЗИРОВАТЬ МАСШТАБЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЯ ЕГО ТОЛЬКО ТАМ, ГДЕ ОНО ДЕЙСТВИТЕЛЬНО НЕОБХОДИМО ДЛЯ КОРРЕКТИРОВКИ РЫНОЧНЫХ МЕХАНИЗМОВ

ОПТИМИЗИРОВАТЬ ПРИНАДЛЕЖАЩИЕ ГОРОДУ АКТИВЫ ПУТЕМ ЗАВЕРШЕНИЯ ПРИВАТИЗАЦИИ

ОБЕСПЕЧИТЬ СВОБОДНЫЙ РЫНОЧНЫЙ ОБОРОТ ПРИВАТИЗИРОВАННЫХ ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ И НЕДВИЖИМОСТИ ПРИ СОБЛЮЖДЕНИИ НЕОБХОДИМЫХ РЕГЛАМЕНТОВ

СТИМУЛИРОВАТЬ ОПЕРЕЖАЮЩЕЕ РАЗВИТИЕ НАУКИ И ИННОВАЦИЙ

СТИМУЛИРОВАТЬ РОЖДАЕМОСТЬ
ПРИВЛЕКАТЬ МОЛОДЫХ МИГРАНТОВ
ВЕСТИ ПРОПАГАНДУ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

ОБЕСПЕЧИТЬ ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО УСЛУГ ГОСУДАРСТВЕННОГО И ЧАСТНОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ОБЕСПЕЧИТЬ ВОЗМОЖНОСТИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАЗВИВАТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ КАК ОТРАСЛЬ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ ГОРОДА

СОХРАНЯТЬ КУЛЬТУРНОЕ НАСЛЕДИЕ,
СТИМУЛИРОВАТЬ ПАРТНЕРСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ И ДРУГИХ ОТРАСЛЕЙ

СОВЕРШЕН- СТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА

ПРОВЕСТИ РЕФОРМУ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

МИНИМИЗИРОВАТЬ ФУНКЦИИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ, УСТАНОВИТЬ ЧЕТКИЕ РАМКИ КОМПЕТЕНЦИИ КАЖДОГО ОРГАНА, ПОВЫСИТЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ КАДРОВ

НАЦЕЛИТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ КОНКРЕТНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

ПОВЫСИТЬ ПРОЗРАЧНОСТЬ И ДОСТУПНОСТЬ ВЛАСТИ ДЛЯ ГОРОЖАН

РАЗВИВАТЬ ГРАЖДАНСКИЕ НАВЫКИ НАСЕЛЕНИЯ, ПОВЫСИТЬ СТЕПЕНЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ГРАЖДАН В ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ

СКООРДИНИРОВАТЬ УСИЛИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ БЛАГОПРИЯТНОГО ИМИДЖА ГОРОДА

Стратегия развития системы образования Санкт-Петербурга до 2020 (2025)года

- Качество образования
- Равные и разные
- Дошкольник
- Ответственное родительство
- Открытая школа (эффективная школа)
- Кадровый потенциал
- Талантливые дети
- Духовно-нравственное воспитание
- Профессия и карьера
- Здоровье

Из выступления Министра А.Фурсенко на заседании Совета при Президенте России по реализации приоритетных национальных проектов 29 июля 2010 года

Первое направление - развитие прикладных исследовательских компетенций вузов как важного элемента национальной инновационной системы.

Второе направление - внедрение современных стандартов и технологий в общем образовании.

Третье направление, которое является в определенном смысле новым для нацпроекта "Образование", - энергоэффективность.

Второе направление - внедрение современных стандартов и технологий в общем образовании

*2011-2013 год - **создание стажировочных площадок:**
по дошкольному образованию - 0,8 млрд. рублей (16 площадок);
по общему образованию - 0,7 млрд. рублей (32 площадки)*

Основные направления кадровой переподготовки на стажировочных площадках:

- современные финансово-экономические механизмы (обучение управленцев);
- реализация новых образовательных стандартов - новых требований к результатам и условиям обучения (обучением по этому направлению педагогов и руководителей);
- использование электронных образовательных ресурсов (обучение учителей).

*В течение трех лет только на базе стажировочных площадок пройдут переподготовку порядка **30 тыс. работников** из всех муниципальных образований (2,5 тыс. муниципалитетов, в среднем 12 человек на одно муниципальное образование)*

Третье направление - энергоэффективность

Во-первых, это **исследования и разработки** в области энергоэффективности, которые ведет высшая школа. В том числе - по вопросам новых источников освещения, приборов учета энергозатрат, **оптимизации расходования тепла и электричества.**

Во-вторых, **воспитательный эффект**, который достигается при обучении идеям экологичной жизни, энергоэффективной "зеленой" экономики. Сегодня, начиная со школы, а может быть, даже с детского сада у ребят нужно закладывать представления о сбережении энергии и всех природных ресурсов для будущих поколений.

В-третьих, - **внедрение новых подходов к организации финансирования образовательных учреждений**, когда учреждения на примере экономии энергии получают практические основы самостоятельного и рационального хозяйствования.

Система образования в целом к 2015 году должна сэкономить до 40 млрд. рублей (суммарное снижение расходов образовательных учреждений на оплату энергоресурсов).

Типовая средняя школа по завершении перехода на энергоэффективное, энергосберегающее функционирование, сможет экономить до 900 тыс. рублей в год.

«Лига школ РОСНАНО»

- Российская корпорация нанотехнологий планирует создать к 2011 году сеть современных школ, ориентированных на подготовку учащихся к жизни в «нанокультуре» (29 млн. рублей).
- Цель проекта - «создание условий для качественного обновления содержания естественнонаучного образования в российском общем образовании с ориентацией на подготовку кадров для современной индустрии, использующей нанотехнологии, и формирования поколения грамотных потребителей продукции, выпускаемой наноиндустрией».

Сеть современных «школ нанообразования»

Иноваторы-исследователи - объектом исследования, которых является образовательная система.

Иноваторы по долгу - должностные лица, для которых инновационная деятельность является профессиональной обязанностью.

Иноваторы по духу - отличаются своей системой ценностей, ориентированной на высокую самостоятельную активность, поиск нового является внутренней потребностью, состоянием души.

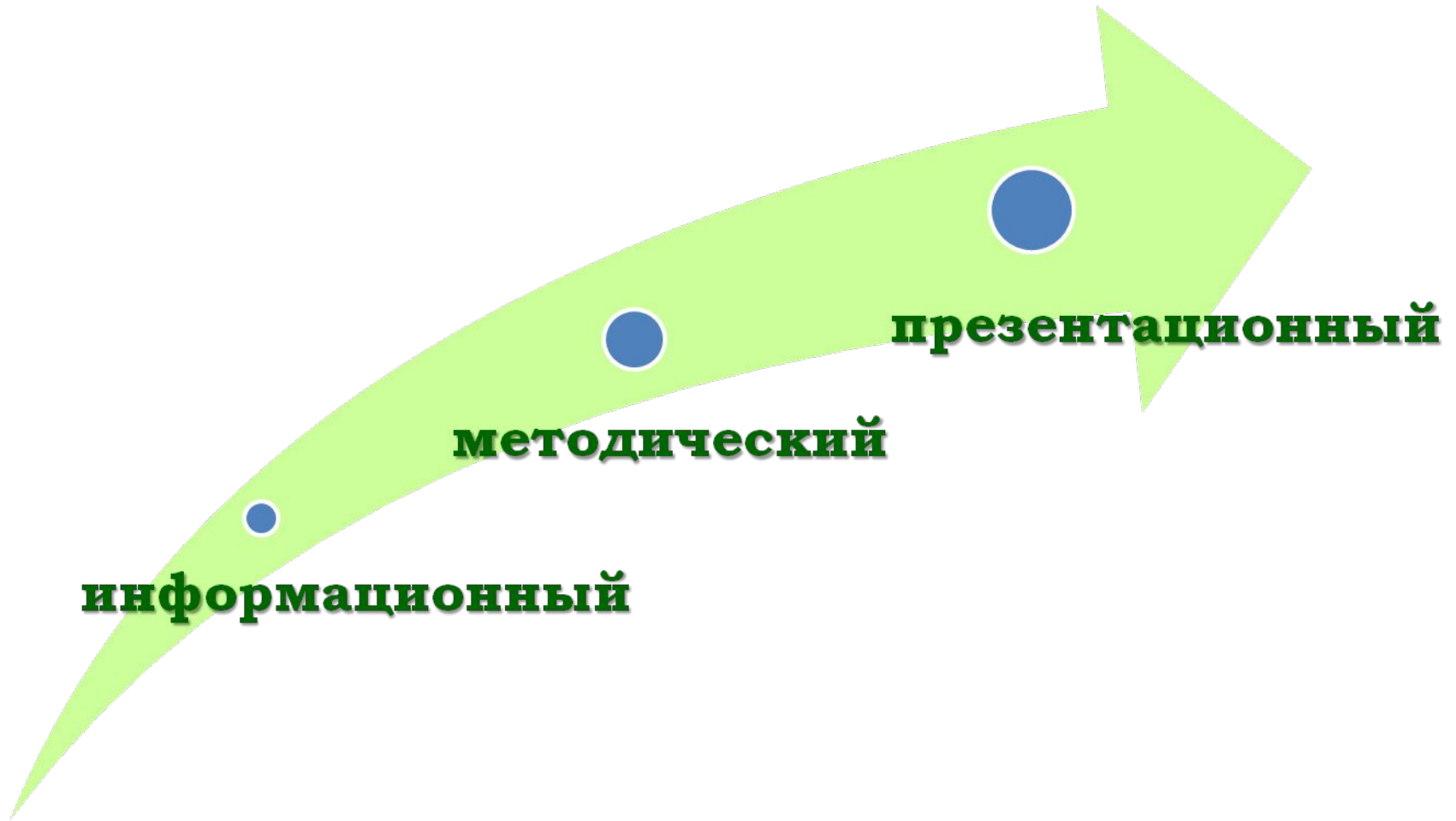
Иноваторы по принуждению - те, кто подключен к инновационному процессу по распоряжению администрации.

Учитель. Школа. Общество.
Социологический очерк 90-х гг.
/ Под ред. Смирновой Е.Э. СПб.. 1995

Показатели инновационной деятельности

- Инновационные площадки
- Конкурсное движение
- Инновационные продукты

Вектор развития



Вопросы для размышления

- Инновация или новация
- Я или Мы (Сетевой продукт)
- Показательные выступления или система работы
- Индивидуальный или командный
- Кратковременность или перспективность (жизненный цикл)

Изменение отношения к педагогу

- **Прежняя позиция** - педагог является частью государственной системы образования и от его качества зависит качество работы системы образования. Подготовка педагога является задачей государства.
- **Новая позиция** - педагог является самостоятельным заявителем на реализацию государственного и общественного заказа в образовании и его соответствие качеству этого заказа становится его личной проблемой.

26 апреля 2010 г. регистрационный N 16999

**О порядке аттестации педагогических
работников государственных и
муниципальных образовательных
учреждений**

- квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений до введения в действие Порядка, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

- Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений вводится в действие с 1 января 2011 года.

Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится **один раз в 5 лет** в отношении педагогических работников, **не имеющих квалификационных категорий** (первой или высшей).

Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Представление

- мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника,
- результаты его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности,
- информация о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации,
- сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Педагогический работник

- должен быть **ознакомлен** с представлением работодателем **под роспись** не позднее чем **за месяц** до дня проведения аттестации.
- после ознакомления с представлением имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу),
- а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя.

- Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем не позднее чем за месяц до ее начала.
- квалификационные испытания проходят в **письменной форме** по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

Решение

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)

- проводится на основании заявления педагогического работника
- заявление должно быть рассмотрено аттестационной комиссией не позднее одного месяца со дня подачи
- категория действительна в течение пяти лет
- на высшую квалификационную категорию - не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

Первая квалификационная категория

- владение современными образовательными технологиями и методиками и эффективное применение их в практической профессиональной деятельности;
- личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;
- стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.

Высшая квалификационная категория

- имеют установленную первую квалификационную категорию;
- владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;
- имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учетом результатов участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
- вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания.

Решения

а) уровень квалификации (указывается должность) соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;

б) уровень квалификации (указывается должность) не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории -
сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

"Почти 100% инноваций - начиная с бизнеса и кончая политикой – начинаются не с анализа рынка, а людьми, которым в высшей степени осточертело то, что происходит вокруг».

Том Питерс

"Если тебе это понятно, то это не инновации».

Вадим Котельников

«Вам непременно придется проводить инновации, если перед вами будет стоять проблема выживания».

Фред Смит