

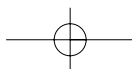
Теория и практика проектирования

КАК РАЗРАБОТАТЬ ИННОВАЦИОННУЮ УЧЕБНУЮ ПРОГРАММУ И ПРОВЕСТИ ЕЕ ОЦЕНКУ?

Людмила Мартынова

При разработке и оценке инновационной программы учитывается не только новизна. Представленные в статье вопросы позволяют заместителю директора по учебной работе справиться с этой задачей с меньшими затратами времени и сил.

1. Почему возникла потребность в создании иной (новой, модернизированной) учебной программы:
 - нет аналогов, курс совершенно новый;
 - существующие программы не удовлетворяют;
 - имеющиеся программы не известны разработчикам;
 - имеющиеся программы «не вписываются» в инновационную политику школы, её учебный план;
 - хочется чего-нибудь нового и т. д.?
2. На основании чего была создана предлагаемая программа:
 - на основании действующей типовой;
 - на основании программы ВУЗа;
 - на основании программ для гимназий, лицеев, спецклассов и т.д.;
 - на основании только собственных подходов и опыта, так как нет аналогов?
3. В чём отличие разработанной программы от существующих, в чём её особенности, оригинальность?
4. Обеспечивает ли реализация предложенной программы обязательные требования государственных образовательных стандартов?



5. Какие (конкретно) иные, новые результаты будут достигнуты при работе по данной программе:

- более высокий уровень знаний, умений и навыков;
- развитие мировоззрения, ценностных ориентаций, креативности мышления;
- экономия времени и усилий;
- повышение уровня учебной мотивации и др.?

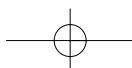
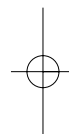
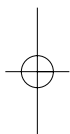
6. За счёт чего в программе предполагается обеспечить достижение желаемых высоких и иных результатов:

- обеспечивается ли содержанием программы воспитательная, развивающая, ценностная, деятельностная, коммуникативная, самообразовательная, творческая, оздоровительная направленность;
- возможности для индивидуализации и дифференциации обучения, учёта познавательных интересов и склонностей учащихся;
- доступность обучения;
- культуросообразность обучения, его региональная направленность;
- целостность системность, полнота восприятия и усвоения материала;
- экономичность, соответствие материала наличному учебному времени;
- направленность на наиболее важные, приоритетные для данной области знания компоненты, современность, актуальность, связь с жизнью;
- возможность координации и интеграции с другими программами;
- репрезентативность программы, её способность достойно представлять содержание соответствующей области знаний и т.п.?

7. Какие особые трудности возможны при реализации новой программы и как предполагается их преодолевать, предупреждать, компенсировать?

8. Сопровождается ли данная программа другими компонентами учебно-методического комплекса (имеется ли соответствующий учебник, задачник, другие пособия, методические разработки для учителя и учащихся и т.п.), и если нет, то, как предполагается решать эту проблему?

9. Какие педагогические технологии, доминирующие формы организации заданий, методы, приёмы, средства обучения оптимальны для реализации данной программы? Готовы ли разработчики к их эффективному применению?



10. Выполняются ли основные требования к оформлению, построению инновационной учебной программы

- наличие объяснительной записки, содержащей концепцию учебного курса, его специфики;
- структурирование курса по разделам и темам;
- разумность дозировки времени на изучение разных элементов программы;
- чёткость требований к ожидаемым результатам обучения и др.?

11. Требуется ли программа опытно-экспериментальной проверки, и если да, то, как предполагается её осуществить?

12. Какая помощь со стороны администрации школы, приглашённых специалистов необходима для доводки программы, её экспертизы, проверки?

ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ НА ОСНОВЕ ТЕХНОЛОГИИ СОСТАВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ

Работа организации как единой команды станет возможной в том случае, когда удастся избежать неувязок, дублирования, а круг обязанностей и прав каждого будет ясен и понятен. Спланировать работу сотрудника позволяет технология составления должностной инструкции, которая апробирована в музыкальном училище им. Гнесиных.

Основой для планирования работы сотрудника и составления должностных инструкций работников образовательных учреждений должны являться устав и Положение о типе и виде образовательного учреждения, имеющиеся квалификационные характеристики и квалификационные требования по должности, нормативы трудозатрат на выполнение работы.

Задачи и функции управления образовательного учреждения, определённые в Положении, детализируются в должностных инструкциях и распределяются между работниками таким образом, чтобы не было дублирования работ и сохранялась последовательность выполнения операций, причём сложные операции закрепляются за работ-