**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа № 4**

**города Аши Челябинской области**

**Тема проекта**

Создание условий для развития педагогических кадров образовательной организации в условиях внедрения ФГОС СОО на базе МКОУ «СОШ № 4» города Аши Челябинской области

**Проект разработали:**

Соловьева С.В.

Пашкова Т.И.

Николаева Е.В.

**Аша 2017**

**ВВЕДЕНИЕ**

Происходящие сoциально - экономические и политические преобразования предъявляют новые требования ко всем членам общества.

Человеческие ресурсы - стратегический потенциал любой организации, в том числе и образовательной. Успех работы организации все в большей степени зависит от ее персонала. Кадры – наиболее ценный ресурс, эффективное управление которым становится стратегической задачей.

Модернизация системы образования РФ настоятельно требует формирования современной системы работы с педагогическими кадрами, изменения форм и методов работы с ними, что необходимо для:

* успешной адаптации образовательного организации к динамике внешней среды;
* рационального использования всех ресурсов образовательной организации;
* роста конкурентного преимущества образовательной организации;
* обеспечения стабильного развития образовательной организации.

С другой стороны, среди руководителей образовательных организаций отмечается недостаточный уровень компетентности в области управления кадрами, а в самих образовательных организациях наблюдается слабая работа с педагогическими кадрами.

Существует также, как следствие, отсутствия системы работы с кадрами, остается проблема невысокого престижа профессии «учитель». Причин этому множество:

* высокая интенсивность труда;
* высокая степень нервно-психической напряжённости;
* высокая мера ответственности;
* обучение детей с особыми образовательными потребностями (работе с особыми детьми всегда обучали в вузе в течение 4-5 лет, это была отдельная специальность с разными специализациями внутри нее. Теперь же обычный учитель должен уметь все: работать с аутистами, слабослышащими, слабовидящими, гиперактивными детьми, детьми «в сложной жизненной ситуации» и т.д.)
* несовершенство социальной поддержки молодых педагогов;
* отсутствие притока молодых педагогов, проводящее к разрыву поколений и ценностно-мировоззренческим конфликтам между учащимися и учителями пенсионного возраста.

Сегодня педагогический коллектив рассматривается как основной ресурс в значительной степени определяющий успех всей деятельности образовательных организаций. Поэтому при создании условий для развития педагогического персонала важное место должно быть отведено вопросам оптимизации индивидуальных возможностей каждого педагогического работника. Внедрение профстандарта педагога рассматривается как инструмент повышения качества отечественного образования и выхода его на международный уровень, где условием эффективной деятельности педагога является собственный профессионализм.

Поэтому предлагаемый проект предполагает один из путей решения проблемы создания условия для развития пед.кадров в условиях к введению ФГОС СОО через Профессиональные стандарты. Таким образом, считаем, что в ходе реализации внедрения Профстандарта педагога в условиях ФГОС СОО будет получена новая *модель организационно-управленческого обеспечения*, связанная с использованием информационных технологий в обучении, новых форм организации работы с одаренными детьми и талантливой молодежью, повышением качества общего и дополнительного образования, которые будут широко применяться.

В связи с вышеперечисленными проблемами возникла необходимость в создании условий для развития педагогических кадров в образовательном организации, что и свидетельствует об актуальности выбранной темы проекта.

На этапе разработки проекта команда проекта изучила теорию системы работы с кадрами, что позволило ей осознать сложность и многообразие современных направлений работы с кадрами.

Поэтому предлагаемый проект предполагает один из путей решения проблемы подготовки педагогов к введению ФГОС СОО, т.е. создание условий для развития педагогов и подготовиться к введению Профессиональных стандартов. Таким образом, считаем, что в ходе реализации Проекта будет получена новая модель организационно-управленческого обеспечения, полученная на основе проектно-целевого метода управления, в том числе связанная с использованием информационных технологий в обучении, новых форм организации работы с одаренными детьми и талантливой молодежью, повышением качества общего и дополнительного образования, которые будут широко применяться. Расширится спектр тиражирования и массового внедрения поисково-экспериментальных проектов с дальнейшим применением перспективных образовательных технологий, которые, как известно, не стоят на месте, а постоянно совершенствуются.

**ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ**

1. **Актуальность выбранной темы.**

В соответствии с возросшим интересом и требованиями к образованию со стороны общества и социальными и экономическими изменениями, должна измениться система образования, а значит и педагог, где условием изменения современного образовательного процесса становится развитие профессиональной педагогической компетентности. Формируется новая оценка качества образования и образовательных результатов в соответствии с ФГОС СОО.

Вместе с тем, Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года №584 устанавливает до 1 января 2020 г. переходный период для всех профстандартов. Таким образом, до начала 2020 г. работодатель в соответствии с утверждённым им планом перехода на профстандарт осуществляет выбор того документа, который подлежит применению в образовательном учреждении. К концу переходного периода планы должны быть реализованы, а все педагогические работники образовательной организации должны соответствовать требованиям профстандарта.

Для администрации образовательной организации становится актуальным создание условий для развития педагогических кадров в условиях введения ФГОС СОО

Необходимость успешного решения этих задач делает крайне актуальной проблему повышения уровня профессионализма педагогов, создание условий, при которых каждый педагог имел бы возможность переживания успеха, вызывающего веру в собственные силы и способности.

Одним из способов обеспечения таких условий является поиск новых путей и форм повышения педагогической квалификации, которые могли бы адекватно изменять и развивать школьную образовательную среду. В связи с этим требуется организация системы повышения квалификации учителей на школьном уровне с учетом их индивидуальных потребностей, что будет способствовать вовлечению всех педагогов в активную педагогическую деятельность.

На основании вышеизложенного актуальность представляемого проекта очевидна для развития МКОУ «СОШ №4» г.Аши. В нашем проекте показана система непрерывной подготовки педагогов к работе в современных условиях в отдельно взятой школе, что является инновационной сутью проекта.

**Новизна** проекта заключается в том, что этот документ содержит требования к деятельности, а не к личности, описание бизнес процесса (в широком понимании этого слова). Все представленные в профессиональном стандарте функции отнюдь не должен выполнять один специалист-универсал. Они распространяются между всеми сотрудниками, вовлеченными в педагогическую деятельность. Руководитель организации обеспечивает выполнение функций за счет рациональной комплектации штатов, повышение квалификации своих сотрудников, адекватного распределения зон ответственности между ними. Таким образом, профессиональный стандарт позволяет «набирать» функции отдельного сотрудника с учетом его квалификации, интересов и, конечно же, потребностей организации.

В настоящее время наблюдается явное несоответствие между требованиями к организации образовательного процесса в общеобразовательной школе и реальной готовностью педагогов эти требования выполнять. Причем у молодых педагогов часто нет даже элементарных профессиональных навыков: они испытывают большие трудности при разработке современного урока, не могут составить рабочую программу, организовать деятельность учащихся, не владеют технологией самоанализа урока, большие затруднения вызывает у них рефлексия собственной педагогической деятельности. Но в связи с переходом на ФГОС СОО трудности испытывают и опытные педагоги.

При написании рабочих программ учителя часто испытывают затруднения при прогнозировании результатов, при обосновании тех изменений, которые вносятся в программу с учётом целей, задач ООП, потребностей социума, запросов обучающихся, родителей (законных представителей). При составлении календарно-тематического планирования некоторые педагоги не могут четко сформулировать тему урока, так как не владеют навыками целеполагания, не могут выделить проблемы, решаемые обучающимися на уроке. Декларируя формально цели, соответствующие ФГОС СОО, фактически они преследуют лишь одну цель – изучить материал учебника.

Новые стандарты формулируют требования к проектной и исследовательской компетентности обучающихся, которая предполагает умение обобщать, оформлять и представлять результаты своей проектной или исследовательской работы. Многие личностные и метапредметные УУД наиболее успешно могут быть сформированы в специально организованной совместной деятельности обучающихся. Однако у педагогов вызывает затруднение необходимость работать в группе, представлять результаты своей работы над темой самообразования на педсовете или на научно-практической конференции.

Поэтому сегодня, в условиях внедрения ФГОС СОО школа остро нуждается в эффективно действующей модели системы повышения профессиональных компетентностей педагогов, способной нейтрализовать выявленные проблемы.

Актуализируют рассматриваемые проблемы, обостряющиеся в современных условиях противоречия:

* между возросшими требованиями государства и общества к личности педагога-профессионала и неразработанностью механизмов системы повышения квалификации, в том числе персонифицированных программ повышения квалификации, обеспечивающих процесс профессионального развития педагога максимально индивидуализировано;
* между возможностью профессионального развития у педагога и его неготовностью определять индивидуальную траекторию повышения квалификации, направленную на разрешение профессиональных затруднений и удовлетворение профессиональных интересов.

Выявленные противоречия обусловили выбор необходимых условий для развития педагогических кадров в условиях внедрения ФГОС СОО.

**2. Цели и задачи**

**Цель:** Создание организационно-управленческих условий для развития педагогических кадров в условиях внедрения ФГОС СОО.

**Задачи:**

1. Организовать нормативно-правовое и методическое сопровождение внедрения персонифицированных программ педагогов МКОУ «СОШ № 4» г. Аши;

2. Обеспечить кадровое сопровождение Проекта;

3.Создать структуры коммуникаций во внешней и внутренней среде для организационного сопровождения Проекта;

4. Обеспечить инфраструктурное и материально-техническое сопровождение Проекта.

5. Составить смету расходов необходимую для финансирования проекта.

**3.Анализ текущей ситуации.**

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №4» город .Аши Челябинской области основана в 1963 г. В настоящее время в ней обучается 805 человек*.*

**Общая характеристика коллектива**

**МКОУ «СОШ № 4» г. Аши**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Кол-во работников  школы | Педагогический состав | Уровень квалификации педагогов | | | |
| Высшая | Первая | Соответствие  занимаемой должности | Без категории |
| чел. | 67 | 50 | 16 | 19 | 5 | 10 |

**Рис. 1 Сравнительная диаграмма квалификации педагогического состава МКОУ «СОШ №4» г. Аши 2014-2017 гг**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень образования педагогического состава МКОУ «СОШ № 4» г.Аши | | | | | | | | |
|  | Высшее профессиональное | | из них высшее педагогическое | | Средне- специальное образование | | Итого | |
| чел | % | чел | % | чел | % | чел | % |
| Всего | 48 | 96% | 43 | 86% | 2 | 4% | 50 | 100 |

**Рис.2 Диаграмма «Качественный состав педагогического состава по уровню**

**образования»**

**Возрастной состав педагогических работников**

**МКОУ «СОШ №4» г. Аши**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| лет | До 30 лет | | 31-40 лет | | 41-50 лет | | 51-60 | | Старше 60 | | Итого | |
|  | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % |
| Всего | 9 | 18% | 13 | 26% | 10 | 20% | 13 | 26% | 5 | 10% | 50 | 100% |

**Рис. 3 Диаграмма «Возрастной состав педагогических работников**

**МКОУ «СОШ №4» г. Аши»**

**Стаж работы педагогических работников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| лет | менее 3-х лет | | от 3 до 10 лет | | от 11 до 20 лет | | от 21 до 30 лет | | 31 лет и более | | Итого | |
|  | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % | чел | % |
| Всего | 2 | 4% | 7 | 14% | 12 | 24% | 21 | 42% | 8 | 16% | 50 | 100% |

**Рис. 4 Диаграмма «Качественный состав педагогических работников МКОУ«СОШ № 4» г. Аши по стажу работы»**

Для анализа степени удовлетворенности педагогических сотрудников работой, выявлению проблемных зон, а так же готовности к внедрению нововведений был проведен опрос (см. Приложение 1).

Вопрос № 4 отражает удовлетворенность сотрудников своей работой. Проанализировав его, мы видим, что удовлетворены своей работой 68 % опрошенных, а остальные 32 % своей работой не удовлетворены, что отражено на рисунке 6

**Рис.5. Удовлетворенность сотрудников работой**

Из рисунка 5 видно, что 32 % сотрудников недовольны своей работой и их ожидания в процессе трудовой деятельности не оправдались. Степень удовлетворенности сотрудников своим трудом отражает вопрос № 2, из ответов на который видно, что наибольшее количество сотрудников (40 %) удовлетворены своим трудом лишь на 25 % – 50 %.

**Рис. 6. Степень удовлетворенности пегагогов своим трудом**,

где 1 – количество сотрудников, удовлетворенных своим трудом от 0% до 25%

2 – количество сотрудников удовлетворенных своим трудом от 25% до 50%

3– количество сотрудников удовлетворенных своим трудом от 50% до 75%

4– количество сотрудников удовлетворенных своим трудом от 75% до 100%

Исходя из ответов сотрудников на вопрос № 5 можно определить проблемные зоны (рисунок 8). Из рисунка 8 видно, что основными мотивами неудовлетворенности сотрудников являются: неудовлетворенность уровнем заработной платы, в т,ч. стимулирующих выплат, неудовлетворенность условиями и режимом труда, неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе - так отвечали 20%, 23 % и 15 % сотрудников соответственно и довольны всем – 20%.

**Профессиональные затруднения**

**учителей основного общего образования при переходе на ФГОС СОО**

**(по данным исследования школьной психологической службы)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Элементы педагогической деятельности | | % учителей, испытывающих затруднения |
| 1 | Рабочая программа учителя | 9 |
| 2 | Поурочное планирование | 4 |
| 3 | Планирование внеурочной деятельности | 11 |
| 4 | Планирование целей урока в концепции ФГОС СОО | 7 |
| 5 | Использование современных педагогических технологий, согласно ФГОС СОО | 12 |
| 6 | Проведение практических работ с использованием современного, в т.ч. интерактивного оборудования | 3 |
| 7 | Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы: - предметных | 10 |
|  | - метапредметных | 11 |
|  | - личностных | 11 |
| 8 | Реализацию в предметном преподавании междисциплинарных программ:  -формирование УУД | 10 |
|  | -формирование ИКТ-компетентности обучающихся | 5 |

Социальные опросы показывают

по результатам опроса родителей обучающихся школы удовлетворенность качеством общего образования - 85%

В процессе внедрения ФГОС СОО, проводя самообследование, определяя основные стратегические направления деятельности учреждения, необходимо выделить наиболее важные влияющие факторы, выявить внутренние сильные и слабые стороны, а так же внешние возможности и угрозы, установить связи между ними, для получения таких данных SWOT-анализ, которые являются одним из этапов разработки маркетинговой стратегии. Анализ поможет выявить сильные и слабые стороны организации, а так же предположить как образовательная организация должна использовать ограниченные ресурса для достижения максимального результата, в результате создания условий для развития педагогов в условиях внедрения ФГОС СОО.

**Стейкхолдеры проекта**

В реализации проекта выделяем основных стейкхолдеров, чьи интересы и требования влияют на функционирование и развитие проекта.

Таблица 1.

|  |  |
| --- | --- |
| Стейкхолдеры | Ожидания стейкхолдеров |
| - Министерство образования и науки Челябинской области.  - Управление образованием Ашинского муниципального района | -Возможность получить тиражированный проект  -Готовность к введению ФГОС СОО и переходу на ПС «Педагог» |
| Административно-управленческий персонал | * Повышение престижа школы * Увеличение количества обучающихся * Повышение образовательных результатов учащихся * выстроить систему учительского роста |
| Педагогические работники | * Возможность самореализации * Соответствие кадровым условиям введения ФГОС СОО * Возможность обучать детей с особыми образовательными потребностями |
| Обучающиеся | * Реализация и удовлетворение интересов обучающихся, приобретение новых умений и навыков. |
| Родители (законные представители) | Удовлетворенность качеством образования. |

**PEST-АНАЛИЗ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Факторы влияния** | **Влияние на образовательный процесс ОУ** |
| *Внешние факторы системы* |
| **Политические (политико-правовые)** | Политическая стабильность города является верным признаком стратегии и тактики в образовании, что позволяет нашей школе быть уверенной в том, что школа будет иметь четко обозначенный государственный заказ и государственные ориентиры по отношению к образовательной системе в процессе реализации проекта. |
| **Экономические** | Реализация рыночных принципов экономического развития страны в процессе кризиса остается стабильной в финансовой поддержке образования, что способствует формированию системы образования как рыночной сферы. В данном направлении школа может обеспечить дополнительное образование, в том числе платные услуги, подготовить конкурентоспособных выпускников и как следствие, появилась потребность в высоко квалифицированных педагогических работниках, способных вести проектную и исследовательскую деятельность. |
| **Социальные** | В условиях кризиса основной ценностью общества является образование.  Ориентация социума на политехническое профессиональное образование приводит к большей востребованности обучающихся, поступающих в ССУЗы и ВУЗы.  Со стороны общества возрастает требование к качеству образования, а значит к уровню профессиональной подготовленности педагога. |
| **Технологические** | В системе трудовых ресурсов резко уменьшается число квалифицированных рабочих и специалистов, компетентных в освоении современной техники и технологии, способных обеспечить функционирование развития ключевых отраслей современного производства Челябинской области. Значительное увеличение роли информационных технологий в жизни общества, способность устанавливать коммуникации с властью благоприятствует разработке этого проекта. |

В условиях внедрения ФГОС в средней школе целесообразно определить:

**SWOT – анализ**

**потенциала функционирования и развития образовательной организации**

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| 1.стабильный педагогический коллектив;  2.средний возраст педагогов основной школы – 47 года;  3.82% педагогов прошли курсовую переподготовку по проблеме внедрения ФГОС в школе (на базе ЧИППКРО);  4. достаточно высокий уровень квалификации педагогов средней школы;  5. нормативно-правовая база внедрения ФГОС разработана на достаточном уровне;  6. получена лицензия на реализацию дополнительных общеразвивающих программ для обучения детей и взрослых;  7. поддержка родительской общественности, государственно-общественное управление;  8.Достаточно удобное расположение образовательной организации (подъездные пути, транспорт и т.д).  9.Наличие договора сотрудничества с РЦОКИО, ГБОУ ДПО ЧИПКРО  10. Наличие положительного опыта в привлечении ресурсов градообразующего предприятия ПАО «АМЗ» для решения профориентационных задач школы; | 1.недостаточный уровень принятия нововведения у 6% ;  2.недостаточный уровень психологического сопровождения деятельности педагога в условиях внедрения ФГОС СОО;  3.низкий уровень психологической готовности педагогов к новациям (повышенная тревожность, неуверенность в собственных силах, критическое отношение к новому, неготовность к открытости, к совместной деятельности).  4.функционально устаревший компьютерный парк;  -недостаточная материально-техническая база школы для ведения проектной и исследовательской деятельности во внеурочной деятельности;  5.большая нагрузка у большинства учителей ;  6.Недостаточное количество помещений.  7.Недостаточный уровень компетенций педагогов для работу с обучающимися с разными образовательными потребностями. |
| **Возможности** | **Угрозы** |
| 1.потребность общества в развитии школы, заинтересованность в высокой квалификации педагогов с целью повышения качества образования;  2.заинтересованность органов власти различного уровня;  3.усовершенствование ИКТ и IT технологий.  4.  Совершенствование опыта в привлечении ресурсов градообразующего предприятия ПАО «АМЗ» для решения профориентационных задач и других потребностей школы. | 1.экономический кризис в стране;  2.неразработанность ряда вопросов ФГОС СОО до уровня, необходимого при внедрении: содержания и формы основной образовательной программы, универсальных учебных действий, рабочих программ, система оценки качества образования;  3.конкуренция образовательных организаций на рынке образовательных услуг.  4.Недостаточный образовательный уровень родителей. |

Учитывая результаты проведенного SWOT-анализа, мы выявили необходимость организации непрерывного профессионального роста педагогических кадров на основе дифференцированного подхода, требуя от педагогов ОО постоянной готовности к обновлению и соответствию, новым условиям внедрения Профстандарта педагога ФГОС СОО изменяющейся образовательной системы.

Одним из направлений должна стать аттестация педагогических кадров - периодическое подтверждение квалификации педагога, её соответствия задачам, стоящим перед школой. Принципиально обновлены квалификационные требования и квалификационные характеристики учителей, центральное место в них занимают профессиональные педагогические компетентности.

Персонифицированные программы должны гибко изменяться в зависимости от профессиональных затруднений педагогов и социального заказа общества. Средства на повышение квалификации необходимо вносить в бюджетную смету. В целях реализации персонифицированной программы необходимо сформировать банк данных организаций, предлагающих соответствующие образовательные программы. Таким образом, педагогу предоставляется расширенный спектр различных форм повышения квалификации.

**Задачи по созданию условий развития педагогических кадров при введении** **ФГОС СОО**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Структура ФГОС | Изменения | Способы реализации изменений в практике | Новые задачи учителя |
| Требования к результатам образования | Введение трех видов результатов  1. личностные результаты  2. метапредметные результаты  3. предметные результаты  Модель выпускника средней школы как общие требования к конечным результатам общего образования | Изменение содержания и методов контроля планируемых результатов.  Введение новых форм и методов оценки результатов, ориентированных на открытость, множественность субъектов, накопительный характер оценки. | 1.Отбор методов оценивания для создания внутришкольной системы оценки достижения планируемых результатов  2.Разработка (отбор) контрольных материалов для оценки предметных планируемых результатов образования.  3.Составление (выбор) комплексных проверочных работ  4.Внедрение новой формы накопительной оценки (портфолио обучающихся).  5. Обработка результатов диагностических и комплексных проверочных работ. |
| Требования к содержанию образования | 1.Направленность содержания основного образования на  становление основ гражданской идентичности и мировоззрения обучающихся;  формирование основ умения учиться и способности к организации своей деятельности;  духовно-нравственное развитие и воспитание обучающихся, предусматривающее принятие ими моральных норм, нравственных установок, национальных ценностей;  укрепление физического и духовного здоровья обучающихся.  2.Перевод содержания образования в деятельностную парадигму. | 1.Разработка и реализация программы духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся на ступени основного общего образования, становление их гражданской идентичности как основы развития гражданского общества.  2.Разработка и реализация программы укрепления физического и духовного здоровья обучающихся.  3.Разработка и реализация программы формирования УУД  обучающихся.  4. Введение новых образовательных технологий: обучение на основе учебных ситуаций; проектных задач; проектные методы обучения | 1. Разработка для своего класса программы развития и воспитания, нацеленной  - на становление их гражданской идентичности;  - укрепление физического и духовного здоровья.  2. Выявление и отбор способов и средств формирования УУД у обучающихся (анализ учебников, отбор системы заданий и проч.).  3.Разработка (корректировка и уточнение авторских) рабочих программ по учебным предметам.  4.Отбор и освоение образовательных технологий  деятельностного типа. |
| Требования к условиям реализации образовательного процесса | Научно-методическое обеспечение  Учебная литература  Оборудование кабинета, направленное на реализацию требований ФГОС. | Оборудование и переоборудование с учётом требования ФГОС | 1. Разработка и реализация плана методической работы (в том числе, - в целях соответствия квалификационным характеристикам по соответствующей должности).  2. Составление перечня учебников (в соответствии с федеральным перечнем).  3. Создание комфортной развивающей образовательной среды на базе учебного кабинета.  4. Проверка используемой и имеющейся в кабинете учебной литературы на предмет её соответствия двум федеральным перечням. |

**4.Проектное решение**:

**1. Этап – подготовительный**.

Цель: теоретическая и практическая подготовка в реализации проекта.

Основным содержанием является вычленение актуализации проблемы реализации проекта, определение подбора кандидатур в рабочую группу, информирование коллектива о целях, задачах и ожидаемых результатах проекта. Результатом является создание и принятие нормативно-правовой базы внедрения и реализации проекта «Создание условий для развития педагогических кадров в условиях внедрения ФГОС СОО».

**2. Этап- реализация проекта.**

Цель: Создание организационно-управленческих условий для развития педагогических кадров в условиях внедрения ФГОС СОО.

Разработка пакета методик, определяющих оценку выполнения требований, и психолого-диагностических материалов. Обсуждение угроз и рисков, и осуществление мероприятий по минимизации их возможных последствий. Разработка проведение графиков диагностики и самодиагностики. Формирование реестра учебных заведений и стажировочных площадок, предлагающих различные формы повышения квалификации педагога. Обработка данных, индивидуальное собеседование с педагогами, создание банка данных «Профессионального поля», определение индивидуальной образовательной траектории педагога, установление договорных отношений. Создание локальных актов школы, разработка и реализация персонифицированных программ повышения квалификации педагогов.

**3. Этап - заключительный**.

Цель: анализ результатов внедрения Проекта.

Аналитическая справка по результатам реализации Проекта. Обсуждение на педагогическом совете эффективности внедрения данного Проекта. Корректировка Проекта в соответствии с изменениями организационно-педагогическими и материальными условиями и выстраивании предложений по тиражированию данного проекта в образовательных учреждениях различного вида и типа.

**План-график реализации мероприятий**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Мероприятия по этапам** | **Ответственный** | **Срок** |
| **Этап 1. Разработка нормативной базы, выполнение подготовительных работ и мероприятий** | | | |
| 1. | Организация и проведение круглого стола по вопросам актуализации проблемы реализации проекта, | Администрация школы | 03.04.2017г.-17.04.2017 г. |
| 2. | Определение подбора кандидатур в рабочую группу,создание рабочей группы | Администрация школы | 17.04.2017 г.-20.04.2017 г. |
| 3. | Информирование коллектива о целях, задачах и ожидаемых результатах проекта. | Рабочая группа | 21.04.2017-  30.04.2017 |
| 4. | Разработка локальных актов | Рабочая группа | 03.05.2017г.-30.08.2017г. |
| 5. | Подготовка и согласование сметы расходов по проекту | Рабочая группа | 01.05.2017 г. -01.06.2017 г. |
| 6. | Разработка медиа-плана и организация работы сети по взаимодействию со средствами СМИ в целях информационного сопровождения проекта | Рабочая группа | 01.05.2017 г. -01.06.2017 г. |
| **Этап 2. Основной** | | | |
| 1. | Разработка пакета методик, определяющих оценку выполнения требований, и психолого-диагностических материалов. | Рабочая группа | 01.06.2017 - 30.06.2017 г. |
| 2. | Обсуждение угроз и рисков, и осуществление мероприятий по минимизации их возможных последствий. | Рабочая группа | 01.09.2017г.-30.09.2017г. |
| 3. | Разработка и проведение диагностики и самодиагностики. | Рабочая группа | 01.10.2017-  31.10.2017 |
| 4. | Формирование реестра учебных заведений и стажировочных площадок, предлагающих различные формы повышения квалификации педагога | Администрации школы | 01.09.2017г.-30.09.2017г |
| 5. | Формирование плана-графика повышения квалификации, заключение договоров с организациями, осуществляющими дополнительное образование по повышению квалификации и переподготовке педагогических кадров | Администрации школы | 01.10.2017 -  30.11.2017 |
| 6. | Обработка данных, индивидуальное собеседование с педагогами, создание банка данных «Профессионального поля», определение индивидуальной образовательной траектории педагога, установление договорных отношений. | Администрации школы | 01.12.2017-31.12.2017 |
| 7. | Создание локальных актов школы, разработка и реализация персонифицированных программ повышения квалификации педагогов. | Администрации школы | 09.01.2018-  31.05.2018 |
| 8. | Мониторинг реализации проекта | Рабочие группы | Весь этап |
| **3. Этап - заключительный** | | | |
|  | Аналитическая справка по результатам реализации Проекта. | Рабочая группа | 01.06.2018-  30.06.2018 |
|  | Обсуждение на педагогическом совете эффективности внедрения данного Проекта | Администрация | Август 2018 |
|  | Корректировка Проекта в соответствии с изменениями организационно-педагогическими и материальными условиями | Рабочая группа | 10.09.2018г.-15.09.2018 г. |
|  | Выстраивание предложений по тиражированию данного проекта в образовательных организациях. | Администрация | 16.09.2018-  31.12.2018 |

**5. Оценка необходимых для реализации проекта ресурсов**

В целях реализации проекта нами проанализированы ресурсу МКОУ «СОШ №4» г. Аши

-кадровые

-учебно-методические

-материально-технические

-информационные

**Мониторинг ресурсного обеспечения образовательного процесса в основной школе в соответствии с требования ФГОС**

Для обеспечения введения федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования (далее – ФГОС СОО) необходимо подготовить условия по следующим направлениям:

* организационное обеспечение введения ФГОС СОО;
* кадровое обеспечение введения ФГОС СОО;
* нормативное обеспечение введения ФГОС СОО;
* финансово-экономическое обеспечение введения ФГОС СОО;
* информационное обеспечение введения ФГОС СОО;
* материально-техническое обеспечение введения ФГОС СОО.

Актуальность приобретает вопрос изученияресурсного обеспечения образовательных учреждений на современном этапе с целью дальнейшего детального планирования мероприятий по подготовке необходимых условий для внедрения. ФГОС в средней школе.

**Цель мониторинга:** Определить уровень ресурсного обеспечения образовательных учреждений, соответствующих требованиям ФГОС СОО.

**Ресурсное обеспечение введения ФГОС СОО**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Индикаторы** | | **Имеется в наличии** | | **Необходимо** | |
| Кадровые ресурсы | Повышение квалификации учителей | Обеспеченность педагогическими работниками СОО*(%)* | | 100% | | - | |
| Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку по ФГОС СОО*(% от общего количества);* | | 72% | | 100% | |
| Руководитель общеобразовательной организации, заместители директора прошли курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС *(%)* | | 100% | | 100% | |
| Владение базовыми компетентностями - профессионально-педагогическая компетентность | Разработали рабочие программы по предметам в контексте ФГОС СОО *(% от общего количества);* | | 0% | | 100% | |
| Разработали программы внеурочной деятельности в контексте направлений ФГОС СОО *(% от общего количества);* | | 0% | | 100% | |
| **Реализация педагогами системно - деятельностного подхода:** | | 75% | | 100% | |
|  | Педагоги владеют технологиями организации современного урока (проектно-исследовательские технологии, ТРКМЧП, технология проблемного обучения, технология дискуссий и др.) *(% от общего количества);* | |  | |  | |
| Сформированы навыки проектирования учебного процесса:   * могут разработать тематическое планирование учебного процесса с учетом планируемых результатов, заявленных в ФГОС * проектируют «учебные ситуации *(% от общего количества);* | | 72% | | 100% | |
| Владеют навыками организации работы учащихся:   * в группах и парах, * в мобильных группах, * индивидуальная поддержка учащихся *(% от общего количества);* | | 75% | | 100% | |
| Владеют (знакомы) вариативными формами оценивания процесса  и результатов образования   * владеют системой оценки УУД * используют «Портфолио» обучающегося * знает особенности оценки проектной деятельности *(% от общего количества);* | | 73% | | 100% | |
| Владение базовыми компетентностями - ИКТ компетентность | Педагоги являются опытными пользователями компьютера (современными инструменты коммуникации, мультимедийные информационные источники и пр.) *(% от общего количества);* | | 100% | | 100% | |
| Организуют обучение на основе ИКТ-средств (интерактивная доска, ЭОР) *(% от общего количества);* | | 80% | | 100% | |
| Используют электронный дневник учащихся *(% от общего количества);* | | 100% | | 100% | |
| Организуют оперативное информирование и взаимодействие с родителями через АИС СГ «Образование» *(% от общего количества);* | | 100% | | 100% | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Анализ ресурсов введения ФГОС СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ** | | | |
| Критерий | Выявленные проблемы | Причины возникновения проблем | Варианты решения проблем |
|
| 2 | 3 | 4 | 5 |
| Нормативно-правовое и финансово-экономическое обеспечение введения ФГОС СОО (институциональный уровень) | Недостаточная сформированность нормативно-правовых и финансово-экономических условий введения ФГОС СОО в | Отсутствие дорожной карты по формированию необходимой системы условий реализации в общеобразовательной организации основной образовательной программы среднего общего образования (с изменениями и дополнениями в соответствии с приказом № 16 45 от 29.12.2015г.) | Разработка и реализация дорожной карты по формированию необходимой системы условий реализации в общеобразовательной организации основной образовательной программы среднего общего образования |
| Кадровое и психолого-педагогическое обеспечение введения ФГОС СОО | В стадии разработки модель психолого-педагогического сопровождения участников образовательной деятельности | модель психолого-педагогического сопровождения участников образовательной деятельности находится в стадии разработки | Утверждение модели психолого-педагогического сопровождения участников образовательной деятельности |
| Материально-техническое, информационно-методическое обеспечение введения ФГОС СОО | 1.Отсутствие специализированный программно-аппаратный комплекс обучающегося (СПАК обучающегося) 2. Отсутствие устройства для создания музыкальной информации (музыкальные клавиатуры)  3.Устаревший СПАК для педагогов | Недостаточное финансирование | Формирование заявок на необходимое оборудование, изыскание финансовых средств |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сводная информация по результатам мониторинга сформированности условий введения ФГОС СОО в общеобразовательной организации**  **МКОУ "СОШ №4" г. Аши** | | | | | |
| №п./п. | Критерий | Максимально возможное количество баллов | Количество баллов | Показатель сформированности в ОО (%) | **Уровень соответствия критериям готовности** |
| 1. | Нормативно-правовое и финансово-экономическое обеспечение введения ФГОС СОО (институциональный уровень) | 12 | 9 | 75 | *Не в полном объеме соответствует требованиям* |
| 2. | Кадровое и психолого-педагогическое обеспечение введения ФГОС СОО | 5 | 3 | 60 | *Не в полном объеме соответствует требованиям* |
| 3. | Материально-техническое, информационно-методическое обеспечение введения ФГОС СОО | 365 | 242 | 66,30136986 | *Не в полном объеме соответствует требованиям* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Создание условий для развития педагогических кадров образовательной организации в условиях внедрения ФГОС СОО | | |
| **Показатель** | **Индикатор** | **Значение** |
| 1. Организационное обеспечение | Количество педагогических советов | **2**  **1** |
| Количество круглых столов |
| Количество заседаний МО | **3** |
| Количество банков данных профессиональных проблем педагогов | **1** |
| 2. Кадровое обеспечение | Количество педагогических работников школы | 50чел. |
| Количество представителей Учредителя | 1 чел. |
| 3. Нормативно-правовое обеспечение | Количество нормативных документов | **9** |
| 4. Финансово-экономическое обеспечение | Смета расходов | 1 шт. |
| 5. Информационное обеспечение | Количество оформленных стендов | 1 |
| Количество публикаций в СМИ | 5шт. |
| Информация на сайте | Ежемесячно |
| 6. Материально-техническое обеспечение | Количество компьютеров | **62 шт.** |
| Количество принтеров | **19 шт.** |
| Канцелярские принадлежности | **10 комплектов** |
| Количество оборудованных аудиторий | **20 ауд.** |
| 7. Наличие отчётности по реализации проекта | Количество аналитических справок | 3 |
| Количество служебных записок Учредителю | 1 шт. |
| 8. Успешность проекта | Наличие Программы по формированию комплекса образовательных траекторий педагогов в условиях внедрения ФГОС в средней школе. | 1 шт. |
| Индивидуальные образовательные траектории педагогов | 1. шт. |

**6.Смета расходов**

**Финансирование проекта будет осуществляться за счет бюджетных и внебюджетных средств.**

**Таблица «Потребность в финансировании»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Перечень форм повышения квалификации | Сумма | Источник  финансирования |
| Курсы повышения квалификации | 151 200 руб | Бюджет |
| Переподготовка педагогических кадров | 125 000 руб | Бюджет  Внебюджет |
| Информационное обеспечение проекта | 10 000 руб. | Внебюджет |
| Материально-техническое обеспечение | 300 000руб. | Бюджет  Внебюджет |
| ИТОГО | 586 200 руб |  |

**7. Описание ожидаемых результатов, возможных рисков и способов их снижения**

Реализация данного проекта предполагает достижение следующих результатов:

- Организована рабочая группа по созданию условий для развития педкадров в условиях внедрения ФГОС СОО;

- Разработана технология управления повышением квалификации педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» через внедрение ФГОС СОО;

Результативность проекта определяется её организационно-управленческой и социально-педагогической значимостью, которая определяется следующими критериями эффективности:

* критерий системности и функциональности, который отражает целенаправленность управленческого процесса, организованность, технологичность, обеспеченность ресурсами всех уровней управления повышением квалификации педагога;
* -критерий непрерывности и надежности, характеризующий структурную организованность и функциональную исполнительность в непрерывной системе управления повышением квалификации педагога;
* критерий продуктивности, предполагающий прирост новых компетентностей педагогов, определенных профессиональным стандартом в совокупном результате образовательной деятельности;
* критерий оптимальности предполагает соотношение затрат сил, ресурсов, времени и полученного результата;
* критерий адаптивности, показывает степень приспособленности разработанной технологии к управленческой деятельности в ОО.

**Описание и оценка социального и экономического эффектов от внедрения проекта**

**Ожидаемые конечные результаты внедрения проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Значение показателя** | |
| **До внедрения проекта** | **После внедрения проекта** |
| Доля учителей прошедших повышение квалификации в соответствии с ФГОС СОО | 58% | 100% |
| Доля учителей нуждающися в переподготовке | 12% | 0 |
| Объем дополнительных источников финансирования для профессиональной переподготовки педагогов в соответствии с ПС | 0 | 100 тыс.руб |
| Доля учителей школы готовых обучать детей с особыми образовательными потребностями- | 55%. | 100% |
| Доля учителей, соответствующих профстандарту «Педагог» | 88% | 100% |
| Доля учителей, принимающих участие в конкурсах профмастерста | 4% | 10% |
| Объем средств за счет выигранных Грантов | 0 руб | 50 тыс. руб |
| Уровень качественной успеваемости | 49% | 54% |

**Возможные риски при реализации проекта и способы их снижения**

|  |  |
| --- | --- |
| РИСКИ | ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ РИСКОВ |
| Недостаточная разработка нормативно-правовых документов, регулирующих реализацию проекта. (Правовой риск) | Своевременное издание приказов и локальных актов |
| Слабая координация взаимодействия с социальными партнерами при реализации проекта. (Социальный риск) | Создание доверительных отношений населения к власти. Привлечение в рабочую группу представителей социальных партнеров и усиление информационного взаимодействия |
| Психологическая неготовность педагога к открытости. (Психологический риск). | Активная работа психологических службы |
| Неспособность педагога к освоению программ проектно-исследовательской деятельности, нежелание работать в направлении самообразования.(Кадровый риск) | Создать систему постоянного обучения педагога в различных формах повышения квалификации.  Разработать систему стимулирования и поощрения учителя повышающего квалификацию. |
| Потеря репутации учреждения при неблагоприятной реализации проекта. (Имиджевый риск) | Качественное продумывание и реализация проекта.  Позиционирование положительных результатов в средствах массовой информации. |
| Неэффективное использование бюджетных и внебюджетных средств в процессе повышения квалификации педагога в связи с переманивание кадров. (Инвестиционный риск) | Создание программы по закреплению сотрудников за школой, создание системы мотивации, стимулирования и поощрения. |

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате анализа теоретических источников обоснована актуальность проекта, обусловленная потребностью общества и требованиями, предъявляемыми профессиональным стандартом педагога в модернизации подходов к системе непрерывного повышения квалификации педагогов и создание условий для их развития в условиях внедрения ФГОС СОО.

Проблемы организации непрерывного обучения педагога требуют формирования высокого уровня внутренней мотивации на необходимость совершенствования своего личностного и профессионального развития, а также создания технологии и определения условий для организации и осуществления этого процесса.

Анализ кадрового потенциала в системе российского образования в целом и в представленных регионах, а также теоретический анализ литературы дают возможность утверждать, что эффективная организация совершенствования профессионального мастерства учителя в современных условиях в значительной степени зависит от его личностных особенностей и того, какие возможности предоставляет образовательная среда, в которой осуществляется его профессиональная деятельность.

Нами разработан и обоснован проект по созданию условий для развития педкадров в ОО в условиях внедрения ФГОС СОО, представляющий взаимосвязь целей, функций, структуры и результатов.

Предложенный нами проект может быть применим в любой образовательной организации. Однако, в постоянно меняющихся условиях и требованиях современного общества, наш проект не исчерпывает всех аспектов этого процесса.

Исследуя проблему непрерывного профессионального образования педагогов, мы взглянули на данный процесс с позиции рационального управления, которое направлено на создание качественного кадрового ресурса, готового к постоянному самосовершенствованию, к саморефлексии, к парадигмальным изменениям в образовании

.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ДОКУМЕНТОВ**

**И ИСТОЧНИКОВ ИНФОРМАЦИИ**

**Законы и подзаконные акты**

**Федеральный уровень**

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.10.2015)
2. Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2020 года
3. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
4. Федеральная целевая программа развития образования на 2016 – 2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fcp.economy.gov.ru/cgi-bin/cis/fcp.cgi/Fcp/ViewFcp/View/2012/305>.
5. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013, регистрационный № 30550)
6. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»». Зарегистрирован в Минюсте РФ 6.10. 2010 г. Регистрационный N 18638)

**Региональный уровень**

1. Стратегия социально-экономического развития Челябинской области до 2020 года
2. Закон Челябинской области от 30.11.2004 N 322-ЗО (ред. от 30.08.2012) «Об образовании в Челябинской области» (подписан Губернатором Челябинской области 09.12.2004)
3. Концепция развития естественно-математического и технологического образования Челябинской области «Темп», утвержденная приказом МОиН Челябинской области № 01/2887 от 29.09.2014 «Об утверждении концепции развития естественно-математического и технологического образования Челябинской области «Темп»

**Литература**

1. Адамский А. И. Модернизация должна быть выгодна// Перемены. 2005 - № 4.
2. Баграмян, Э. Р. О задачах системы повышения квалификации в подготовке педагогических работников к работе по новым образовательным стандартам / Э. Р. Баграмян, Е. В. Чернобай // Методист. - 2011. - № 10. - С. 4-5.
3. Башмаков М. Индивидуальная программа. – [Электронный ресурс] - Статья с сайта [http://zdd.1september.ru](http://zdd.1september.ru/)
4. Бочарникова Л.М., Соломатин А.М. **Управление введением стандарта второго поколения. Стратегические приоритеты и тактика организационных решений: Материалы участника личностно-ориентированного модуля**/ тетрадь. – М.: Академкнига/ Учебник, 2014.
5. Браже Т.Г. Гуманитарная культура взрослых: развитие в процессе непрерывного образования.- СПб: Тускарора, 2006. -164 с.
6. Воровщиков, С.Г. М.М. Новожилова Школа должна учить мыслить, проектировать, исследовать: Управленческий аспект: Страницы, написанные консультантом по управлению и директором школы. - 3-е издание - 5 за знания, 2007. - 352 с.
7. Гладнева С.Г., Зайцев А.Ю., Зайцева Л.А., Помозова А.А., Соломатин А.М. **Актуальные вопросы реализации стандарта второго поколения. «Перспективная начальная школа»: Материалы участника личностно-ориентированного модуля**/практикум. –М.: Академкнига. 2014. - 60 с.
8. Гуткина Л.Д. **Планирование и организация воспитывающей деятельности в школе в рамках ФГОС общего образования второго поколения**. - М.: Педагогический поиск, 2014. - 164 с.
9. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов – 6-е изд., доп. и перераб. – Н.Новгород: НИМБ, 2007. – 1100 с.
10. Квашнин, Е.Г. Формирование у педагогов компетентности в сфере информационно-коммуникационных технологий на основе построения индивидуальной образовательной траектории//Стандарты и мониторинг  в образовании. - 2009. - №2. - С.8-11.

|  |
| --- |
| 1. Кириллова С. Начертим траекторию! : [интервью с доцентом каф.развитияобразоват. систем АПК и ППРО М. Пинской] // Управление школой: прил. к газ. «Первое сентября». - 2008. - № 13. - С. 2-9. |

1. О. В. Кузнецова, Н. В. Дударева // Управление начальной школой. - 2011. - № 11. - С.15-23.
2. Латюшин В.В. и др. Концептуальные основы разработки и внедрения многоуровневой системы непрерывного повышения квалификации профессионально-педагогических кадров: моногр. – Челябинск: ООО «Изд-во РЕКПОЛ», 2009. – 189 с.
3. Лежнина Л.В. Индивидуальный образовательный маршрут как инновация в профессиональной подготовке педагогов-психологов // Стандарты и мониторинг в образовании. - 2009. - №2. - С.21-25.
4. Леушканова О.Ю. Организационно-педагогические условия реализации образовательной программы школы// Современные тенденции в преподавании предметов естественно-математического и технологического циклов. Материалы VIII региональной научно-практической конференции Под ред. И.В.Варгановой – Челябинск: Изд-во ЧИППКРО, 2011 – С. 168 -171.
5. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: Учебное пособие / Под ред. А.П. Егоршина Н. Новгород НИМБ, 2001 - 624 с.
6. Никитин Э.М. Модернизация системы повышения квалификации в целях обеспечения перспективных кадровых потребностей школы // Методист. – 2008. – № 6. – С. 2–7.
7. Поташник М.М. **Как помочь учителю в освоении ФГОС**. - М.: Педагогическое общество России, 2014. - 320 с.
8. Робский В. ФГОС: результат «любой ценой»? // Директор школы.-2011.-№ 10. - С. 14-19.
9. Рыхлова Н.Н. Конкурентоспособная методическая служба – конкурентоспособная Россия: [работа методической службы по индивидуальному запросу педагога] //Методист. - 2007. -№7. - С.17-21.
10. Савинова А. А. Организационно-правовые проблемы и перспективы деятельности региональных ресурсных центров URL: htt[p://](file:///C:\Users\Альфия\Desktop\httl)resurs.mto.ru/Doc/doc2.doc (дата обращения 08.12. 2015)
11. Созонова О.П. Методическое сопровождение профессионального роста педагога// Дополнительное образование и воспитание - 2008. - №5. - С.21-26.
12. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. – М.: Контроллинг, 1991.
13. Травин В.В. «Школы кадрового менеджмента» <http://www.elitarium.ru/2006/08/21/stili_upravlenija_i_rukovodstva.html>

|  |
| --- |
| 1. Ценарёва Н. Учитель в системе повышения квалификации: поиск новых форм // Народное образование. - 2009. - № 8. - С. 91-94. |
| 1. Яковлева Н.И. . Система повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов// Справочник заместителя директора школы - 2008. - № 6. - С. 6-11. |

1. Ямбург Е.А. **Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога**. – М.: Просвещение, 2014. – 175 с.

**Приложения**

**Приложение 1**

**Самооценка готовности учителя**

**к работе по новым образовательным стандартам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Я знакома с концепцией ФГОС и основными требованиями к результатам образования, содержанию и организации образовательного процесса. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Я практически не знакома с концепцией ФГОС и требованиями к образовательному процессу. |
| 2. Я владею требованиями к результатам освоения ООП ООО (метапредметным, личностным, предметным; имею опыт работы по формированию УУД). | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Я не владею требованиями к результатам освоения ООП ООО. |
| 3. Я имею опыт работы в рамках развивающей системы обучения. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Я не имею опыта работы в рамках развивающей системы обучения. |
| 4. Я хорошо владею технологиями деятельностного обучения. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Я практически не владею технологиями деятельностного обучения. |
| 5. Я хорошо разбираюсь в вопросах детской возрастной психологии и психологии обучения. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Я плохо разбираюсь в вопросах детской возрастной психологии и психологии обучения. |
| 6. Я имею опыт дифференцированного обучения, опыт индивидуальной работы с одарёнными детьми, детьми с низкой мотивацией к учению. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Я практически не имею опыта дифференцированного обучения, опыта индивидуальной работы. |
| 7. Я владею технологией накопительной оценки «Портфолио» и использую её в практике обучения и воспитания. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Я практически не владею технологией накопительной оценки «Портфолио». |
| 8. Я владею здоровьесберегающими технологиями обучения. Постоянно веду работу по сохранению здоровья обучающихся. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Я практически не владею здоровьесберегающими технологиями обучения. Не имею опыта работы по сохранению здоровья обучающихся. |
| 9. Я имею опыт разработки учебной или воспитательной программы. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Я не имею опыта разработки учебной или воспитательной программы. |
| 10. Я имею опыт инновационной деятельности (работа над инновационным проектом, в составе ММЦ, базовой площадки). | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Я не имею опыта инновационной деятельности. |
| 11. Всё дидактическое оснащение моего кабинета систематизировано, позволяет организовать индивидуализацию, рационально использовать время и пространство учителя и обучающегося. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Дидактическое оснащение кабинета требует серьёзной доработки по содержанию, по форме, по количеству. |

**Приложение 2**

**Самооценка готовности учителя**

**к работе по новым образовательным стандартам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Элементы педагогической деятельности | | % учителей |
| 1 | Рабочая программа учителя |  |
| 2 | Поурочное планирование |  |
| 3 | Планирование внеурочной деятельности |  |
| 4 | Планирование воспитательной деятельности |  |
| 5 | Планирование целей урока в концепции ФГОС ООО |  |
| 6 | Логическое построение урока |  |
| 7 | Обеспечение учащихся самостоятельной деятельностью на уроке в рамках системно-деятельностного подхода |  |
| 8 | Использование современных педагогических технологий, согласно ФГОС ООО |  |
| 9 | Проведение практических работ с использованием современного, в т.ч. интерактивного оборудования |  |
| 10 | Формирование мотивации учения |  |
| 11 | Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы: предметных |  |
|  | - метапредметных |  |
|  | - личностных |  |
| 12 | Реализацию в предметном преподавании междисциплинарных программ:  -формирование УУД |  |
|  | -формирование ИКТ-компетентности обучающихся |  |
|  | -основы учебно-исследовательской и проектной деятельности |  |
| 13 | -основы смыслового чтения |  |
| 15 | Формирование у учащихся УУД: познавательных, регулятивных и коммуникативных |  |
| 16 | Педагогическая поддержка социализации обучающихся в ходе познавательной деятельности |  |
| 17 | Рациональная организация учебной и внеучебной деятельности учащихся |  |
| 18 | Работа с неуспевающими детьми |  |
| 19 | Интеграция урочной и внеурочной деятельности |  |
| 20 | Интеграция основного и дополнительного образования |  |
| 21 | Использование различных форм оценивания деятельности уч-ся |  |
| 22 | Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся |  |
| 23 | Формирование адекватной самооценки у обучающихся |  |
| 24 | Проведение урочной деятельности в нестандартной форме |  |
| 25 | Разновозрастное сотрудничество в образовательном процессе |  |
| 26 | Определение уровня воспитанности уч-ся |  |
| 27 | Работа с семьёй |  |

**Приложение 3**

В основу Профстандарта педагога включены требования определенные законом Российской Федерации «Об образовании в РФ» (гл.5 ст.48) и письмом Министерства образования РФ от 10.08.2015 № 08-1240 т «О квалификационных требованиях педагогическим работникам организаций, реализующих программы дошкольного и общего образования».

***Педагог обязан:***

* Систематически повышать свой профессиональный уровень;
* Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
* Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне.

**Профессиональные компетенции педагога,**

**отражающие специфику работы в среднем общем образовании.**

**Педагог среднего общего образования должен:**

1. Иметь высшее образование. Педагогам, имеющим среднее специальное образование и работающим в настоящее время должны быть созданы условия для его получения без отрыва от своей профессиональной деятельности.

2. Демонстрировать знание предмета и программы обучения.

3. Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока) в соответствии с требованиями ФГОС СОО.

4. Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков: лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.

5. Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы

включить в образовательный процесс всех обучающихся: со специальными потребностями в образовании; одаренных детей, для которых русский язык не является родным; детей с ограниченными возможностями и т.д.

6. Уметь объективно оценивать знания обучающихся, используя разные формы и методы контроля.

7. Владеть ИКТ - компетенциями.

В настоящее время Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность…) ориентирует нас на организацию работы по созданию условий по данному приказу.

Организационно-управленческое внедрение Профстандарта представляет собой целенаправленную систему действий по внедрению ФГОС ООО. Выбор того или иного индивидуального действия определяется комплексом организационно-педагогических и материальных  условий:

* мотивациями, интересами и потребностями самого педагога, в достижении необходимого образовательного результата;
* профессиональными компетенциями, которыми обладает педагогический коллектив;
* удовлетворенность образовательными потребностями педагогов;
* возможностями материально-технической базы образовательного учреждения.

Эффективность внедрения Профстандарта определяется рядом условий:

* осознание педагогом процесса необходимости и значимости Профстандарта как одного из способов самоопределения, самореализации;
* осуществление целенаправленной деятельности по формированию у педагогов устойчивого интереса к процессу внедрения Профстандарта;
* осуществление психолого-педагогического сопровождения и информационной поддержки процесса разработки Профессионального стандарта;
* включение педагогов в деятельность по внедрению Профстандарта (как субъекта выбора пути получения образования и как заказчиков образования).

**Приложение 4**

**Состав рабочей группы**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Человек |
| Численность рабочей группы: | 6 |
| представитель Учредителя | 1 |
| представители коллектива школы  в т.ч.:  заместитель директора по УВР  руководители ШМО  педагог – психолог | 5  1  3  1 |

**Приложение 5**

**ГЛОССАРИЙ**

***Адаптация -*** приспособление системы и ее отдельных элементов к изменяющимся условиям внешней среды.

***Адаптация персонала -*** процесс знакомства сотрудника с деятельностью организации и самой организацией, а также изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды.

***Взаимодействие -*** единство общения, отношений и деятельности, оно обеспечивает преобразование совокупности индивидуальных действий в единую систему совместных действий.

***Внутренний стандарт образовательной организации*** - документ, определяющий квалификационные требования к педагогу, соответствующий реализуемым в данной организации образовательным программам.

***Индивидуальный образовательный маршрут* -** это структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятельности

***Индивидуальная образовательная траектория -***  целенаправленная образовательная программа, обеспечивающая обучающемуся позиции субъекта выбора, разработки, реализации образовательного стандарта при осуществлении педагогической поддержки, самоопределения и самореализации.

***Инновационный человек*** – не только новатор (то есть человек, вносящий и осуществляющий новые идеи), но и носитель новых знаний и передовой культуры, новой общественной психологии, нацеленной на всемерную поддержку нововведений и стратегии инновационного развития.

***Кадровая политика организации*** - стратегия работы с персоналом ОУ, имеющая целью создание высокопроизводительного, высокопрофессионального, ответственного коллектива, способного своевременно реагировать на изменения внешней и внутренней среды ОУ и совместно, целенаправленно двигаться по направлению достижения цели ОУ.

***Кадровая стратегия*** — план, как обеспечить успех ОУ на основе привлечения и использования кадровых ресурсов.

***Качество образования -*** ряд системно-социальных свойств и характеристик, которые определяют соответствие (адекватность) системы образования принятым требованиям, социальным нормам, государственным образовательным стандартам.

***Квалификация педагога*** – отражает уровень профессиональной подготовки учителя и его готовность к труду в сфере образования. Квалификация учителя складывается из его профессиональных компетенций.

***Ключевые области стандарта педагога*** - это разделы стандарта, соответствующие структуре профессиональной деятельности педагога: обучение, воспитание и развитие ребенка.

***Конкуренция*** - Соперничество; борьба за достижение больших выгод, преимуществ. (Толковый словарь иностранных слов Л.П. Крысина)

***Коммуникативная компетентность -*** интегративное личностностное качество, предполагающее ситуационную адаптивность и свободу владения вербальными и невербальными средствами общения. К коммуникативной компетентности относятся навыки общения с людьми и группами: навыки урегулирования конфликтов, управления групповыми процессами, получения и передачи обратной связи (и информации в целом), установления и развития контакта, ведения переговоров.

***Компетентность –*** это способ существования знаний, умений, образованности, способствующий личностной самореализации, нахождению обучающимся своего места в мире, вследствие чего образование предстает как высокомотивированное и в подлинном смысле личностно ориентированное, обеспечивающее востребованность личностного потенциала, признание личности окружающими и осознание ею самой собственной значимости.

***Личные компетенции*** – это внутренние ресурсы сотрудника, которые сформировались под влиянием его характера и [личных качеств](http://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/%D0%AD%D0%BC%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82), а также прочие психологические установки, которые каждый человек несет во внешнюю среду а, такие личные компетенции как: склонность человека к обучению, быстрому усвоению информации, гибкость и пр., зачастую при [поиске работы](http://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/%D0%9F%D0%BE%D0%B8%D1%81%D0%BA_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B) могут вполне успешно заменить собой отсутствие опыта, определенных [знаний и навыков](http://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B8:_%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B0,_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5).

***Модернизация -*** ввод усовершенствования, отвечающего современным требованиям. (Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведковой.)

***Мотивация -*** вся совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведения.

***Образование -*** целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов).

***Образовательная организация*** - некоммерческая организация, осуществляющая в качестве основного (уставного) вида деятельности в соответствии с целями, ради которых такая организация создана, образовательную деятельность.

***Обучение -*** процесс передачи информации (знаний), её восприятия, освоения способов применения (научения умению) и выработки навыков её использования.

***Педагогическая компетентность*** *-* это единство теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности, включающей уровень овладения предметными (или специально-педагогическими), методическими (технологическими) и психолого-педагогическими знаниями и умениями. То есть педагогическая компетентность педагога определяет уровни подготовленности учителя к выполнению обязанностей в рамках своей компетенции, то есть в рамках своих должностных полномочий, — к организации педагогического процесса, осуществлению педагогической деятельности и т. д.

***Педагогическое мастерство* -**  это качественная характеристика субъекта деятельности, отражающая высокий уровень владения педагогическими навыками, техниками вербального и невербального общения, эмоционально-волевой саморегуляции.

***Педагогические работники*** - физические лица, состоящие в трудовых (служебных) или гражданско-правовых отношениях с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательного процесса.

***Профессионально значимые качества личности педагога –***это совокупность личностных качеств, заложенных от природы и сформировавшихся в процессе становления и развития профессиональной деятельности и выступающих субъективным фактором, влияющим на успешность выполнения профессиональной деятельности и ее результативность.

***Профессиональный стандарт педагога*** - это документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к учителю, действующий на всей территории Российской Федерации.

***Проект***– уникальная деятельность, предполагающая координированное выполнение взаимосвязанных действий для достижения определенных целей в условиях временных и ресурсных ограничений.

***Проектная группа (рабочая группа)*** – группа, составленная из сотрудников организации, компетенции и деятельность которых необходима для решения задач проекта; подчиняется напрямую руководителю проекта.

***Результаты обучения*** – освоенные компетенции и умения, усвоенные знания, обеспечивающие соответствующую квалификацию и уровень образования.

***Стимулирование труда -***это создание условий (механизма), при которых поощряется активная трудовая деятельность, дающая определенные результаты. Цель стимулирования – побудить человека работать лучше.

***Стратегия*** — это искусство, план действий по обеспечению конкурентных преимуществ: в точности целей (сегментов потребителей образовательных услуг), масштабе, облике (имидж, репутация), качестве услуги.

***Технология управления -*** это технология, реализация которой направлена на выработку управленческого воздействия.

***Управление -*** взаимодействие субъектов управления системы в целях обеспечения стабильного режима её функционирования, перевода в новое качественное состояние и выхода в позицию развития.

***Управление проектами*** – это приложение знаний, навыков, инструментов и методов к работам проекта для удовлетворения требований, предъявляемых к проекту.