**Муниципальное общеобразовательное учреждение «Усть-Наринзорская основная общеобразовательная школа» 673542 Забайкальский край, Сретенский район, с. Усть-Наринзор, ул. Клубная, 12 E-mail:** [**narinzorHYPERLINK "mailto:narinzor@mail.ru"@HYPERLINK "mailto:narinzor@mail.ru"mailHYPERLINK "mailto:narinzor@mail.ru".HYPERLINK "mailto:narinzor@mail.ru"ru**](mailto:narinzor@mail.ru) **сайт**: [**httpHYPERLINK "http://unar.srtn.zabedu.ru/"://HYPERLINK "http://unar.srtn.zabedu.ru/"unarHYPERLINK "http://unar.srtn.zabedu.ru/".HYPERLINK "http://unar.srtn.zabedu.ru/"srtnHYPERLINK "http://unar.srtn.zabedu.ru/".HYPERLINK "http://unar.srtn.zabedu.ru/"zabeduHYPERLINK "http://unar.srtn.zabedu.ru/".HYPERLINK "http://unar.srtn.zabedu.ru/"ru**](http://unar.srtn.zabedu.ru/) **тел. 8-30-246-35-136**

**Образовательная программа стажировки**

**муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Усть-Наринзорская основная общеобразовательная школа»**

***«Оценка деятельности педагогов в условиях введения Профессионального стандарта педагога и внедрения эффективного контракта»***

**(по направлению: «Повышение квалификации специалистов и руководителей образовательных организаций с учетом региональных особенностей применения профессионального стандарта педагога»)**

**Тъютер:** С.А.Яхина, доцент кафедры образовательного менеджмента ИРО ЗК

**Руководитель стажировки:** Шайдурова Т.М.

**Разработчик программы:** Шайдурова Т.М., Вагина Т.М., Самойлова Т.В.

**Усть-Наринзор-2015**

**Информационная справка**

МОУ "Усть-Наринзорская основная общеобразовательная школа" является преемником МОУ "Усть-Наринзорская средняя общеобразовательная школа" открытой в 1900 году для удовлетворения образовательных потребностей детей и предоставления им начального образования. В 1957 году школа приобрела статус средней школы. В связи с оптимизацией образования Забайкальского края в 2013 году, после реорганизации школа получила статус муниципальное общеобразовательное учреждение "Усть-Наринзорская основная общеобразовательная школа".

Школа полностью укомплектована педагогическими кадрами, педагогический состав стабильный на протяжении последних лет – 20 человек.  Анализ качественного и количественного состава педагогических кадров за последние два года показал, что в настоящее время коллектив школы характеризуется стабильностью, высоким уровнем профессиональной компетентности, достаточным для функционирования школы и перехода к режиму развития. За последние 3 года школа пополнилась молодыми специалистами на 25%. Последние   исследования   микроклимата   коллектива   показали,   что

сформировано   ядро коллектива, которое приобрело черты команды единомышленников. Это положительно  влияет на образовательную среду  школы  и  развитие личности учащихся.

В настоящее время в школе обучаются 96 учащихся, 18 из которых дети, подвозимые из соседних сел Делюн и Усть-Курлыч, 15 учащихся обучаются в филиале Усть-Курлыченской начальной школы. Школа является малокомплектной, в школе 10 классов-комплектов. Наполняемость классов очень маленькая, в среднем 10 учеников. Свыше 10 лет школа работает со 100% успеваемостью и хорошим качеством образования.

Школа обеспечивает права и возможности каждого ребенка на удовлетворение образовательных потребностей в соответствии с их возможностями, право выбора качества образования, характера и форм его получения. Школа обеспечивает целостность, последовательность, преемственность обучения, используя такие дидактические подходы, методы и технологии, которые помогают в решении поставленных задач.

Коллектив школы неоднократно представлял опыт работы на конкурсах различного уровня и становился их победителем.

* в 2007г. школе присваивается статус «Областная экспериментальная площадка» по теме «Разработка и освоение модели «Школа полного дня в условиях сельской школы»;
* в 2008 г. школа становится победителем в конкурсе «Лучшие школы России» и получает президентский грант в 1000000 рублей;
* в 2009г. школа включена в Национальный реестр «Ведущие образовательные учреждения России – 2009»;
* в 2010г. школа вступает в эксперимент «Введение ФГОС в начальной школе»;
* в 2011г. школа получает диплом на I форуме инновационных проектов «Образование -2011»;
* в апреле 2012 г. школа участвует в Международном конгрессе – выставке «Global education – Образование без границ 2012»;
* в декабре 2012г. школа участвует в Забайкальском образовательном форуме- 2012, где выступает в двух номинациях:
* «Новая школа – самостоятельная школа»
* «Лучшая сельская школа Забайкальского края» и получает диплом как «Лучшая основная школа»;
* в марте 2013г. школа участвует в IV Санкт – Петербургском образовательном форуме;
* в мае 2013 г. школа становится победителем конкурса «Наша школа – лучшая», проводимого региональным отделением партии «Единая Россия»;
* в 2014г. школа становится дипломантом районного «Фестиваля искусств»;
* дважды, в 2012, 2014г. школьные методобъединения становились победителями районного конкурса «Лучшее школьное методобъединение».

***Пояснительная записка***

Повышение качества образования на современном этапе находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров. В существенных изменениях нуждается система оценки результативности профессиональной деятельности педагогов. Сегодня требования к педагогическим работникам не ограничиваются стажем работы и дипломом об образовании. Педагог должен быть профессионалом своего дела, мыслящим, способным к анализу и к творческой переработке информации.

В программе развития образования, остро обозначился вопрос педагогических кадров как главного ресурса достижения высокого качества образования. Чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в новых экономических условиях каждому педагогу необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития. И всё это прописано в профессиональном стандарте педагога, который призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования, предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, планирования карьеры, для разработки должностных инструкций.

**Создание и организация стажировочной площадки**

**на базе муниципального образовательного учреждения**

**«Усть-Наринзорская ООШ»**

**1.Полное наименование** программы стажировки

**«*Оценка деятельности педагогов в условиях введения Профессионального стандарта педагога и внедрения эффективного контракта»* МОУ «Усть-Наринзорская ООШ»**

**2 . Краткая аннотация программы**

На современном этапе развития образования главной задачей руководителя школы является задача повышения эффективности деятельности своего образовательного учреждения. Но высокое качество образования невозможно без эффективной работы всего педагогического коллектива.

Профстандартом  перед педагогом поставлен ряд таких задач, которые он не решал ранее. Всему этому он должен научиться. Ведь нельзя от педагога требовать того, что он не умеет.

**Во-первых**, идея должна овладеть массами. Поэтому на первом этапе подготовки задача администрации образовательной организации – довести основные положения стандарта до каждого педагога: учителя,  воспитателя. Технологии здесь известны:

* Самостоятельное ознакомление с профстандартами под роспись, ибо это нормативный документ, обязательный к исполнению.
* Рассмотрение содержания профстандарта на предметных методических объединениях и обсуждение путей их реализации  учителем в условиях конкретной деятельности.
* Обсуждение путей реализации профстандарта на педсоветах, круглых столах и других площадках.
* Информирование органов самоуправления, родительской общественности о переходе  педагогов  на профстандарты.

**Во-вторых**, введение профстандарта влечет за собой изменение определенной нормативной правовой базы образовательной организации. А именно: устава, должностных инструкций учителей и воспитателей, Трудовых договоров, Коллективного договора, Правил внутреннего  трудового распорядка, Положения об оплате труда,  Положения о стимулирующих выплатах, портфолио учителя, воспитателя и др.

**В третьих.** Вся сложность проблем перехода на профстандарты  ложится на плечи педагога. Требовать от педагога можно только то, чему его научили. Поэтому предстоит большая работа по оказанию помощи педагогам по доведению их квалификации до уровня требований профстандарта.

Исходя из этого можно составить примерный алгоритм действий:

1.Самоанализ  уровня подготовки педагога. Педагог анализирует, каким требованиям профстандарта он отвечает, а где у него проблемы. Определяет,  как их решить: пойти на курсы, посетить семинары, пройти дистанционное обучение и т.д.

2. Анализ проблем педагогов на методических объединениях и определение возможности решения их на уровне  образовательной организации: мастер-классы, стажировки, взаимопосещение уроков, мероприятий, передача опыта и т.д.

3. Анализ деятельности педагога курирующим администратором. На основе анализа посещенных уроков, мероприятий, результатов обучения анализируется соответствие педагога требованиям профстандарта и предлагаются варианты решения проблем с точки зрения администрации.

4. Совместное  обсуждение результатов анализа и предложений всех сторон и разработка оптимальных путей устранения проблем для каждого педагога – составление индивидуального образовательного маршрута педагога: что, когда, где.

Ну, а далее предстоит реализовать намеченные мероприятия в довольно короткие сроки. Формы здесь всем известны:

* самообразование,
* целевые курсы,
* курсы переподготовки,
* стажировочные площадки,
* работа в мастер-классах,
* дистанционное обучение и т.д.

Если проблемы несоответствия профстандартам есть у многих педагогов, то можно воспользоваться командными и групповыми формами работы, когда специалисты методических служб района приглашаются непосредственно в образовательную организацию для работы с педагогами по заданной теме.

В рамках реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития образования становится актуальным вопросы внедрения профессионального стандарта педагога в образовательный организации. Базовыми учреждениями для реализации программы определены муниципальные образовательные учреждения Забайкальского края, обладающие инновационным потенциалом и практически апробированным опытом освоения актуальных направлений развития российского образования, в том числе и 4 образовательных учреждения Сретенского района:

* МОУ «Сретенская средняя общеобразовательная школа № 1»;
* МОУ «Усть-Наринзорская основная общеобразовательная школа»
* МДОУ «Детский сад с. Усть-Наринзор Сретенского района
* МДОУ «Детский сад № 3 п. Кокуй Сретенского района»

Программа адресована специалистам муниципальных методических служб, руководителям методических объединений, учителям, руководителям и заместителям директоров образовательных учреждений.

**3.  Срок реализации программы:**г. г.

**4.  Цель программы**: создание функциональной модели работы стажировочной площадки как новой формы повышения квалификации.

**5. Задачи программы:**

- реализовать модель стажировочной площадки по организации методического сопровождения введения профессионального стандарта педагога, основанного на [вариативности](http://www.pandia.ru/text/category/variatciya/) услуг, охвате различных направлений, современных технологиях непрерывного образования взрослых;

- сформировать информационно-методический пакет материалов стажировки.

**6. Стратегия и механизм реализации программы.**

Созданию стажировочной площадки предшествует работа по обеспечению современных условий для проведения стажировок (совершенствование инфраструктуры, разработка [программ обучения](http://pandia.ru/text/category/programmi_obucheniya/), формирование учебно-методических пакетов для стажирующихся, создание информационного обеспечения работы площадки).

Координацию деятельности площадки осуществляет создаваемый Совет, включающий руководителя школы и ответственных за исполнение каждого модуля.

Деятельность стажировочной площадки предполагает организацию деятельности в форме [социального партнерства](http://pandia.ru/text/category/sotcialmznoe_partnerstvo/), что способствует повышению открытости образования, профессиональному участию в формировании и реализации образовательной политики района и региона, развития инновационного потенциала в целом.

Стажировка организуется по трём образовательным модулям, раскрывающим некоторые аспекты актуальных направлений внедрения образовательных стандартов нового поколения.

Каждый модуль имеет свой план, который подкреплен раздаточным материалом. Реализация программ модулей основана на использовании компетентностно-деятельностного подхода к процессу повышения квалификации.

Завершается работа итоговой аттестацией и этапом рефлексии деятельности каждым участником стажировки. Итоговая аттестация предполагает использование разных форм, одну из которых выбирает стажирующийся.

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Название практико-ориентированного модуля |
| 1. | Модуль 1. «Методическое сопровождение внедрения профессионального стандарта педагога» |
| 2. | Модуль 2. «**Переход к эффективному контракту»** |
| 3. | Модуль 3. «**Повышение престижа профессии педагога»** |

Основная идея реализации образовательных модулей – использование разных форм и технологий организации самостоятельной практической деятельности стажирующихся по проектированию процесса внедрения и сопровождения профстандарта. Конкретные технологии, применяемые во время стажировки, обозначены в дополнительной профессиональной образовательной программе.

Каждый участник стажировки за время обучения приобретет новый опыт педагогического проектирования, моделирования своей деятельности, презентации успехов, диагностики затруднений, получит пакет информационных, методических инструктивных материалов и создаст свои образовательные продукты по каждому занятию.

Для решения оперативных вопросов организации обучения, информирования стажирующихся, разработки программно-методических материалов формируются временные профессиональные группы (пресс-центр, организационный и методический сектора).

Продуктом деятельности площадки станет интегрированный методический ресурс, включающий лучшие проекты, разработки педагогов площадки и участников стажировок.

7.  **Кадровое обеспечение программы**

Программа предполагает участие в работе стажировочной площадки специалистов, имеющих практический опыт:

* организации методической работы на муниципальном и школьном уровнях;
* внедрения современных технологий обучения взрослых;
* внедрения ФГОС;
* внедрения современных образовательных технологий, включая информационно-коммуницкационные;
* проведения мониторинга.

Решение вопросов организации и координации деятельности площадки, её информационного обеспечения возможно с участием специалистов площадки, определенных в структурные подразделения.

Стажировка может проходить от 1 до 3 дней. Конкретные сроки стажировки устанавливаются Советом стажировочной площадки в зависимости от поставленных целей и задач, а также ходатайства других ОО.

Стажировка носит групповой или индивидуальный характер и может предусматривать:

- самостоятельную теоретическую подготовку;

- приобретение профессиональных и организаторских навыков;

- непосредственное участие в технологическом процессе;

- работу с нормативной и другой документацией;

- выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера);

- участие в совещаниях, деловых встречах и др.

**Организационные формы стажировки** предусматривают:

* лекции;
* проблемно-ориентированные семинары;
* практикумы;
* защиту индивидуальных и коллективных проектов;
* презентацию опыта;
* технологические практики и пробы;
* тесты.

**Презентационными формами деятельности стажеркой площадки** по расширению индивидуальных образовательных маршрутов педагогов посредством развития социального партнерства школы и академической мобильности учащихся являются:

* мастер классы;
* круглые столы;
* открытые проблемно-ориентированные семинары;
* конференции.

**УЧЕБНЫЙ ПЛАН**

**программы стажировки *«Оценка деятельности педагогов в условиях введения Профессионального стандарта педагога и внедрения эффективного контракта»***

**Цель:** создание условий и реализация стажировки работников образования Сретенского района Забайкальского края по теме: ***«Оценка деятельности педагогов в условиях введения Профессионального стандарта педагога и внедрения эффективного контракта»***

**Категория слушателей**: директора, заместители директоров и педагогические работники образовательных учреждений Сретенского района Забайкальского края.

**Сроки стажировки**: 24 часа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(час, неделя, месяц)

**Форма обучения:** \_\_\_\_\_\_\_\_с отрывом от работы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Режим занятий:** 8 часов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование разделов и дисциплин**  **и тем** | **Всего**  **часов** | **В том числе** | | **Формы контроля** |
| **лекции** | **Практические,**  **семинар** |  |
| 1 | **Модуль 1.**  Внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере началь­ного общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» (далее - «профессиональный стандарт»). | 12 | 2 | 10 | Зачет  Круглый стол |
| 2 | **Модуль 2.**  Переход к эффективному контракту. | 7 | 1 | 6 | Защита, презентация проект по группам |
| 3 | **Модуль 3.**  Повышение престижа профессии педагога. | 3 | 1 | 2 | Защита, презентация проект по группам |
| 4 | **Итоговая работа**: | 2 |  | 2 | Собеседование |
|  | **Итого:** | 24 | 4 | 20 |  |

**РАСПИСАНИЕ ЗАНЯТИЙ**

**Тема: *«Оценка деятельности педагогов в условиях введения Профессионального стандарта педагога и внедрения эффективного контракта»***

**Сроки проведения практики: декабрь 2015**

**Всего часов: 24 ч.**

**Из них теоритическая и практическая часть: \_12\_ ч.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Часы  занятий | Тема и вид занятия  (инициалы и фамилия преподавателя) | |
| **1 день** | | |
| 09.30-10.00 | Встреча участников стажерской практики. Регистрация.  Завтрак. |  |
| 10.00-10.15 | Фильм о школе. |  |
| 10.15-10.45 | Открытие стажерской практики. Согласование программы стажировки. Знакомство стажеров. Анкетирование. *Психологическая разгрузка* | *Директор школы, зам. директора школы по УВР* |
| 10.45-11.00 | Входная анкета |  |
| 11.00-11.45 | 2.Презентация и доклад  ***«Актуальные проблемы реализации проекта профессионального стандарта педагога»***  **Цель**: Создание условий для включения педагогического коллектива школы в общественное обсуждение «Проекта профессионального Стандарта педагога». |  |
| 11.45-12.00 | **Рабочий лист Тема 1 *«Тенденции развития педагогической деятельности учителя в условиях реализации ФГОС»*** |  |
| 12.00-12.30 | Обед. |  |
| 12.30-13.30 | **Рабочий лист 2 (работа в парах) *«Анализ трудовых функций учителя и самооценка уровня владения ими»***  Цель: Апробация вариантов самодиагностики/диагностики проф. компетенций педагогов, выявление системных и персональных дефицитов и планирование внутриорганизационного обучения сотрудников. |  |
| 13.30-15.00 | Творческая мастерская (работа в группах)  ***Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями в условиях внедрения профессионального стандарта педагога*** | отчет групп |
| 15.00-15.45 | «Опыт работы методических объединений по «Индивидуальной программе профессионального развития педагога» на школьном уровне» | Руководители ШМО |
| 15.45-16.30 | **Рабочий лист 3 (работа в группах) «Разработка планируемых результатов повышения квалификации в соответствии с профессиональным стандартом педагога»** | Отчет групп |
| 16.30-17.00 | Нормативно-правового обеспечения внедрения профессионального стандарта в МОУ «Усть-Наринзорская ООШ» | Директор школы |
| 17.00-17.30 | Подведение итогов семинара. Рефлексия участников семинара. |  |
| **2 день** | | |
| 9.00-9.30 | Встреча участников стажерской практики. Завтрак. |  |
| 09.30-10.00 | Рефлексия. Анализ затруднений. Проведение промежуточной диагностики участников стажировки |  |
| 10.00-10.45 | Презентация и доклад  **«Эффективный контракт и профессиональный стандарт педагога как новые механизмы развития актуальных компетенций современного учителя»** | Директор школы |
| 10.45-11.30 | 2. Проведение анкетирования стажеров района к реализации профессионального стандарта педагога (ПСП) и переходу на эффективный контракт (ЭК).  3.Обработка анкет  Анализ анкет по ПСП и ЭК  Тест «Эффективный контракт» | *Зам. директора Вагина Т.М. и Самойлова Т.В.* |
| 11.30-12.30 | Работа в группах по разработке модели дополнительного соглашения – ЭК к трудовому договору сотрудника. Разработка процедура перехода к заключению ЭК всего педагогического персонала ОУ. |  |
| 12.30-13.00 | Обед. |  |
| 13.00-14.00 | ***Дискуссионная площадка "Современный педагог, какой он?"*** | *Зам. директора Вагина Т.М. и Самойлова Т.В.* |
| 14.00-15.30 | ***Защита проектов по одному из 3-х модулей*** | *Защита проектов* |
| 15.30-16.00 | Итоговая анкета, заполнение дневника стажера | Директор школы |
| 16.00-16.30 | Рефлексия.  Закрытие стажерской практики. |  |

**Самостоятельная работа:\_9\_\_ч.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дата | Тема | Количество часов |
|  | | |
| 3 день | Анализ локальной нормативной базы своего ОУ, приведение её в соответствие с профстандартом. | *3* |
| 3 день | Разработка и реализация индивидуальных планов профессионально-личностного развития педагогов, с последующим выстраиванием индивидуального маршрута. Реализация программ в соответствии с индивидуальными маршрутами | *3* |
| 3 день | Оформление проекта модели участия профессионального сообщества учителей своего ОУ ***в условиях введения Профессионального стандарта педагога и внедрения эффективного контракта»*** | *3* |