

Министерство образования и науки Российской Федерации
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 76 г. Челябинска»

Современные технологии развития проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций

*Сборник методических материалов
для педагогов и руководителей
образовательных
организаций*

Челябинск
ЧИППКРО
2020

УДК 371.12
ББК 74.204.2
С56

Авторский коллектив:

Л. И. Алферова, Н. А. Жаркова, С. Е. Антропова, Е. А. Масляева,
Н. С. Фадеева, Н. В. Нечаева, И. В. Локтева, М. В. Маринина,
Е. В. Яковлева, Н. А. Штырц, С. В. Малькова

Рецензент

А. В. Коптелов, заведующий кафедрой управления, экономики и права
ГБУ ДПО ЧИППКРО, кандидат педагогических наук, доцент

С56 **Современные технологии развития проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций** : сборник методических материалов для педагогов и руководителей образовательных организаций / руководитель проекта Л. И. Алфёрова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2020. – 212 с.
ISBN 978-5-503-00386-4

В сборнике представлен практический материал, который окажет помощь по формированию и развитию проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций. Предложены опыт освоения способов формирования проектно-методической культуры управленческих и педагогических кадров в условиях модернизации содержания и технологий общего образования, эффективных управленческих практик МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска», реализующего инновационные проекты в статусе федеральной инновационной площадки; помощь по осуществлению разработки проектного продукта в рамках формирования проектно-методической культуры педагогических работников образовательной организации.

Собранные в сборнике материалы помогут руководителям образовательной организации сформировать готовность осуществлять управление образовательной организацией по вопросам модернизации содержания и технологий общего образования в соответствии с технологией проектно-методической культуры педагогов.

Изучить более подробно опыт МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» можно на сайте по ссылке: <http://www.74-gim76.edusite.ru>.

УДК 371.12
ББК 74.204.2

ISBN 978-5-503-00386-4

© МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска», 2020
© Оформление. ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2020

Содержание

<i>Введение</i>	5
-----------------------	---

Тема 1.

Комплекс диагностических средств для оценки сформированности у педагогов проектно-методической культуры

1.1. Диагностическая карта «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности»	9
1.2. Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений «Уровень сформированности проектно-методической культуры педагога»	10
1.3. Тест диагностики умения работать в команде.....	15

Тема 2.

Модель организации и осуществления сетевой технологии командного наставничества

25

Тема 3.

Методические рекомендации по применению технологии командного наставничества для развития проектно-методической культуры педагогов ОО

3.1. Концепция развития проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций с использованием технологии сетевого командного наставничества	28
3.2. Внесение изменений в локальные нормативные акты.....	36
3.2.1. Изменения в Положение о внутренней системе оценки достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы	48
3.2.2. Изменения в основные образовательные программы НОО, ООО, СОО в организационный раздел, в пункт «Система условий реализации основной образовательной программы»	66
3.2.3. Положение о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на соответствие занимаемой должности	89

3.2.4. Положение об инновационной деятельности в МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска»	97
3.3. Консалтинговая сессия.....	103
3.3.1. Алгоритм проведения консалтинговой сессии	104
3.3.2. Программа консалтинговой сессии по вопросам разработки адресных программ взаимодействия со школами-партнерами.....	108
3.3.3. Шаблон протокола консалтинговой сессии	112
3.4. Приложения.....	113

Тема 4.

Методические рекомендации для руководителей ОО по совершенствованию процедуры проведения аттестации на соответствие занимаемой должности

4.1. Положение о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на соответствие занимаемой должности	177
4.2. Приказ о проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности	185
4.3. Карта комплексной диагностики «Уровень сформированности проектно-методической культуры педагога».....	187
4.4. Выписка из протокола заседания аттестационной комиссии	196
4.5. Представление в аттестационную комиссию	198
4.6. Примерная форма персонифицированной программы повышения квалификации педагогов.....	202
<i>Сведения об авторах</i>	211

Введение

Тема педагогической инновации, предлагаемой для разработки муниципальным автономным общеобразовательным учреждением «Гимназия № 76 г. Челябинска» (далее – МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска»), – «Сетевая технология командного наставничества как средство развития проектно-методической культуры педагогов общеобразовательных организаций».

Многие президентские и правительственные инициативы содержат управленческие решения, имеющие непосредственное отношение к совершенствованию содержания общего образования и технологий его осуществления. В этих условиях заметное место занимает проектная деятельность педагогов общеобразовательных организаций. В современной общеобразовательной практике проектная деятельность носит традиционный характер. Более того, справедливо считается, что развивать проектную культуру у обучающихся может только педагог, обладающий высоким уровнем ее сформированности у себя. Поэтому проектная культура и проектная деятельность имеет повсеместное применение при осуществлении практически всех трудовых функций, определенных профессиональным стандартом педагога.

Вместе с тем нередко наблюдается ситуация, когда чрезмерное увлечение педагогов проектной методологией ущемляет методическую составляющую педагогической деятельности, являющейся приоритетной на протяжении многих десятилетий развития теории и практики методики преподавания. Такие атрибуты методической культуры учителя, как педагогическая техника, индивидуальный педагогический стиль, «педагогический почерк», педагогический такт, обнаруживаются сегодня на периферии профессиональных интересов педагогических работников. А их формирование не отражается как ожидаемый результат при проектировании дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических кадров в учреждениях повышения квалификации.

Учитывая важность проектировочных умений, а также перспективность сохранения традиций в области совершенствования методической деятельности, в инновационном проекте ставит вопрос о поиске эффективных средств и механизмов для развития у педагогов общеобразовательных организаций проектно-методической культуры.

На протяжении нескольких лет МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» совершенствует практику научно-методического сопровождения и поддержки общеобразовательных организаций Челябинской области, которые, по данным региональных мониторинговых исследований, показывают низкие результаты обучения школьников. Такая практика гимназии осуществляется в формате «школа-лидер», статус которой определен государственной программой Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области» на 2018–2025 годы. Там отмечается, что «...школы-лидеры в системе общего образования в Челябинской области... рассматриваются в качестве ресурсных центров, призванных к совместному решению проблем, которые не могут быть самостоятельно решены командами школ с низкими результатами обучения». Осуществляя в период 2016–2019 гг. взаимодействие со школами с низкими результатами обучения – партнерами гимназии, педагогический коллектив МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» освоил технологию сетевого «командного наставничества». С учетом этого обстоятельства сделан вывод о возможности применения сетевой технологии командного наставничества для развития проектно-методической культуры педагогов общеобразовательных организаций Челябинской области.

Программа инновационной деятельности

Цель: научно-методическое обоснование подходов к построению сетевой технологии командного наставничества и разработка нормативных и организационно-педагогических средств ее применения в практике развития проектно-методической культуры педагогов общеобразовательных организаций.

Задачи:

1. Определить ключевые признаки проектно-методической культуры и установить ее место в системе выделенных в про-

фессиональном стандарте педагога трудовых функций и трудовых действий.

2. Разработать критерии, показатели и диагностические средства для оценки сформированности у педагогов проектно-методической культуры и установить их взаимосвязь с внутренней системой оценки качества образования (ВСОКО) в общеобразовательной организации.

3. Разработать сетевую технологию командного наставничества и обосновать организационно-педагогические и научно-методические возможности ее применения для развития проектно-методической культуры педагогов общеобразовательных организаций.

4. Создать авторскую методическую сеть для распространения опыта развития проектно-методической культуры педагогов общеобразовательных организаций с использованием сетевой технологии командного наставничества.

Перспективы

Дальнейшее развитие инновационного проекта связано:

– с обеспечением устойчивой динамики развития локальных инновационных практик развития образования в сложившемся сетевом сообществе, организованном в МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» (далее – Гимназия № 76), на основе разработанных методологических, организационных условий на региональном и федеральном уровнях;

– развитием инновационной исследовательской деятельности на ресурсной базе гимназии № 76 и партнеров, на основе соглашений участников сетевого сообщества;

– апробацией и внедрением (тиражированием) сетевой технологии командного наставничества, обеспечивающей организационно-педагогические и научно-методические возможности для развития проектно-методической культуры педагогов общеобразовательных организаций.

Целевые группы: административные и педагогические работники общеобразовательных организаций, участники авторской методической сети, представители открытой образовательной сети (федеральной).

Инновационный проект позволит получить по результатам деятельности новые эффекты, служащие основаниями развития образовательной организации.

В нашем случае к таким эффектам можно отнести:

- проектирование основных образовательных программ НОО, ООО, СОО в организационном разделе, в пункте «Система условий реализации основной образовательной программы»;
- снижение трудозатрат, высвобождение временных и перераспределение кадровых ресурсов на выполнение креативных действий, направленных на рост качества обучения и воспитания;
- мотивированное участие администрации, педагогического персонала образовательной организации в управлении качеством образования;
- возможность использования сетевой технологии командного наставничества для решения управленческих задач.

В результате реализации проекта будут созданы следующие продукты инновационной деятельности:

1. Комплекс диагностических средств для оценки сформированности у педагогов проектно-методической культуры.
2. Модель организации и осуществление сетевой технологии командного наставничества (на примере взаимодействия общеобразовательных организаций на муниципальном и межмуниципальном уровне).
3. Методические рекомендации по применению технологии командного наставничества для развития проектно-методической культуры педагогов общеобразовательных организаций.
4. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации педагогических работников в форме стажировки «Современные технологии развития проектно-методической культуры педагогов».
5. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по совершенствованию процедуры проведения аттестации на соответствие занимаемой должности, основанные на оценке сформированности у них проектно-методической культуры.

Тема 1.

Комплекс диагностических средств для оценки сформированности у педагогов проектно-методической культуры

1.1. Диагностическая карта «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности»

Инструкция. Оцените предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале.

№	Критерии	1	2	3	4	5
I. Мотивационно-творческая направленность личности						
1.	Заинтересованность в творческой деятельности					
2.	Стремление к творческим достижениям					
3.	Стремление к лидерству					
4.	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации					
5.	Личная значимость творческой деятельности					
6.	Стремление к самосовершенствованию					
Всего:						
II. Креативность педагога						
7.	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления					
8.	Стремление к риску					
9.	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям					
10.	Способность к самоанализу, рефлексии					
Всего:						
III. Профессиональные способности учителя к осуществлению инновационной деятельности						
11.	Владение методами педагогического исследования					

№	Критерии	1	2	3	4	5
12.	Способность к планированию экспериментальной работы					
13.	Способность к созданию авторской концепции					
14.	Способность к организации эксперимента					
15.	Способность к коррекции своей деятельности					
16.	Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов					
17.	Способность к сотрудничеству					
18.	Способность творчески разрешать конфликты					
Всего:						
IV. Индивидуальные особенности личности учителя						
19.	Работоспособность в творческой деятельности					
20.	Уверенность в себе					
21.	Ответственность					
Всего:						

Спасибо!

Обработка результатов:

На основе полученных результатов делаются выводы:

- о высоком уровне готовности педагога к участию в инновационной деятельности – набрано от 84 до 71 балла;
- среднем уровне – от 70 до 55 баллов;
- низком уровне – менее 55 баллов.

1.2. Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений «Уровень сформированности проектно-методической культуры педагога»

Ф. И. О. _____

Уважаемые коллеги, просим вас оценить уровень сформированности проектно-методической культуры, проставив баллы, исходя из предложенных критериев:

- «0» баллов выставляется в том случае, когда показатель не проявляется или слабо выражен;
- «1» балл выставляется в том случае, когда показатель проявляется редко или недостаточно выражен;
- «2» балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется часто и достаточно выражен.

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
Содержание профессиональных затруднений учителя	Показатели оценки профессиональных затруднений учителя	
1. Прогнозирование проектной деятельности (максимальный балл – 20)	– умение осуществлять логические операции анализа, синтеза, обобщения	
	– умение проводить сравнение и классификацию на основе самостоятельно выработанных критериев	
	– умение устанавливать причинно-следственные связи	
	– умение устанавливать аналогии	
	– умение определять проблему на основе анализа фактов, относящихся к сфере профессиональной деятельности	
	– умение грамотно формулировать задачи, направленные на решение выявленных проблем	
	– умение выстраивать иерархию проблем и задач	
	– умение осуществлять обоснованный выбор наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий	
	– умение определять ресурсы, необходимые для решения поставленных задач	

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
	– умение прогнозировать возможные последствия и результаты деятельности	
	Сумма баллов	
2. Планирование проектной деятельности (максимальный балл – 10)	– умение определять и корректировать цели и задачи деятельности, в том числе промежуточные	
	– умение планировать учебную деятельность в соответствии с целями и задачами проекта	
	– умение эффективным образом формулировать критерии достижения целей и задач в различных ситуациях	
	– умение выбирать и эффективно применять образовательные технологии (развивающее, проблемное, дифференцированное обучение и др.), позволяющие достигать планируемых результатов проектной деятельности	
	– умение выбирать и эффективно применять образовательные методы обучения (личностно-деятельностные, программно-целевой метод, метод моделирования и др.), позволяющие достигать планируемые результаты проектной деятельности	
	Сумма баллов	
3. Конструирование проектной деятельности (максимальный балл – 10)	– умение выстраивать индивидуальные образовательные траектории учащихся на основе планируемых результатов освоения образовательных программ	
	– умение обеспечивать опору на чувственное восприятие материала	

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
	– умение адаптировать особенности передачи информации	
	– умение организовать поиск дополнительной информации, необходимой для решения проектной задачи	
	– умение организовать использование проектных действий, адекватных решаемой задаче	
	Сумма баллов	
4. Исполнение проектной деятельности (в определенные сроки) (максимальный балл – 30)	– умение применять современные средства, их возможности при решении проектной задачи	
	– умение применять современные технические средства	
	– умение адаптировать получаемую новую информацию	
	– умение устанавливать отношения сотрудничества и умение вести диалог	
	– умение применять грамотную устную и письменную речь, в том числе профессиональную	
	– умение адекватно использовать речевые средства для решения различных коммуникативных задач	
	– умение применять методы убеждения и аргументации своей позиции	
	– умение насыщать общение положительными эмоциями и чувствами	
	– умение создавать рабочую атмосферу	
	– умение привлекать других людей к решению поставленных задач	
	– умение продуктивно взаимодействовать с членами группы при решении профессионально значимых задач	

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
	– умение демонстрировать практическое применение результатов проектов	
	– умение выбирать адекватные формы и методы презентации	
	– умение публично представлять результаты своей работы	
	– умение осуществлять эффективную коммуникацию с использованием современных средств ИКТ (электронная почта, чат, форум, видеоконференцсвязь)	
	Сумма баллов	
5. Оценка проектной деятельности (максимальный балл – 12)	– умение применять виды педагогической оценки и знать ее функции	
	– умение обоснованно использовать для различных целей разные методы и процедуры оценивания	
	– умение осуществлять грамотный подбор/разработку контрольно-измерительных материалов, адекватных задачам оценивания	
	– использование современных способов оценивания, базирующихся на применении информационно-коммуникационных технологий (электронное тестирование, ведение электронных форм документации)	
	– умение анализировать результаты педагогического оценивания	
	– умение корректировать проектную деятельность в соответствии с полученными результатами оценивания	
	Сумма баллов	

Уровни профессиональных затруднений педагогов

Уровень профессиональных затруднений	Области профессиональных затруднений педагогов / баллы				
	прогнозирование	планирование	конструирование	исполнение	оценка
Высокий уровень: ярко выраженные затруднения	0–4	0–2	0–2	0–6	0–2
Критический уровень: затруднения проявляются часто, достаточно выражены	5–9	3–5	3–5	7–15	3–6
Допустимый уровень: затруднения проявляются редко, недостаточно выражены	10–16	6–8	6–8	16–26	7–10
Оптимальный уровень: затруднения не проявляются, слабо выражены	17–20	9–10	9–10	27–30	11–12

1.3. Тест диагностики умения работать в команде

Тест направлен на диагностику умения работать в команде над проектом.

Тест состоит из 7 отдельных блоков по 8 вопросов или утверждений, с которыми вы можете согласиться или не согласиться.

На каждый блок у вас есть 10 очков. Присваивать очки можно не больше, чем 3 или 4 утверждениям в блоке. Если вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, вы можете отдать ему все 10 очков. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 очка. Проверьте, чтобы сумма всех очков по каждому блоку не превышала 10 баллов.

Блок 1. Что я могу предложить команде:

1.	Я думаю, что я в состоянии быстро воспринимать и использовать новые возможности
2.	Я легко кооперируюсь с людьми разных типов
3.	Один из моих главных активов – продуцировать новые идеи
4.	Я способен вовлекать людей, которые, по моему мнению, могут сделать большой вклад в достижение групповых целей
5.	Мои личные способности эффективно доводить дело до самого конца
6.	Я не представляю себе даже временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли
7.	Обычно я чувствую, что реалистично и что дееспособно
8.	Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости

Блок 2. Что характеризует меня как члена команды:

1.	Я чувствую себя неуютно на собраниях, даже если они четко структурированы и продуманно организованы
2.	Я склонен полагаться на людей, которые хорошо аргументируют свою точку зрения еще до того, как она была всесторонне обсуждена
3.	Когда группа обсуждает новые идеи, я склонен слишком много говорить
4.	Мои личные отношения мешают мне поддерживать коллег с энтузиазмом
5.	Когда надо сделать какое-либо дело, некоторые люди считают, что я действую агрессивно и авторитарно
6.	Я затрудняюсь брать на себя лидерскую роль, может потому, что слишком чувствителен к чувствам и настроениям группы
7.	У меня есть склонность настолько увлекаться собственными идеями, что я забываю о том, что происходит вокруг
8.	Мои коллеги считают, что я слишком забочусь о незначительных деталях и боюсь риска, что дело может быть испорчено

Блок 3. Когда я работаю с другими над проектом:

1.	Я могу хорошо влиять на других людей, при этом, не оказывая на них сильного давления
----	--

2.	Мое «шестое чувство» подсказывает и предохраняет меня от ошибок и инцидентов, которые иногда случаются из-за небрежности
3.	Во имя достижения главных целей, я готов ускорять события, не тратя время на обсуждения
4.	От меня всегда можно ожидать чего-либо оригинального
5.	Я всегда готов поддержать хорошее предложение, которое принесет выгоду всем
6.	Я постоянно отслеживаю последние идеи и новейшие достижения
7.	Я думаю, что мои способности к суждениям и оценкам могут внести большой вклад в принятие правильных решений
8.	На меня всегда можно положиться на завершающем этапе работы

Блок 4. Мое отношение и интерес к групповой работе:

1.	Я искренне желаю узнать моих коллег получше
2.	Я не боюсь ни оспаривать точку зрения другого человека, ни остаться в меньшинстве
3.	Обычно я могу доказать несостоятельность неудачного предложения
4.	Я думаю, что я способен хорошо выполнить любую функцию ради выполнения общего плана
5.	Часто я избегаю очевидных решений и прихожу вместо этого к неожиданным решениям проблемы
6.	Я стремлюсь все, что я делаю, доводить до совершенства
7.	Я готов использовать контакты вне группы
8.	Хотя я всегда открыт различным точкам зрения, я не испытываю трудностей при принятии решений

Блок 5. Я чувствую удовлетворение от работы, потому что:

1.	Мне нравится анализировать ситуации и оценивать возможные направления деятельности
2.	Мне интересно находить практические пути решения проблемы
3.	Мне приятно чувствовать, что я помогаю созданию хороших отношений на работе
4.	Часто я имею сильное влияние на принимаемые решения

5.	Я имею открытые, приветливые отношения с людьми, которые могут предложить что-то новенькое
6.	Я могу убеждать людей в необходимости определенной линии действий
7.	Я чувствую себя хорошо дома, когда я могу уделить максимум внимания заданию
8.	Я люблю работать с чем-либо, что стимулирует мое воображение

Блок 6. Когда задание трудное и незнакомое:

1.	Я откладываю дело на время и размышляю над проблемой
2.	Я готов сотрудничать с людьми, которые более позитивно и с большим энтузиазмом относятся к проблеме
3.	Я пытаюсь сделать задание проще, подыскивая в группе людей, которые могут взять на себя решение части проблемы
4.	Мое врожденное ощущение времени позволяет мне выдерживать сроки выполнения задания
5.	Я думаю, мне удастся сохранить ясность мысли и спокойствие
6.	Даже под давлением внешних обстоятельств я не отступаю от цели
7.	Я готов взять лидерские обязанности на себя, если я чувствую, что группа не прогрессирует
8.	Я бы начал дискуссию с целью стимулировать появление новых мыслей, способствующих решению проблемы

Блок 7. Проблемы, возникающие при работе в группах:

1.	Я склонен выражать свое нетерпение по отношению к людям, которые стоят на пути развития прогресса (мешают)
2.	Другие могут критиковать меня за то, что я слишком аналитичен и не подключаю интуицию
3.	Мое желание убедиться в том, что работа выполняется с высоким качеством, может иногда привести к задержке
4.	Мне быстро все надоедает, и я полагаюсь на то, что кто-то из группы стимулирует мой интерес
5.	Мне трудно приступить к решению задачи, не имея четкой цели
6.	Иногда мне трудно объяснить и описать проблему в комплексе

7.	Я знаю, что я требую от других того, что я сам не могу выполнить
8.	Я затрудняюсь выражать собственное мнение, когда я нахожусь в очевидной оппозиции к большинству

Подсчет баллов

Перенесите свои очки из каждого блока опросника в таблицу внизу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

	Лидер/ Председатель	Организатор/ Формирователь	Генератор идей/ Мыслитель	Критик/ Оценщик	Практик/ Исполнитель	Командный игрок/ Коллективист	Разведчик/ Исследователь	Реализатор/ Контролер
Блок 1	13	15	12	17	14	11	10	16
Блок 2	21	24	26	23	27	25	22	20
Блок 3	30	32	33	36	31	34	35	37
Блок 4	47	41	44	42	45	40	46	43
Блок 5	55	53	57	50	56	52	54	51
Блок 6	62	66	60	64	63	61	67	65
Блок 7	76	70	75	71	72	77	73	74
Итого								



Согласно теории Белбина, идеальный менеджер – тот, кто совмещает в себе все достоинства вышеперечисленных типов

ролей и при этом лишен их недостатков, в силу противоречивости личностных характеристик не существует. Но то, что недоступно одному человеку, может с успехом выполнить команда, личностные характеристики которых охватывают качества, необходимые для реализации всех 8 ролей. Это не означает, что группа должна состоять непременно из восьми человек. Каждый человек может совмещать в себе несколько ролей, но, как правило, не очень много, обычно не более 2–3 ролей. Главное, чтобы все функции выполнялись. Полная ролевая структура создает основу для эффективной работы команды в целом.

Председатель (Координатор, Coordinator). Поощряющий и поддерживающий тип. Склонен доверять людям и принимать их такими, какие они есть, без проявления ревности или подозрительности. Председатель – это сильное доминирование и преданность групповым целям. Стиль руководства командой Председателя – радушно принимать вносимые вклады в деятельность команды и оценивать их в соответствии с целями команды. Зрелый, уверенный, самодисциплинированный. Спокойный, несуетливый. Умеет четко формулировать цели, продвигает решения, делегирует полномочия. Организует работу команды и использование ресурсов в соответствии с групповыми целями. Имеет ясное представление о сильных и слабых сторонах команды и максимально использует потенциал каждого члена команды. Председатель может не обладать блестящим интеллектом, но он хорошо руководит людьми. Идеальный Председатель выглядит как хороший менеджер, то есть человек, знающий как использовать ресурсы, исключительно адаптивный при общении с людьми, но в то же время никогда не теряющий своего контроля над ситуацией и своей способности принимать самостоятельные решения, основанные на собственной оценке того, что необходимо на практике. Председатель – это хороший лидер для сбалансированной по своему составу команды, перед которой стоят сложные и многогранные проблемы, требующие эффективного распределения ролей внутри команды.

Формирователь (Приводящий в действие, Shaper). Предпринимательский тип. Формирователи всегда выступают как побу-

дители к действию, и если команда склонна к бездействию или самодовольству, то присутствие Формирователя выведет ее из этого состояния. Такой лидер – динамичный, бросает вызов, оказывает давление. Стиль руководства Формирователя – оспаривать, мотивировать, достигать. Это более индивидуалистичный, чем Председатель тип лидера, который подталкивает людей к действиям и, увлекая их за собой, столь же часто приводит команду к неудаче, как и к успеху. Его мужество и энергия позволяют преодолевать трудности. Формирователи по многим параметрам являются антиподами Коллективистов. Ненавидят проигрыши, склонны к провокациям, раздражению и нетерпению. Характеризуются высокой самооценкой, склонностью к фрустрации, общительностью и подозрительным отношением к людям. Это экстраверты, побуждаемые к действиям требованиями внешней среды. Как лидеры они хороши для уже сработавшей команды, которая в своей работе столкнулась со сложным, внешним, либо внутренним препятствием. Как менеджеры Формирователи процветают в ситуациях, характеризующихся «политической сложностью», сдерживающей движение вперед.

Мыслитель (Plant). Интровертивный тип генератора идей. Изобретателен, обладает богатым воображением – человек с идеями, умеющий решать нестандартные проблемы. Как правило, Мыслители действуют в одиночку, сидя в своем углу и обдумывая различные варианты. Обладают высоким интеллектуальным уровнем и очень высоким показателем креативности. Это яркие представители интеллектуалов-одиночек, и они часто воспринимаются членами команды как не слишком коммуникабельные. Им свойственна прямота и честность в общении. Стиль Мыслителя – приносить инновационные идеи в работу команды и ее цели. Он склонен «витать в облаках» и игнорировать детали или протокол. Чем более успешно Мыслители осуществляют свою роль в команде, тем меньше их поведение похоже на привычную модель поведения менеджера. В мире организаций Мыслители не слишком процветают, и их менеджерская карьера редко бывает блестящей. Как правило, они очень способны и умелы, что приводит к тому, что в большинстве случаев они становятся техническими специалистами, а не за-

нимают высокие управленческие посты. Мыслители чаще встречаются в новых, только формирующихся компаниях, поскольку по складу своему они, скорее, предприниматели, чем менеджеры.

Оценщик (Monitor-Evaluator). Рассудителен, пронизателен, обладает стратегическим мышлением. Видит все альтернативы, все взвешивает – инспектор. Оценщик объективен при анализе проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений. Представители этой роли ярко не проявляют себя в команде до тех пор, пока не приходит время принятия важных решений. При этом члены команды, предлагающие идеи (Мыслитель и Разведчик), редко являются теми людьми, которые способны оценить выгоду от своих идей и их последствия. Представители этой роли отличаются высоким интеллектуальным уровнем, высокими показателями критичности мышления, особенно это касается их способности выдвигать контраргументы. Оценщики достаточно медлительны в своих рассуждениях и всегда предпочитают все тщательно обдумывать. Оценщикам может не хватать вдохновения или способности мотивировать других. Окружающими они могут восприниматься как сухие, несколько занудные и порой чересчур критичные люди. Многие даже удивляются, как представители этой категории вообще становятся менеджерами. Тем не менее Оценщики нередко занимают высокие стратегические посты в организациях.

Исполнитель (Implementer). Основным качеством Исполнителей является дисциплинированность; другие же природные способности или интеллект почти всегда в их случае вторичны. Стиль исполнителя в команде – организация работ. Исполнители надежны, консервативны и эффективны. Они обладают внутренней стабильностью и низким уровнем беспокойства. Работают преимущественно на команду, а не ради удовлетворения собственных интересов. Умеют реализовать идеи в практических действиях. Исполнители принимают поставленные перед ними цели, которые становятся частью их морального кодекса, и придерживаются их при выполнении работ. Они систематически составляют планы и выполняют их. Очень эффективные организаторы и администраторы. Они могут иметь

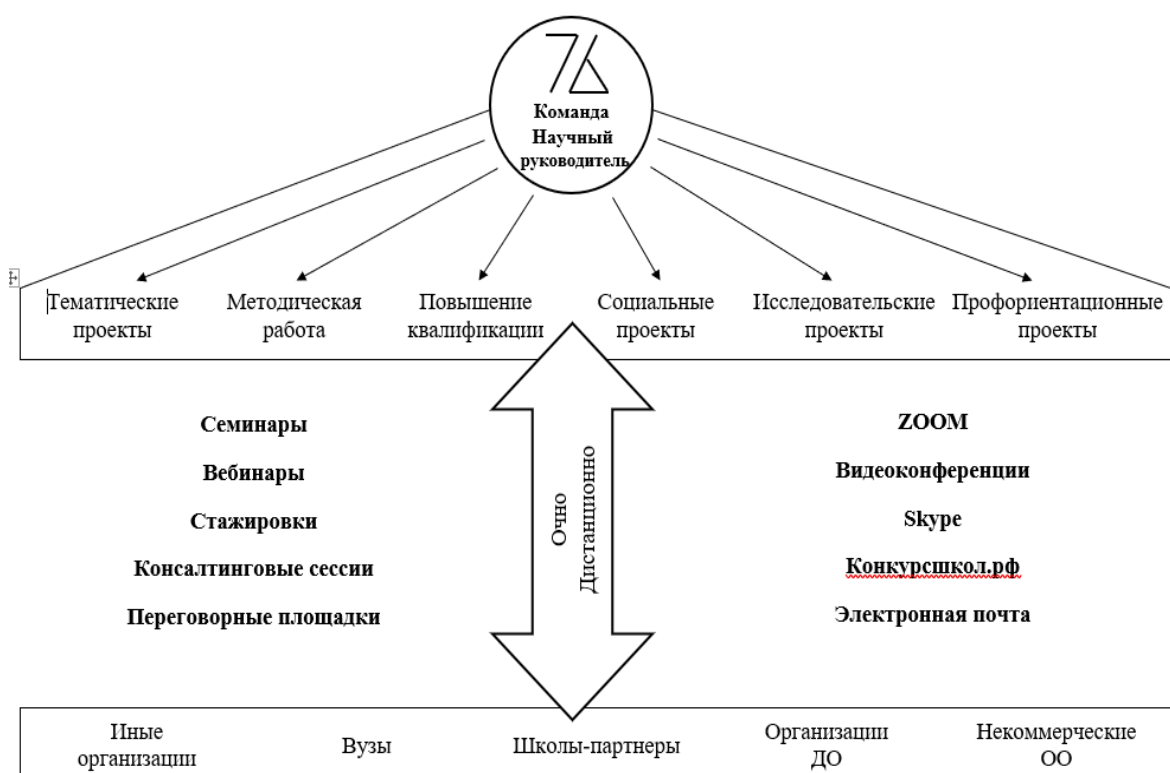
недостаток гибкости и не любят непроверенные идеи. В крупных, хорошо структурированных организациях карьера таких людей обычно складывается очень успешно. Успех и признание приходят к Исполнителям со временем в результате того, что они систематически делают ту работу, которую необходимо делать, даже если она не отвечает их внутренним интересам или не приносит удовольствия.

Коллективист (TeamWorker). Мягкий, восприимчивый, дипломатичный. Умеет слушать, предотвращает трения членов команды – чувствителен по отношению и к индивидам, и к ситуациям. Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль в команде. Если в команде есть сложные в общении люди, то Коллективисты способны оказать мягкое воздействие на ситуацию и предотвратить потенциальные конфликты, тем самым оказывая помощь формальному лидеру команды в выполнении поставленной задачи. Коллективист может быть нерешителен в момент кризиса. Представители этого типа нередко встречаются среди высшего руководства организаций. Из них получают отличные наставники молодых менеджеров.

Разведчик (Исследователь ресурсов, Resource Investigator). Экстравертивный тип генератора идей. Энтузиаст, общителен. Это еще один член команды, ориентированный на предложение новых идей. Однако способ генерации идей Разведчиками и сам характер предлагаемых ими идей отличны от мыслителей. Они склонны не столько сами предлагать оригинальные идеи, сколько «подбирать» фрагменты идей окружающих и развивать их. Разведчики особо искусны в изучении ресурсов за пределами команды. Стиль построения команды разведчика – создать сеть и собирать полезные ресурсы для команды. При средних показателях интеллектуального уровня и креативности, они общительны, любознательны и социально ориентированы. Благодаря этим качествам и умению использовать ресурсы Разведчики легче, чем Мыслители интегрируются в команду. При умелом руководстве лидера команды Мыслитель и Разведчик могут успешно сосуществовать вместе, не покушаясь на территорию друг друга и внося каждый свой вклад в предложение новых идей.

Доводчик (Completer-Finisher). Старателен и добросовестен. Ищет ошибки и упущения. Контролирует сроки выполнения поручений. Как правило, об успехе команды судят по окончательным результатам ее работы. При этом многие люди почти патологически не могут довести начатое ими до конца, и умение завершать начатое является достаточно редким качеством. Доводчики – это люди, обладающие этим даром в полной мере. Их отличает внимание к деталям и умение держать в голове запланированное, обеспечивая чтобы ничего не упускалось и все детали плана были доведены до завершения. Они предпочитают постоянные усилия, согласованность и последовательность действий «кавалерийским атакам». Они ориентированы на выполнение обязательств и меньше интересуются эффектным и громким успехом. Склонность к достижению совершенства во всем, за что они берутся, и непреклонность в достижении намеченного – их непрменные качества. К их слабым сторонам следует отнести недостаточную гибкость, в результате чего они порой тратят слишком много сил на достижение поставленных целей, которые при изменившихся обстоятельствах оказываются недостижимыми.

Тема 2. Модель организации и осуществления сетевой технологии командного наставничества



Сетевое наставничество – это одна из форм реализации наставничества, универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве команд из разных образовательных организаций.

Целью сетевого наставничества является формирование проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций.

Организационные основы сетевого наставничества включают в себя следующие компоненты.

Субъектный компонент состоит из организационно-управленческой деятельности, включающей в себя организацию ра-

боты команды наставников, обеспечение нормативно-правовой базы, ресурсное обеспечение командного наставничества, а также контроль и анализ их деятельности; из обучения и мотивации работы команды наставников. Обучение может быть направлено на расширение знаний в области педагогики и психологии, форм и методов работы, информирование о нормативно-правовых основах их деятельности. Обучение проводится постоянно, в рамках специальных методологических и методических семинаров, во время которых команда наставников имеет возможность задавать вопросы, обмениваться идеями и делиться опытом. За такое обучение отвечает научный руководитель команды наставников, приглашая специалистов в области педагогики и психологии из ГБУ ДПО ЧИППКРО и иных организаций, что способствует развитию команды наставников.

Ценностно-смысловой компонент включает организацию социального пространства сетевого взаимодействия, поддерживающего программу наставничества; создание необходимых условий для ее функционирования; взаимодействие образовательных организаций на основе сетевого партнерства с различными учреждениями, общественными организациями через реализацию проектно-методической деятельности (тематические, социальные, исследовательские, профорientационные проекты, методическую работу и повышение квалификации). Основная задача команды наставников на данном этапе – помочь сформировать проектно-методическую культуру педагогов организации сетевого партнера, способствовать осознанию значимости такой культуры.

Целевой компонент реализуется командой сетевых наставников через проведение консалтинговых сессий, переговорных площадок, семинаров, вебинаров, стажировок для помощи в разработке адресной программы в очно-дистанционной форме с использованием ZOOM, видеоконференций, Skype, электронной почты и авторской методической сети Конкурсшкол.рф.

Содержательный и организационно-деятельностный компоненты реализуются командой сетевого наставничества, которая занимается апробацией и внедрением продуктов инновационной деятельности в самой гимназии и взаимодействием с сетевыми партнерами (школы-партнеры, вузы, организации до-

полнительного образования, некоммерческие образовательные организации и др.).

Структура транслирования инновационного опыта гимназии выглядит следующим образом:

1. Обучение педагогов гимназии, способных транслировать инновационный опыт и владеющих технологией сетевого наставничества.

2. Вовлечение педагогического коллектива в инновационную деятельность.

3. Знакомство с инновационным проектом других образовательных организаций города Челябинска, Челябинской области, Российской Федерации.

4. Создание методической сети школ-партнеров или сетевого сообщества.

5. Обучение руководителей, заместителей руководителя, педагогов.

6. Трансляция инновационного опыта.

Тема 3.

Методические рекомендации по применению технологии командного наставничества для развития проектно-методической культуры педагогов ОО

3.1. Концепция развития проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций с использованием технологии сетевого командного наставничества

Многие президентские и правительственные инициативы содержат управленческие решения, имеющие непосредственное отношение к совершенствованию содержания общего образования и технологий его осуществления. В этих условиях заметное место занимает проектная деятельность педагогов общеобразовательных организаций. В современной общеобразовательной практике проектная деятельность носит традиционный характер. Более того, справедливо считается, что развивать проектную культуру у обучающихся может только педагог, обладающий высоким уровнем ее сформированности у себя. Поэтому проектная культура и проектная деятельность имеет повсеместное применение при осуществлении практически всех трудовых функций, определенных профессиональным стандартом педагога.

Вместе с тем нередко наблюдается ситуация, когда чрезмерное увлечение педагогов проектной методологией ущемляет методическую составляющую педагогической деятельности, являющейся приоритетной на протяжении многих десятилетий развития теории и практики методики преподавания. Такие атрибуты методической культуры учителя, как педагогическая техника, индивидуальный педагогический стиль, «педагогический почерк», педагогический такт, обнаруживаются сегодня на периферии профессиональных интересов педагогических работников. А их формирование не отражается как ожидаемый результат при проектировании дополнительных профессио-

нальных программ повышения квалификации педагогических кадров в учреждениях повышения квалификации.

Учитывая важность проектировочных умений, а также перспективность сохранения традиций в области совершенствования методической деятельности, в инновационном проекте ставит вопрос о поиске эффективных средств и механизмов для развития у педагогов общеобразовательных организаций проектно-методической культуры.

Проектно-методическая культура – это составная часть профессиональной культуры современного учителя, предусматривающая:

– высокий уровень развития личности преподавателя, в частности, таких качеств, как самостоятельность, индивидуальность, умение генерировать идеи, смелость, инициативность, креативность, мобильность, готовность педагога к инновационной деятельности, разработке и внедрению новых образовательных технологий и его профессионального мастерства в организации и осуществлении учебно-воспитательного процесса;

– перечень особенностей педагога, которые позволяют ему эффективно выполнять проектно-творческую деятельность на основе прогнозирования, планирования, конструирования, исполнения (в определенные сроки) и оценки достижения запланированного.

Основными детерминантами, задающими конкретные задачи формирования проектно-методической культуры, являются:

1) движение в сторону самостоятельности и индивидуальности; в самом общем виде этот вектор определяет прерывность непрерывного в общем процессе развития как последовательность его стадий и ступеней;

2) проект и программа организации образовательного процесса как особой (ведущей) формы деятельности развития;

3) промежуточные результаты общего хода развития как нормативно проектируемые индивидуальные способности, обеспечивающие рефлексивность;

4) социально-педагогическое проектирование образовательной среды, в которой реализуются соответствующие процессы.

Опыт творческой деятельности включает в себя следующие содержательные компоненты:

1. Конструирование и проектирование деятельности, предусматривающие: умение проектировать содержание будущей деятельности; умение проектировать систему и последовательность собственных действий; умение проектировать систему и последовательность действий иных участников проектировочного процесса.

2. Осознание, формулирование и творческое решение задач, включающие в себя умения видеть проблему и соотносить с ней фактический материал; выразить проблему в конкретной задаче; выдвинуть гипотезу и осуществить мысленный эксперимент; ясно видеть несколько различных возможных путей и мысленно выбрать наиболее эффективный; распределить решение на «шаги» в оптимальной последовательности.

3. Педагогическая рефлексия не столько констатация наличия или отсутствия проектной культуры, сколько стимулирование ее развития, обогащения, усиления.

4. Опыт педагогической рефлексии, интегрирующий самоанализ, включенный в непосредственную проектировочную деятельность, осуществляемый в ходе проектировочного процесса, самонаблюдение, самоконтроль, самооценка; самоанализ ретроспективного типа, обращенный в прошлое; самоанализ прогнозирующего типа, обращенный в будущее: самопредвидение, самообязательство, самоотчет.

В целом проведенная нами рефлексия проблемы формирования проектно-методической культуры позволяет сделать следующие ключевые выводы:

1. Возрастание роли образования в современной социально-экономической ситуации приводит к тому, что качественно изменяется поле профессиональной деятельности педагога. Наряду с традиционными функциями педагога (обучение, воспитание, помощь в развитии, оценка, работа с родителями и т. д.) в условиях модернизации образования актуализируется такая принципиально новая профессиональная функция, как проектировочная (прогнозирование, проектирование и организация содержательной и процессуальной сторон образования и социокультурной среды).

2. Педагогическое проектирование позволяет сохранить базовые ценности образования и в то же время учесть изменения социокультурной ситуации. В результате проектной деятельности рождается проект. Он может быть определен как пошаговое осуществление образа будущего.

3. Проектно-методическая культура субъектов образовательного процесса становится основой инновационных преобразований, обеспечивающих повышение качества образования, активизацию самопознания, осмысление путей и возможностей собственной самореализации, самоизменения личности.

4. Культура педагогического проектирования предполагает, что проектант будет ориентироваться на инновационные действия, избегать шаблонов в рассуждениях и в выборе педагогических средств.

5. Последнее требует разработки эффективных технологий управления качеством образования, а это предполагает готовность педагогического коллектива на основе результатов диагностического оценивания качества образовательной деятельности проектировать развитие образовательного учреждения, а именно:

- разрабатывать концепцию инновационных преобразований (нормативная база для действий, реализующих проект);

- программировать совокупность видов деятельности в логической и временной последовательности относительно исходного замысла (иерархия задач и возможные способы их решения, взаимодействие и ответственность участников проекта, предполагаемые результаты и их адресат);

- составлять общий план реализации проекта (конкретные действия, исполнители поименно, ресурсы, ожидаемые результаты, анализ и оценка достигнутого).

Элементы проектной культуры	Профессиональный стандарт педагога (трудовые действия, необходимые умения и знания)
Прогнозирование и планирование	Проектирование и реализация воспитательных программ. Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)

Элементы проектной культуры	Профессиональный стандарт педагога (трудовые действия, необходимые умения и знания)
Конструирование	<p>Проведение занятий в соответствии с учебными планами и рабочими программами учебных предметов, курсов с использованием современных методик обучения.</p> <p>Выбирать и применять современные образовательные технологии (в том числе ИКТ) и методики обучения.</p> <p>Применять современные методики преподавания учебного предмета, курса.</p> <p>Формулировать запросы специалистам на оказание психолого-педагогической, социально-педагогической и коррекционно-развивающей помощи</p>
Исполнение	<p>Реализовывать педагогическое оценивание деятельности обучающихся и применять инструментарий объективной оценки образовательных результатов.</p> <p>Осуществлять выбор и корректировку форм и методов обучения с учетом образовательных результатов обучающихся.</p> <p>Выбирать формы и методы профессионального взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся с соблюдением требований профессиональной этики.</p> <p>Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.</p> <p>Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей ОО, места жительства и историко-культурного своеобразия региона.</p> <p>Использование воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка</p>

Элементы проектной культуры	Профессиональный стандарт педагога (трудовые действия, необходимые умения и знания)
Оценка	<p>Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения.</p> <p>Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе.</p> <p>Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка.</p> <p><i>Необходимые умения</i></p> <p>Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик</p>

Проектно-методическая культура педагога оценивается как основа динамической стратегии ее формирования и развития, а внутренние процессы интеллектуального, эмоционально-волевого, личностного развития педагога, предполагают постановку целей формирования проектно-методической культуры. Такой подход подкрепляется общей установкой на то, что именно проектно-методическая культура сегодня обеспечивает высокую эффективность профессиональной деятельности педагогических кадров. Кроме того, формирование проектно-методической культуры педагога современной образовательной организации является непременной составляющей профессиональной подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов, востребованных на рынке труда.

Учитывая важность проектировочных умений, а также перспективность сохранения традиций в области совершенствования методической деятельности, в инновационном проекте ставит вопрос о поиске эффективных средств и механизмов для развития у педагогов общеобразовательных организаций про-

ектно-методической культуры. Тема педагогической инновации, предлагаемой для разработки муниципальным автономным общеобразовательным учреждением «Гимназия № 76 г. Челябинска» (далее – МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска»), – «Сетевая технология командного наставничества как средство развития проектно-методической культуры педагогов общеобразовательных организаций».

При определении сущности понимания «командного наставничества» в контексте нашего проекта, мы будем ориентироваться на понятие наставничества, под которым понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

В качестве задач в контексте использования технологии наставничества для реализации нашего проекта принципиально важными становятся задачи целевой модели, лежащие в плоскости:

- формирования психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
- создания канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирования открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Таким образом, все вышеобозначенные позиции позволяют определить сущностную характеристику командного наставничества в контексте трендов государственной политики в сфере образования и с учетом современных подходов в теории и практике обучения персонала. Командное наставничество – это разновидность универсальной технологии наставничества, позволяющая осуществлять передачу опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций, ценностей в неформальном общении, основанном на доверии и партнерстве двух и более школьных команд. Команда школы-лидера организует взаимодействие с одной или несколькими командами школ, которым оказывается поддержка с целью оказания помощи в достижении ими

надлежащего качества образования. Данное взаимодействие осуществляется одновременно по различным практическим аспектам и направлениям деятельности школ, которым оказывается поддержка: управленческим, методическим, психолого-педагогическим, воспитательным и иным аспектам деятельности.

Формы командного наставничества

Консалтинговая сессия в образовании представляет собой разновидность консультационных услуг, предоставляемых различным категориям участников образовательных отношений квалифицированными специалистами с целью объяснения ситуаций и решения, связанных с ними проблем, возникающих при управлении образовательными системами и их составными компонентами, при организации и осуществлении образовательной деятельности.

Проектная сессия – совместная деятельность руководителей и педагогов школ участников командного наставничества по разработке и запуску проектов, обеспечивающих надлежащее качество образования. В качестве основных задач выделяются две. Первая – создание условий командам школ, которым оказывается поддержка для оперативного (в режиме реального времени) продвижения в практической работе по преодолению проблем достижения надлежащего качества образования. Вторая задача – обеспечение условий для профессионального роста компетентности руководящих и педагогических работников по достижению надлежащего качества образования.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество, наставничество «под ситуацию». Команда школы-наставника и команда школы, которой оказывается поддержка, организуют взаимодействие при решении конкретной проблемной ситуации, лежащей в области достижения качества образования, ориентированное на получение конкретных результатов.

Сетевое наставничество. Позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, компетенций и метакомпетенций, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу командного наставничества доступной для широкого круга участников. Такая модель может приме-

няться, когда наставническая команда и ею сопровождаемые команды не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.

В качестве социально-педагогических и организационно-управленческих эффектов применения командного наставничества следует указать:

- повышение методического мастерства представителей команды школы-наставника и формирование мотивации на дальнейшее непрерывное развитие своего профессионального мастерства;

- укрепление профессионально-партнерских связей между участниками командного наставничества, выражающегося в:
 - а) создании авторских методических сетей по конкретной профессиональной проблематике;
 - б) участии в совместных профессионально-общественных проектах на межмуниципальном, региональном, федеральном уровнях;
 - в) организации совместных сетевых проектов для педагогов, обучающихся, их родителей (законных представителей), в том числе с использованием возможностей социальных сетей;

- стимулирование инновационной деятельности посредством участия в региональных конкурсах профессионального мастерства;

- повышение степени доверия участников командного наставничества друг к другу, основанного на разнообразном опыте результативных совместных действий и событий, направленных на повышение качества образования и проектно-методической культуры педагогов в образовательных организациях.

3.2. Внесение изменений в локальные нормативные акты

Локальный нормативный акт образовательного учреждения – это документ, принятый в установленном порядке компетентным органом управления (должностным лицом) образовательной организации и регулирующий трудовые, образо-

вательные и иные отношения в рамках данной образовательной организации.

Если в учреждении возникает ситуация, требующая внесение изменений в существующие локальные нормативные акты, то вносить в локальный нормативный акт какие-либо изменения имеет право только принявший этот акт орган.

Участие в мероприятии «Создание сети школ, реализующих инновационные программы для отработки новых технологий и содержания обучения и воспитания, через конкурсную поддержку школьных инициатив и сетевых проектов» ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» с темой инновационного проекта: «Сетевая технология командного наставничества как средство развития проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций» потребовало от нас внести изменения в существующие локальные нормативные акты.

В ходе работы были внесены изменения:

– в Положение о внутренней системе оценки качества образования (ВСОКО) в части оценки кадровых условий реализации основных образовательных программ общего образования на основе определения уровня сформированности проектно-методической культуры педагогов;

– в основные образовательные программы НОО, ООО, СОО в организационный раздел, в пункте «Система условий реализации основной образовательной программы»;

– в Положение об инновационной деятельности;

– в Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

Работа над внесением изменений шла по следующему алгоритму:

1. Создание команды (желательно включить в команду преподавателей русского языка и обществознания).
2. Анализ существующих локальных нормативных актов.
3. Внесение изменений командой.
4. Публичное обсуждение и внесение предложений по изменениям педагогическим коллективом.

5. Публичное обсуждение и внесение предложений учащимися и родителями (для нормативных актов, затрагивающих интересы обучающихся и родителей).

6. Работа команды по согласованию изменений.

7. Рассмотрение положения на педагогическом совете (Совете гимназии).

8. Размещение положения на сайте.

9. Вступление положения в силу с момента публикации.

Изменения в Положение о ВСОКО

5.1.1. Требования к кадровым условиям составляются на основе профессионального стандарта педагога и внутреннего стандарта МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» в соответствии с Концепцией развития проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций с использованием технологии командного наставничества.

5.1.2. Оценка кадровых условий включает в себя проведение диагностики на основе определения уровня сформированности проектно-методической культуры педагогов.

5.2. Оценка условий реализации образовательных программ предусматривает проведение контроля состояния условий, на основе критериев, указанных в приложении 6.

Приложение 6
к Положению о системе оценки
достижения планируемых результатов
освоения ООП

Критерии оценки условий реализации образовательных программ

Группа условий	Критерии оценки	Единица измерения	Контроль состояния условий		
			фактический показатель на старте	планируемый показатель («дорожная карта»)	факт выполнения «дорожной карты»
Кадровые условия	Численность / удельный вес численности педагогических работни-	Чел./%			

Группа условий	Критерии оценки	Единица измерения	Контроль состояния условий		
			фактический показатель на старте	планируемый показатель («дорожная карта»)	факт выполнения «дорожной карты»
	ков, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе: – аттестация на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением: – первая; – высшая				
	Численность / удельный вес численности педагогических работников, владеющих проектно-методической культурой на необходимом и достаточном уровне	Чел./%			
	Численность / удельный вес численности педагогических работников, входящих в команду наставников МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» в сетевом взаимодействии	Чел./%			

*Изменения в основную образовательную программу
начального общего образования*

Таблица 1

**Соответствие кадровых условий реализации
основной образовательной программы
начального общего образования**

Требование	Показатели	Документационное обеспечение
Уровень квалификации педагогических, руководящих и иных работников общеобразовательной организации	Соответствие уровня квалификации педагогических, руководящих и иных работников общеобразовательной организации требованиям ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих и требований профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего образования (воспитатель, учитель)» ¹ , требованиям Положения об аттестации на соответствие занимаемой должности	Информационная справка о кадровом обеспечении реализации основной образовательной программы начального общего образования, включающая следующие компоненты: – должность; – должностные обязанности; – количество работников в общеобразовательной организации; – уровень квалификации работников общеобразовательной организации: требования к уровню квалификации, фактический уровень

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. № 761н Москвы «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел „Квалификационные характеристики должностей работников образования“»; Приказ Министерства труда и социальной защиты от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессиональный стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего среднего общего образования (воспитатель, учитель)“».

Требование	Показатели	Документационное обеспечение
Уровень владения педагогическими работниками проектно-методической культурой	Выполнение проектно-творческой деятельности на основе прогнозирования, планирования, конструирования, исполнения (в определенные сроки) и оценки достижения запланированного; рефлексии, направленной на развитие в себе потребности в овладении проектно-методической культурой	Информационная справка об уровне квалификации работников общеобразовательной организации в части владения проектно-методической культурой

Добавлено к организации непрерывного профессионального развития педагогических работников, реализуется в общеобразовательной организации в следующих формах:

- неформальные формы повышения квалификации (написание статей, участие в конференциях; участие в открытой авторской методической образовательной сети (федеральной) инновационной тематической направленности «Проектно-методическая культура педагога: эффективные стратегии ее формирования и развития» для отработки и тиражирования продуктов инновационной деятельности
- персонифицированные программы повышения квалификации, включающие в себя владение проектно-методической культурой на оптимальном уровне;
- участие педагогов в деятельности сетевых сообществ с целью повышения своего профессионального уровня;
- участие в сетевом взаимодействии с использованием технологии командного наставничества.

*Изменения в основную образовательную программу
основного общего образования*

Описание кадровых условий реализации основной образовательной программы основного общего образования включает требования к кадровым условиям: добавлено владение педагогическими работниками проектно-методической культурой.

В организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу, создаются условия:

- для реализации электронного обучения, применения дистанционных образовательных технологий, а также сетевого взаимодействия с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, обеспечивающими возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов;

- оказания постоянной научно-теоретической, методической и информационной поддержки педагогических работников по вопросам реализации основной образовательной программы, использования инновационного опыта других организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Изменения коснулись должностных инструкций директора, заместителя директора, учителя, педагога-организатора, социального педагога, библиотекаря, педагога-психолога, педагога дополнительного образования, тьютора, педагога-организатора основ безопасности жизнедеятельности. В них добавлено следующее требование к квалификации: осуществляет сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

В должностные инструкции для учителя прописаны также требования:

- сформированность гуманистической позиции, позитивной направленности на педагогическую деятельность;

- общая культура, определяющая характер и стиль педагогической деятельности, влияющая на успешность педагогического общения и позицию педагога;

- проектно-методическая культура, позволяющая эффективно выполнять проектно-творческую деятельность на основе прогнозирования, планирования, конструирования, исполнения (в определенные сроки) и оценки достижения запланированного;

- высокий уровень развития личности преподавателя, в частности, таких качеств, как самостоятельность, индивидуальность, умение генерировать идеи, смелость, инициативность, креативность, мобильность, готовность педагога к ин-

новационной деятельности, разработке и внедрению новых образовательных технологий и его профессионального мастерства в организации и осуществлении учебно-воспитательного процесса;

– самоорганизованность, эмоциональную устойчивость.

Профессиональное развитие и повышение квалификации педагогических работников включает в себя непрерывность профессионального развития работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу среднего общего образования, обеспечивается освоением ими дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, обучение технологии развития проектно-методической культуры педагогов и технологии командного наставничества.

Участие педагогов в различных методических сетях, в частности в открытой авторской методической образовательной сети (федеральной) инновационной тематической направленности «Проектно-методическая культура педагога: эффективные стратегии ее формирования и развития» для отработки и тиражирования продуктов инновационной деятельности.

*Изменения в основную образовательную программу
среднего общего образования*

Требования к кадровым условиям включают:

– владение педагогическими работниками проектно-методической культурой.

В организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу, создаются условия:

– для реализации электронного обучения, применения дистанционных образовательных технологий, а также сетевого взаимодействия с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, обеспечивающими возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов;

– оказания постоянной научно-теоретической, методической и информационной поддержки педагогических работников по вопросам реализации основной образовательной программы,

использования инновационного опыта других организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

При оценке качества деятельности педагогических работников могут учитываться:

– участие в сетевом взаимодействии с использованием технологии командного наставничества.

Квалификация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должна отражать:

– проектно-методическую культуру, позволяющую эффективно выполнять проектно-творческую деятельность на основе прогнозирования, планирования, конструирования, исполнения (в определенные сроки) и оценки достижения запланированного;

– высокий уровень развития личности преподавателя, в частности таких качеств, как самостоятельность, индивидуальность, умение генерировать идеи, смелость, инициативность, креативность, мобильность, готовность педагога к инновационной деятельности, разработке и внедрению новых образовательных технологий и его профессионального мастерства в организации и осуществлении учебно-воспитательного процесса.

У педагогического работника, реализующего основную образовательную программу, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для реализации требований ФГОС СОО и успешного достижения обучающимися планируемых результатов освоения основной образовательной программы, в том числе умения осуществлять сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Непрерывность профессионального развития работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу среднего общего образования, обеспечивается освоением ими дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, обучение технологии развития проектно-методической культуры педагогов и технологии командного наставничества.

Формой повышения квалификации может быть участие в открытой авторской методической образовательной сети (федеральной) инновационной тематической направленности «Проектно-методическая культура педагога: эффективные стратегии ее формирования и развития» для отработки и тиражирования продуктов инновационной деятельности

При этом могут быть использованы мероприятия: участие педагогов в различных методических сетях, в частности в открытой авторской методической образовательной сети (федеральной) инновационной тематической направленности «Проектно-методическая культура педагога: эффективные стратегии ее формирования и развития» для отработки и тиражирования продуктов инновационной деятельности.

*Изменения в Положении об инновационной деятельности
в МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска»*

Изменения коснулись раздела:

2. Цели и задачи, основные направления инновационной деятельности.

2.1. Целью инновационной деятельности является создание условий повышения качества образования.

2.2. Для реализации поставленной цели выполняются следующие задачи:

2.2.12. Формирование проектно-методической культуры педагогов образовательной организации с использованием технологии сетевого командного наставничества.

2.2.13. Создание авторской методической сети МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

*Изменения в Положении о порядке проведения аттестации
педагогических работников организаций,
осуществляющих образовательную деятельность,
на соответствие занимаемой должности*

Были внесены в раздел II. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в представлении на педагогического работника:

ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором в соответствии с положениями проектно-методической культуры.

1. Прогнозирование проектной деятельности

- умение осуществлять логические операции анализа, синтеза, обобщения;
- умение проводить сравнение и классификацию на основе самостоятельно выработанных критериев;
- умение устанавливать причинно-следственные связи;
- умение устанавливать аналогии;
- умение определять проблему на основе анализа фактов, относящихся к сфере профессиональной деятельности;
- умение грамотно формулировать задачи, направленные на решение выявленных проблем;
- умение выстраивать иерархию проблем и задач;
- умение осуществлять обоснованный выбор наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий;
- умение определять ресурсы, необходимые для решения поставленных задач;
- умение прогнозировать возможные последствия и результаты деятельности;
- умение определять и корректировать цели и задачи деятельности, в том числе промежуточные.

2. Планирование проектной деятельности

- умение планировать учебную деятельность в соответствии с целями и задачами проекта;
- умение эффективным образом формулировать критерии достижения целей и задач в различных ситуациях;
- умение выбирать и эффективно применять образовательные технологии (развивающее, проблемное, дифференцированное обучение и др.), позволяющие достигать планируемых результатов проектной деятельности;
- умение выбирать и эффективно применять образовательные методы обучения (личностно-деятельностные, программ-

но-целевой метод, метод моделирования и др.), позволяющие достигать планируемые результаты проектной деятельности.

3. Конструирование проектной деятельности

– умение выстраивать индивидуальные образовательные траектории учащихся на основе планируемых результатов освоения образовательных программ;

– умение обеспечивать опору на чувственное восприятие материала;

– умение адаптировать особенности передачи информации;

– умение организовать поиск дополнительной информации, необходимой для решения проектной задачи;

– умение организовать использование проектных действий, адекватных решаемой задаче.

4. Исполнение проектной деятельности (в определенные сроки)

– умение применять современные средства, их возможности при решении проектной задачи;

– умение применять современные технические средства;

– умение адаптировать получаемую новую информацию;

– умение устанавливать отношения сотрудничества и умение вести диалог;

– умение применять грамотную устную и письменную речь, в том числе профессиональную;

– умение адекватно использовать речевые средства для решения различных коммуникативных задач;

– умение применять методы убеждения и аргументации своей позиции;

– умение насыщать общение положительными эмоциями и чувствами;

– умение создавать рабочую атмосферу;

– умение привлекать других людей к решению поставленных задач;

– умение продуктивно взаимодействовать с членами группы при решении профессионально значимых задач;

– умение демонстрировать практическое применение результатов проектов;

– умение выбирать адекватные формы и методы презентации;

- умение публично представлять результаты своей работы;
- умение осуществлять эффективную коммуникацию с использованием современных средств ИКТ (электронная почта, чат, форум, видео-конференц-связь).

5. Оценка проектной деятельности

- умение применять виды педагогической оценки и знать ее функции;
- умение обоснованно использовать для различных целей разные методы и процедуры оценивания;
- умение осуществлять грамотный подбор/разработку контрольно-измерительных материалов, адекватных задачам оценивания;
- использование современных способов оценивания, базирующихся на применении информационно-коммуникационных технологий (электронное тестирование, ведение электронных форм документации);
- умение анализировать результаты педагогического оценивания;
- умение корректировать проектную деятельность в соответствии с полученными результатами оценивания.

3.2.1. Изменения в Положении о внутренней системе оценки достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о внутренней системе оценки качества образования (далее – Положение) в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 76 г. Челябинска» (далее – Гимназия):

- определяет направления внутренней оценки качества образования и состав контрольно-оценочных процедур;
- регламентирует порядок организации и проведения контрольно-оценочных процедур;
- закрепляет критерии и формы оценки по различным направлениям;
- учитывает федеральные требования к порядку процедуры самообследования образовательной организации и параметры,

используемые в процессе федерального государственного контроля качества образования.

1.2. Положение разработано в соответствии:

– с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– государственной программой Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства от 26.12.2017 № 1642;

– Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки от 30.08.2013 № 1015;

– федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) начального общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки от 06.10.2009 № 373;

– ФГОС основного общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки от 17.12.2010 № 1897;

– ФГОС среднего общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки от 17.05.2012 № 413;

— Порядком проведения самообследования в образовательной организации, утвержденным приказом Минобрнауки от 14.06.2013 № 462;

– приказом Минобрнауки от 10.12.2013 № 1324;

– уставом МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

1.3. Положение разработано с учетом показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки от 05.12.2014 № 1547.

1.4. В Положении использованы следующие понятия и аббревиатуры:

– **качество образования** – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень его соответствия ФГОС, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятель-

ность, в том числе степень достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы;

– **внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО)** – это система мероприятий и процедур, необходимых для осуществления контроля состояния качества образовательной деятельности посредством обеспечения своевременной, полной и объективной информации о качестве образовательных программ, которые реализует Гимназия, и результатах освоения программ обучающимися;

– **независимая оценка качества образования (НОКО)** – это деятельность официально уполномоченных структур и организаций, направленная на выявление уровня удовлетворенности потребителей качеством предоставляемых образовательных услуг и соответствие качества этих услуг федеральным требованиям;

– **документы ВСОКО** – это совокупность информационно-аналитических продуктов контрольно-оценочной деятельности субъектов ВСОКО;

– **диагностика** – контрольный замер, срез;

– **мониторинг** – это системное, протяженное во времени наблюдение за управляемым объектом, которое предполагает фиксацию состояния наблюдаемого объекта на «входе» и «выходе» периода мониторинга (мониторинг обеспечивается оценочно-диагностическим инструментарием и имеет заданную траекторию анализа показателей наблюдения);

– **оценка / оценочная процедура** – установление степени соответствия фактических показателей планируемым или заданным в рамках основной образовательной программы;

– **ГИА** – государственная итоговая аттестация;

– **ЕГЭ** – единый государственный экзамен;

– **ОГЭ** – основной государственный экзамен;

– **КИМ** – контрольно-измерительные материалы;

– **ООП** – основная образовательная программа;

– **УУД** – универсальные учебные действия.

– **АИС ЛУ** – автоматизированная информационная система «Лестница успеха»

2. Организация ВСОКО

2.1. В рамках ВСОКО оценивается:

– качество образовательных программ;

- качество условий реализации образовательных программ;
- качество образовательных результатов обучающихся;
- удовлетворенность потребителей качеством образования.

2.2. Направления, обозначенные в пункте 2.1, распространяются как на образовательную деятельность по ФГОС общего образования, так и на образовательную деятельность, осуществляемую по ФГОС.

2.3. Оценочные мероприятия и процедуры в рамках ВСОКО проводятся в течение всего учебного года, результаты обобщаются на этапе подготовки отчета о самообследовании МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

2.4. Основные мероприятия ВСОКО:

- оценка соответствия реализуемых в Гимназии образовательных программ федеральным требованиям;
- контроль реализации основных образовательных программ;
- контроль освоения основных образовательных программ;
- оценка условий реализации ООП (по уровням общего образования) федеральным требованиям;
- контроль состояния условий реализации ООП (по уровням общего образования) и мониторинг реализации «дорожной карты» развития условий реализации ООП (по уровням общего образования);
- мониторинг сформированности и развития метапредметных образовательных результатов;
- оценка уровня достижения обучающимися планируемых предметных и метапредметных результатов освоения ООП (по уровням общего образования);
- оценка уровня достижения обучающимися личностных результатов освоения ООП (по уровням общего образования) посредством автоматизированной информационной системы «Лестница успеха»;
- мониторинг индивидуального прогресса обучающегося в достижении предметных и метапредметных результатов освоения основных образовательных программ;
- мониторинг личностного развития обучающихся, сформированности у обучающихся личностных УУД в автоматизированной системе «Лестница успеха»;

- контроль реализации Программы воспитания;
- контроль реализации Программы коррекционной работы;
- оценка удовлетворенности участников образовательных отношений качеством образования;
- систематизация и обработка оценочной информации, подготовка аналитических документов по итогам ВСОКО;
- подготовка текста отчета о самообследовании;
- подготовка справки по итогам учебного года.

2.6. Состав должностных лиц, выполняемый ими в рамках ВСОКО функционал и сроки контрольно-оценочных мероприятий определяются ежегодно руководителем МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

2.7. Контрольно-оценочные мероприятия и процедуры в рамках ВСОКО включаются в годовой план работы Гимназии.

3. Оценка образовательных результатов обучающихся

3.1. В качестве объекта оценки результатов реализации ООП (по уровням общего образования), разработанных на основе ФГОС, выступают:

- предметные результаты обучения;
- метапредметные результаты обучения;
- личностные результаты;
- достижения учащихся на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различного уровня;
- удовлетворенность родителей качеством образовательных результатов.

3.2. Оценка достижения предметных результатов освоения ООП (по уровням общего образования) в соответствии с ФГОС проводится в следующих формах:

- промежуточная аттестация;
- накопительная оценка индивидуальных образовательных достижений учащихся (с использованием технологии портфолио);
- анализ результатов внешних независимых диагностик, всероссийских проверочных работ;
- итоговая оценка по предметам, не выносимым на ГИА;
- анализ результатов ГИА.

Сводная информация по итогам оценки предметных результатов проводится по параметрам согласно приложению 1.

Оценка достижения предметных результатов освоения ООП выставляется в соответствии с весом заданий и работ согласно приложению 8 и критериям оценивания разных видов работ (приложение 9).

3.3. Оценка достижения метапредметных результатов освоения ООП (по уровням общего образования) проводится по параметрам согласно приложению 2. Обобщенные параметры оценки, внесенные в приложение 2, подлежат детализации по критериям в соответствии с требованиями ФГОС. Детализацию делает лицо, ежегодно назначаемое руководителем Гимназии.

3.4. Достижение личностных результатов освоения ООП (по уровням общего образования) диагностируется в ходе мониторинга личностного развития обучающихся по параметрам согласно приложению 3 и фиксируется в автоматизированной системе «Лестница успеха».

3.5. Достижения учащихся на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различного уровня оцениваются по критериям и показателям, приведенным в приложении 4, и фиксируются в автоматизированной системе «Лестница успеха».

3.6. Удовлетворенность родителей качеством образовательных результатов оценивается в конце каждого учебного года на основании опросов, которые проводятся раз в полгода.

3.7. Все образовательные достижения обучающегося подлежат учету. Результаты индивидуального учета фиксируются:

- в сводной ведомости успеваемости;
- в автоматизированной информационной системе АИС ЛУ;
- в справке по итогам учета единиц портфолио обучающегося.

4. Оценка образовательной деятельности

4.1. Оценка подлежат ООП соответствующего уровня общего образования, разработанные согласно требованиям образовательных стандартов (ФГОС начального общего, основного общего и среднего общего образования). Оценка ООП соответствующего уровня общего образования проводится на этапе ее согласования и утверждения по параметрам согласно приложению 5.

4.1.1. Результаты оценки ООП (по уровням общего образования) прикладываются к протоколу утверждения программы.

4.1.2. В случае внесения в ООП (по уровням общего образования) изменений и/или дополнений проводится оценка этих

изменений и дополнений на предмет соответствия требованиям ФГОС соответствующего уровня общего образования.

4.1.3. Информация по пунктам 1.1–1.4 приложения 5 включается в отчет о самообследовании.

4.2. Оценка дополнительных общеобразовательных программ проводится только на этапе их внесения в школьный реестр дополнительных общеобразовательных программ по параметрам:

- соответствие тематики программы запросу потребителей;
- наличие документов, подтверждающих этот запрос;
- соответствие содержания программы заявленному направлению дополнительного образования;
- соответствие структуры и содержания программы региональным требованиям (при их наличии);
- наличие в программе описанных форм и методов оценки планируемых результатов освоения программы обучающимся.

4.2.1. Оценка реализации дополнительного образования проводится по схеме анализа занятия (приложение 7).

5. Оценка условий реализации образовательных программ

5.1. Структура оценки условий реализации образовательных программ разрабатывается на основе требований ФГОС к кадровым, финансовым, психолого-педагогическим, материально-техническим и информационно-методическим условиям.

5.1.1. Требования к кадровым условиям составляются на основе профессионального стандарта педагога и внутреннего стандарта МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» в соответствии с Концепцией развития проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций с использованием технологии командного наставничества.

5.1.2. Оценка кадровых условий включает в себя проведение диагностики на основе определения уровня сформированности проектно-методической культуры педагогов.

5.2. Оценка условий реализации образовательных программ предусматривает проведение контроля состояния условий, на основе критериев, указанных в приложении 6.

5.3. Совокупность параметров оценки и их распределение по группам условий реализации образовательных программ соответ-

ствуется федеральным требованиям к показателям эффективности деятельности организации, подлежащей самообследованию.

5.4. Оценка условий реализации образовательных программ проводится:

- на этапе разработки ООП того или иного уровня (стартовая оценка);

- ежегодно в ходе подготовки отчета о самообследовании.

5.5. Стартовая оценка проводится с целью учета имеющихся условий при планировании результатов образовательной деятельности и состава мероприятий по их достижению. Стартовая оценка условий дополняется «дорожной картой» их развития за период реализации ООП того или иного уровня общего образования.

5.6. Показатели стартовой оценки и показатели «дорожной карты» вносятся в организационный раздел ООП каждого уровня общего образования после их согласования.

5.7. Ежегодно в ходе подготовки отчета о самообследовании проводится контроль состояния условий. Предметом контроля выступают:

- выполнение показателей «дорожной карты» по каждому уровню ООП;

- совокупное состояние условий образовательной деятельности в Гимназии.

5.8. Результаты ежегодной оценки совокупного состояния условий образовательной деятельности МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» включаются в отчет о самообследовании.

6. Мониторинг

6.1. В рамках ВСОКО проводятся мониторинги:

- личностного развития обучающихся;

- достижения обучающимися метапредметных образовательных результатов;

- выполнения «дорожной карты» развития условий реализации образовательных программ;

- показателей отчета о самообследовании.

6.2. Вышеперечисленные мониторинги проводятся на основе параметров, внесенных в приложения 2–6.

6.3. Мониторинг показателей отчета о самообследовании проводится один раз в год, а его результаты вносятся в аналитическую часть отчета о самообследовании.

7. Документы ВСОКО

7.1. В рамках ВСОКО ответственные лица готовят справки по результатам оценочных мероприятий, локальные аналитические записки в случае внепланового контроля в одном из направлений ВСОКО и сводные аналитические справки по итогам мониторингов.

7.2. Состав конкретных документов ВСОКО ежегодно обновляется и утверждается руководителем МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Приложение 6 к Положению о системе оценки достижения планируемых результатов освоения ООП

Критерии оценки условий реализации образовательных программ

Группа условий	Критерии оценки	Единица измерения	Контроль состояния условий		
			фактический показатель на старте	планируемый показатель («дорожная карта»)	факт выполнения «дорожной карты»
Кадровые условия	Численность / удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	Чел./%			
	Численность / удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование педагогиче-	Чел./%			

	ской направленности (профиля), в общей численности педагогических работников				
	Численность / удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе: – аттестация на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением: – первая, – высшая	Чел./%			
	Численность / удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет: – до 5 лет, – свыше 30 лет	Чел./%			
	Численность / удельный вес численности педагогических и админи-	Чел./%			

	<p>стративно-хозяйственных работников, прошедших за последние три года повышение квалификации по профилю профессиональной деятельности и (или) иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников</p>				
	<p>Численность / удельный вес численности педагогических и административно-хозяйственных работников, имеющих профессиональную переподготовку по профилю/направлению профессиональной деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников</p>	<p>Чел./%</p>			

	<p>Численность / удельный вес численности педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации по осуществлению образовательной деятельности в условиях ФГОС общего образования, в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников</p>	Чел./%			
	<p>Численность / удельный вес численности педагогических работников, охваченных непрерывным профессиональным образованием: – тренинги, обучающие семинары, стажировки; – вне программ повышения квалификации</p>	Чел./%			
	<p>Численность / удельный вес численности педагогических работников, реализовавших методические проекты под руководством ученых или</p>	Чел./%			

научно-педагогических работников партнерских организаций				
Численность / удельный вес численности педагогических работников, владеющих проектно-методической культурой на необходимом и достаточном уровне	Чел./%			
Численность / удельный вес численности педагогических работников, входящих в команду наставников МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» в сетевом взаимодействии	Чел./%			
Численность / удельный вес численности педагогических работников, являющихся победителями или призерами конкурса «Учитель года»	Чел./%			
Численность / удельный вес численности педагогических работников, являющихся победителями или призерами региональных конкурсов	Чел./%			

	профессионально-го мастерства				
	Численность / удельный вес численности педагогических работников, имеющих публикации в профессиональных изданиях на региональном или федеральном уровнях	Чел./%			
	Численность / удельный вес численности педагогических работников, ведущих личную страничку на сайте школы	Чел./%			
Психолого-педагогические условия	Количество педагогов-психологов в штатном расписании	Чел.			
	Количество педагогов-психологов по совместительству	Чел.			
	Количество социальных педагогов	Чел.			
	Доля педагогических работников с вмененным функционалом тьютора в общем количестве педагогических работников	Чел./%			
	Доля мероприятий, курируемых педагогом-психологом в Программе воспитания	Ед./%			

Доля мероприятий, курируемых педагогом-психологом в Программе формирования и развития УУД	Ед./%			
Доля курсов внеурочной деятельности, разработанных при участии (соавторстве) педагога-психолога в общем объеме курсов внеурочной деятельности в плане внеурочной деятельности	Ед./%			
Количество дополнительных образовательных программ на базе школы, разработанных при участии (соавторстве) педагога-психолога	Ед.			
Наличие оборудованного помещения, приспособленного для индивидуальных консультаций с обучающимися, родителями	Имеется / не имеется			
Наличие оборудованных образовательных пространств для психологической разгрузки; рекреационных зон	Имеется / не имеется			

Материально-технические условия	Количество компьютеров в расчете на одного учащегося	Ед.			
	Оснащенность учебных кабинетов (в соответствии с ФГОС / федеральными или региональными требованиями)	Ед./%			
	Наличие читального зала библиотеки, в том числе: – с обеспечением возможности работы на стационарных компьютерах или использования переносных компьютеров; – с медиатекой; – оснащенного средствами сканирования и распознавания текстов; – с выходом в интернет с компьютеров, расположенных в помещении библиотеки; – с возможностью размножения печатных бумажных материалов	Да/ нет			
Численность/удельный вес численности учащихся, которым обеспечена возмож-	Чел./%				

	ность пользоваться широкополосным интернетом (не менее 2 Мб/с), в общей численности учащихся				
	Общая площадь помещений, в которых осуществляется образовательная деятельность, в расчете на одного учащегося	Кв. м			
Учебно-методическое и информационное обеспечение	Количество экземпляров учебной и учебно-методической литературы в общем количестве единиц хранения библиотечного фонда, состоящих на учете, в расчете на одного учащегося	Ед./%			
	Количество экземпляров справочной литературы в общем количестве единиц хранения библиотечного фонда, состоящих на учете, в расчете на одного учащегося	Ед.			
	Количество экземпляров научно-популярной литературы в общем количестве единиц хранения библио-	Ед.			

течного фонда, состоящих на учете, в расчете на одного учащегося				
Соответствие используемых учебников и учебных пособий федеральному перечню	Соответствует / не соответствует			
Наличие общедоступного аннотированного перечня информационных образовательных ресурсов интернета	Да/нет			
Количество единиц электронных образовательных ресурсов, используемых при реализации рабочих программ по предметам учебного плана	Ед.			
Количество единиц цифровых программных продуктов, используемых при реализации плана внеурочной деятельности	Ед.			
Количество единиц цифровых программных продуктов, используемых для обеспечения проектной деятельности обучающихся	Ед.			

	Соответствие содержания сайта требованиям статьи 29 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	Соответствует / не соответствует			
--	--	----------------------------------	--	--	--

3.2.2. Изменения в основные образовательные программы НОО, ООО, СОО в организационный раздел, в пункт «Система условий реализации основной образовательной программы»

Описание кадровых условий и механизмы их достижения основной образовательной программы начального общего образования

Соответствие кадровых условий реализации основной образовательной программы начального общего образования в МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» подтверждаются следующими документами (табл. 2).

Таблица 2

Соответствие кадровых условий реализации основной образовательной программы начального общего образования

Требование	Показатели	Документационное обеспечение
Укомплектованность общеобразовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками	Обеспеченность педагогическими, руководящими и иными работниками общеобразовательной организации	Информационная справка
Уровень квалификации педагогических, руководящих и иных	Соответствие уровня квалификации педагогических, руководящих и иных работников обще-	Информационная справка о кадровом обеспечении реализации основной об-

Требование	Показатели	Документационное обеспечение
работников общеобразовательной организации	образовательной организации требованиям ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих и требований профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего среднего общего образования (воспитатель, учитель)» ² , требованиям Положения об аттестации на соответствие занимаемой должности	разовательной программы начального общего образования, включающая следующие компоненты: – должность; – должностные обязанности; – количество работников в общеобразовательной организации; – уровень квалификации работников общеобразовательной организации: требования к уровню квалификации, фактический уровень
	Разработка должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей педагогических, руководящих и иных работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и	Должностные инструкции, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей педагогических, руководящих и иных работников общеобразовательной организации

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. № 761н Москвы «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел „Квалификационные характеристики должностей работников образования“»; Приказ Министерства труда и социальной защиты от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессиональный стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего среднего общего образования (воспитатель, учитель)“».

Требование	Показатели	Документационное обеспечение
	компетентности работников общеобразовательной организации на основе требований нормативных документов	
Непрерывность профессионального развития педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность	Обеспеченность общеобразовательной организации педагогическими и руководящими работниками, освоивших дополнительные профессиональные программы по профилю педагогической деятельности	Документы об освоении дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года
Уровень владения педагогическими работниками проектно-методической культурой	Выполнение проектно-творческой деятельности на основе прогнозирования, планирования, конструирования, исполнения (в определенные сроки) и оценки достижения запланированного; рефлексии, направленной на развитие в себе потребности в овладении проектно-методической культурой	Информационная справка об уровне квалификации работников общеобразовательной организации в части владения проектно-методической культурой

Организация непрерывного профессионального развития педагогических работников, реализуется в общеобразовательной организации в следующих формах:

- планы-графики повышения квалификации;
- график аттестации педагогических работников;
- неформальные формы повышения квалификации (написание статей, участие в конференциях; участие в открытой авторской методической образовательной сети (федеральной) инновационной тематической направленности «Проектно-

методическая культура педагога: эффективные стратегии ее формирования и развития» для отработки и тиражирования продуктов инновационной деятельности;

- персонафицированные программы повышения квалификации, включающие в себя владение проектно-методической культурой на оптимальном уровне;

- программы самообразования;

- план методической работы, включающий разнообразные формы работы (семинары, тренинги, заседания методических объединений, конференции участников образовательных отношений и социальных партнеров ОО по итогам разработки основной образовательной программы, мастер-классы, круглые столы, открытые уроки, внеурочные занятия и т. п.);

- участие педагогов в деятельности сетевых сообществ с целью повышения своего профессионального уровня;

- участие в сетевом взаимодействии с использованием технологии командного наставничества.

Описание кадровых условий реализации основной образовательной программы основного общего образования включает:

- характеристику укомплектованности МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска»;

- описание уровня квалификации работников МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» и их функциональные обязанности;

- описание реализуемой системы непрерывного профессионального развития и повышения квалификации педагогических работников.

Кадровое обеспечение

МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» укомплектовано кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определенных основной образовательной программой МАОУ «Гимназии № 76 г. Челябинска», способными к инновационной профессиональной деятельности.

Основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работни-

ков МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска», служат квалификационные характеристики, представленные в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Требования к кадровым условиям включают:

- укомплектованность образовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками;
- уровень квалификации педагогических и иных работников образовательной организации;
- непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего общего образования;
- владение педагогическими работниками проектно-методической культурой.

В организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу, создаются условия:

- для реализации электронного обучения, применения дистанционных образовательных технологий, а также сетевого взаимодействия с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, обеспечивающими возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов;
- оказания постоянной научно-теоретической, методической и информационной поддержки педагогических работников по вопросам реализации основной образовательной программы, использования инновационного опыта других организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- стимулирования непрерывного личностного профессионального роста и повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, использования ими современных педагогических технологий;
- повышения эффективности и качества педагогического труда;
- выявления, развития и использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- осуществления мониторинга результатов педагогического труда.

МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» укомплектовано медицинскими работниками, работниками пищеблока, вспомогательным персоналом.

Описание кадровых условий МАОУ «Гимназии № 76 г. Челябинска» реализовано в таблице 3.

Таблица 3

**Кадровое обеспечение реализации
основной образовательной программы
основного общего образования**

Должность	Должностные обязанности	Количество работников	Уровень квалификации работников	
			требования к уровню квалификации	фактический
Учителя с высшей квалификационной категорией	См. описание	53	Соответствуют	Соответствуют
Учителя с первой квалификационной категорией	См. описание	9	Соответствуют	Соответствуют
Учителя без квалификационной категории	См. описание	9	Соответствуют	Соответствуют

Должность: директор.

Должностные обязанности: обеспечивает системную образовательную и административно-хозяйственную работу МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Требования к уровню квалификации: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет либо высшее профессиональное об-

разование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет. Осуществляет сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Должность: заместитель руководителя.

Должностные обязанности: координирует работу преподавателей, разработку учебно-методической документации. Обеспечивает совершенствование методов организации образовательного процесса. Осуществляет контроль над качеством образовательного процесса.

Требования к уровню квалификации: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет. Осуществляет сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Должность: учитель.

Должностные обязанности: осуществляет обучение и воспитание обучающихся, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ.

Требования к уровню квалификации: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образова-

ние по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы; сформированность гуманистической позиции, позитивной направленности на педагогическую деятельность;

– общая культура, определяющая характер и стиль педагогической деятельности, влияющая на успешность педагогического общения и позицию педагога;

– проектно-методическая культура, позволяющая эффективно выполнять проектно-творческую деятельность на основе прогнозирования, планирования, конструирования, исполнения (в определенные сроки) и оценки достижения запланированного;

– высокий уровень развития личности преподавателя, в частности, таких качеств, как самостоятельность, индивидуальность, умение генерировать идеи, смелость, инициативность, креативность, мобильность, готовность педагога к инновационной деятельности, разработке и внедрению новых образовательных технологий и его профессионального мастерства в организации и осуществлении учебно-воспитательного процесса;

– самоорганизованность, эмоциональную устойчивость.

Должность: педагог-организатор.

Должностные обязанности: содействует развитию личности, талантов и способностей, формированию общей культуры обучающихся, расширению социальной сферы в их воспитании. Проводит воспитательные и иные мероприятия. Организует работу детских клубов, кружков, секций и других объединений, разнообразную деятельность обучающихся и взрослых.

Требования к уровню квалификации: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо в области, соответствующей профилю работы, без предъявления тре-

бований к стажу работы. Осуществляет сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Должность: **социальный педагог.**

Должностные обязанности: осуществляет комплекс мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждениях, организациях и по месту жительства обучающихся.

Требования к уровню квалификации: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы. Осуществляет сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Должность: **педагог-психолог.**

Должностные обязанности: осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся.

Требования к уровню квалификации: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы. Осуществляет сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Должность: тьютор.

Должностные обязанности: организует процесс индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию и развитию их познавательных интересов.

Требования к уровню квалификации: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее 2 лет. Осуществляет сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Должность: педагог дополнительного образования.

Должностные обязанности: осуществляет дополнительное образование обучающихся в соответствии с образовательной программой, развивает их разнообразную творческую деятельность.

Требования к уровню квалификации: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы. Осуществляет сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Должность: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

Должностные обязанности: осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики курса ОБЖ. Организует, планирует и проводит учебные, в том числе факультативные и внеурочные занятия, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения.

Требования к уровню квалификации: высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет. Осуществляет сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Должность: **библиотекарь.**

Должностные обязанности: обеспечивает доступ обучающихся к информационным ресурсам, участвует в их духовно-нравственном воспитании, профориентации и социализации, содействует формированию информационной компетентности обучающихся.

Требования к уровню квалификации: высшее или среднее профессиональное образование по специальности «Библиотечно-информационная деятельность». Осуществляет сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Должность: **лаборант.**

Должностные обязанности: следит за исправным состоянием лабораторного оборудования, осуществляет его наладку. Подготавливает оборудование к проведению экспериментов.

Требования к уровню квалификации: среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет.

Должность: бухгалтер.

Должностные обязанности: выполняет работу по ведению бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций.

Требования к уровню квалификации: бухгалтер II категории: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет. Бухгалтер: среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет.

Профессиональное развитие и повышение квалификации педагогических работников

Основным условием формирования и наращивания необходимого и достаточного кадрового потенциала МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» является обеспечение в соответствии с новыми образовательными реалиями и задачами адекватности системы непрерывного педагогического образования происходящим изменениям в системе образования в целом. Непрерывность профессионального развития работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу среднего общего образования, обеспечивается освоением ими дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, обучение технологии развития проектно-методической культуры педагогов и технологии командного наставничества. При этом темпы модернизации подготовки и переподготовки педагогических кадров опережают темпы модернизации системы образования.

Перспективный план повышения квалификации педагогических кадров см. в приложениях. При этом используются различные образовательные отношения, имеющие соответствующую лицензию, сформированные на базе образовательных учреждений общего, профессионального и дополнительного

образования детей стажерские площадки, а также дистанционные образовательные ресурсы.

Ожидаемый результат повышения квалификации – профессиональная готовность работников образования к реализации ФГОС:

– **обеспечение** оптимального вхождения работников образования в систему ценностей современного образования;

– **принятие** идеологии ФГОС общего образования;

– **освоение** новой системы требований к структуре основной образовательной программы, результатам ее освоения и условиям реализации, а также системы оценки итогов образовательной деятельности обучающихся;

– **овладение** учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач ФГОС;

– **сформированность** у педагогических работников компетенции выявления и отражения в основной образовательной программе особых образовательных потребностей, включая региональные, национальные и/или этнокультурные потребности обучающихся.

Одним из условий готовности МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» к введению ФГОС основного общего образования является создание системы методической работы, обеспечивающей сопровождение деятельности педагогов на всех этапах реализации требований ФГОС.

Организация методической работы

Научно-методическая работа учителя – это научное исследование, целью которого является получение своих собственных, то есть авторских выводов и результатов (теоретического и практического характера) в области преподавания конкретной школьной дисциплины и в рамках избранной темы.

Главная цель научно-методической работы учителя имеет двойственный характер, а именно:

1) обеспечение учебно-воспитательной деятельности научно обоснованными средствами обучения (программами, планами,

учебниками и учебными пособиями, средствами наглядности, компьютерными программами и т. д.); обе стороны основной цели тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены;

2) повышение профессиональной квалификации, включая обучение технологии развития проектно-методической культуры педагогов и технологии командного наставничества, и научно-методического уровня педагогических кадров.

Научно-методическая работа в МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» – это прежде всего система. Она включает в себя следующие основные компоненты:

- диагностирование;
- целеполагание;
- конструирование;
- содержательный (информационный) компонент;
- организационно-деятельностный;
- контрольно-управленческий.

МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» система научно-методической работы выстраивается в соответствии с тенденциями развития современной системы образования.

Существуют различные технологии внедрения педагогической теории в практику. Мы придерживаемся следующего алгоритма внедрения:

1) изучение задач, обозначенных в нормативных документах;

2) подбор материалов с изложением концептуально-теоретических основ построения образовательных отношений в соответствии с нормативными требованиями;

3) анализ состояния практики и сопоставление данных с социальными требованиями;

4) построение эталона (условной нормы) преобразования педагогической практики;

5) поиск идей, рекомендаций, которые могут быть внедрены;

6) разработка комплексной программы, включающей закономерности этапов внедрения;

7) подготовка дидактических, материальных, информационных, организационных средств;

8) методическая, психологическая, организационная подготовка участников внедрения;

9) научно-методическое консультирование с авторами рекомендаций.

Научно-методическая работа наиболее эффективно происходит при использовании коллективной творческой деятельности участников образовательной деятельности. Поэтому в гимназии активно используются такие формы организации педагогической деятельности, как:

– творческие лаборатории;

– творческие микро-группы, которые могут действовать в течение учебного года или по мере решения какой-либо проблемы. Причем, один и тот же педагог может принимать участие одновременно в деятельности нескольких творческих групп.

Эффективными формами повышения квалификациями считаем следующие:

– курсы ПК;

– сотрудничество с ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО РЦОКИО;

– сотрудничество с вузами (ЧГПУ, ЧелГУ, ЮУрГУ, Академия госслужбы);

– методические объединения;

– постоянно действующие проблемные семинары;

– творческие объединения;

– экспериментальные лаборатории;

– индивидуальное наставничество;

– профессиональные конкурсы;

– смотр-конкурс УМК;

– методические недели;

– открытые уроки;

– участие учителей в конкурсах районного, городского, российского уровня в очной и дистанционной форме;

– участие в открытой авторской методической образовательной сети (федеральной) инновационной тематической направленности «Проектно-методическая культура педагога: эффективные стратегии ее формирования и развития» для

отработки и тиражирования продуктов инновационной деятельности.

Важной формой мы считаем сотрудничество с вузами, что обеспечивает:

- связь науки и практики;
- сотрудничество в совместной научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности.

Мероприятия:

1. Семинары, посвященные содержанию и ключевым особенностям ФГОС.

2. Тренинги для педагогов с целью выявления и соотнесения собственной профессиональной позиции с целями и задачами ФГОС.

3. Заседания методических объединений учителей по проблемам введения ФГОС.

4. Конференции участников образовательных отношений и социальных партнеров МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» по итогам разработки основной образовательной программы, ее отдельных разделов, проблемам апробации и введения ФГОС.

5. Участие педагогов в разработке разделов и компонентов основной образовательной программы «МАОУ Гимназия № 76 г. Челябинска».

6. Участие педагогов в разработке и апробации оценки эффективности работы в условиях внедрения ФГОС и новой системы оплаты труда.

7. Участие педагогов в проведении мастер-классов, круглых столов, стажерских площадок, «открытых» уроков, внеурочных занятий и мероприятий по отдельным направлениям введения и реализации ФГОС.

8. Участие педагогов в различных методических сетях, в частности в открытой авторской методической образовательной сети (федеральной) инновационной тематической направленности «Проектно-методическая культура педагога: эффективные стратегии ее формирования и развития» для отработки и тиражирования продуктов инновационной деятельности.

**Информация о прохождении курсов повышения
квалификации учителей МАОУ «Гимназия № 76
г. Челябинска»**

№	Фамилия	Имя	Отчество	Должность	Год прохождения последних КПК	Год прохождения следующих КПК	Место прохождения КПК (УМЦ, ЧИППКРО, РЦОКИО)
1							
2							
3							

3.1. Требования к кадровым условиям реализации ООО СОО.

Характеристика укомплектованности организации, осуществляющей образовательную деятельность, педагогическими, руководящими и иными работниками

Образовательная организация укомплектовывается кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определенных основной образовательной программой образовательной организации, и способными к инновационной профессиональной деятельности.

Требования к кадровым условиям включают:

- укомплектованность образовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками;
- уровень квалификации педагогических и иных работников образовательной организации;
- непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего общего образования;
- владение педагогическими работниками проектно-методической культурой.

В организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу, создаются условия:

- для реализации электронного обучения, применения дистанционных образовательных технологий, а также сетевого взаимодействия с организациями, осуществляющими образова-

тельную деятельность, обеспечивающими возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов;

- оказания постоянной научно-теоретической, методической и информационной поддержки педагогических работников по вопросам реализации основной образовательной программы, использования инновационного опыта других организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- стимулирования непрерывного личностного профессионального роста и повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, использования ими современных педагогических технологий;

- повышения эффективности и качества педагогического труда;

- выявления, развития и использования потенциальных возможностей педагогических работников;

- осуществления мониторинга результатов педагогического труда.

Кадровое обеспечение реализации основной образовательной программы среднего общего образования может строиться по схеме:

- должность;

- должностные обязанности;

- количество работников в образовательной организации (требуется/имеется);

- уровень работников образовательной организации: требования к уровню квалификации, фактический уровень.

Образовательная организация с учетом особенностей педагогической деятельности по проектированию и реализации образовательной деятельности составляет перечень необходимых должностей в соответствии с ЕКС и требованиями профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Результативность деятельности педагогических работников может оцениваться по схеме:

- критерии оценки;

- содержание критерия;

- показатели/индикаторы.

Показатели и индикаторы могут быть разработаны образовательной организацией на основе планируемых результатов (в том числе для междисциплинарных программ) и в соответствии со спецификой основной образовательной программы образовательной организации. Они отражают динамику образовательных достижений обучающихся, в том числе развития УУД, а также активность и результативность их участия во внеурочной деятельности, образовательных, творческих и социальных, в том числе разновозрастных проектах, школьном самоуправлении, волонтерском движении. Обобщенная оценка личностных результатов учебной деятельности обучающихся может осуществляться в ходе различных мониторинговых исследований.

При оценке качества деятельности педагогических работников могут учитываться:

- востребованность услуг учителя (в том числе внеурочных) учениками и их родителями (законными представителями);

- использование учителями современных педагогических технологий, в том числе ИКТ и здоровьесберегающих;

- участие в методической и научной работе;

- распространение передового педагогического опыта;

- повышение уровня профессионального мастерства;

- работа учителя по формированию и сопровождению индивидуальных образовательных траекторий обучающихся;

- руководство проектной деятельностью обучающихся;

- взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений;

- участие в сетевом взаимодействии с использованием технологии командного наставничества.

Описание уровня квалификации педагогических, руководящих и иных работников организации, осуществляющей образовательную деятельность

Уровень квалификации работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу, для каждой занимаемой должности должен соответствовать квалификационным характеристикам ЕКС и требованиям профессионального

стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» по соответствующей должности.

Соответствие уровня квалификации работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу, требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям, а также занимаемым ими должностям, устанавливается при их аттестации.

Квалификация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должна отражать:

- компетентность в соответствующих предметных областях знания и методах обучения;

- сформированность гуманистической позиции, позитивной направленности на педагогическую деятельность;

- общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога;

- проектно-методическую культуру, позволяющую эффективно выполнять проектно-творческую деятельность на основе прогнозирования, планирования, конструирования, исполнения (в определенные сроки) и оценки достижения запланированного;

- высокий уровень развития личности преподавателя, в частности, таких качеств, как самостоятельность, индивидуальность, умение генерировать идеи, смелость, инициативность, креативность, мобильность, готовность педагога к инновационной деятельности, разработке и внедрению новых образовательных технологий и его профессионального мастерства в организации и осуществлении учебно-воспитательного процесса,

- самоорганизованность, эмоциональную устойчивость.

У педагогического работника, реализующего основную образовательную программу, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для реализации требований ФГОС СОО и успешного достижения обучающимися планиру-

емых результатов освоения основной образовательной программы, в том числе умения:

- обеспечивать условия для успешной деятельности, позитивной мотивации, а также самомотивирования обучающихся;
- осуществлять самостоятельный поиск и анализ информации с помощью современных информационно-поисковых технологий;
- разрабатывать программы учебных предметов, курсов, методические и дидактические материалы;
- выбирать учебники и учебно-методическую литературу, рекомендовать обучающимся дополнительные источники информации, в том числе интернет-ресурсы;
- выявлять и отражать в основной образовательной программе специфику особых образовательных потребностей (включая региональные, национальные и (или) этнокультурные, личностные, в том числе потребности одарённых детей, детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов);
- организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуального проекта;
- оценивать деятельность обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СОО, включая: проведение стартовой и промежуточной диагностики, внутришкольного мониторинга, осуществление комплексной оценки способности обучающихся решать учебно-практические и учебно-познавательные задачи;
- интерпретировать результаты достижений обучающихся;
- использовать возможности ИКТ, работать с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;
- осуществлять сетевое взаимодействие в различных методических сетях, включая авторскую методическую сеть МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

Описание реализуемой системы непрерывного профессионального развития и повышения квалификации педагогических и руководящих работников организации, осуществляющей об-

разовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу.

Основным условием формирования и наращивания необходимого и достаточного кадрового потенциала образовательной организации является обеспечение в соответствии с новыми образовательными реалиями и задачами адекватности системы непрерывного педагогического образования происходящим изменениям в системе образования в целом.

Непрерывность профессионального развития работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу среднего общего образования, обеспечивается освоением ими дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности, не реже чем один раз в три года, обучение технологии развития проектно-методической культуры педагогов и технологии командного наставничества.

В основной образовательной программе образовательной организации могут быть представлены планы-графики, включающие различные формы непрерывного повышения квалификации всех педагогических работников, а также графики аттестации кадров на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 г. № 276 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций», а также методикой оценки уровня квалификации педагогических работников.

При этом могут быть использованы различные образовательные организации, имеющие соответствующую лицензию.

Формами повышения квалификации могут быть:

– послевузовское обучение в высших учебных заведениях, в том числе в магистратуре, аспирантуре, докторантуре, на курсах повышения квалификации;

– стажировки, участие в конференциях, обучающих семинарах и мастер-классах по отдельным направлениям реализации основной образовательной программы;

– участие в открытой авторской методической образовательной сети (федеральной) инновационной тематической направленности «Проектно-методическая культура педагога: эффек-

тивные стратегии ее формирования и развития» для отработки и тиражирования продуктов инновационной деятельности;

- дистанционное образование; участие в различных педагогических проектах; создание и публикация методических материалов и др.

Для достижения результатов основной образовательной программы в ходе ее реализации предполагается оценка качества и результативности деятельности педагогических работников с целью коррекции их деятельности, а также определения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Ожидаемый результат повышения квалификации – профессиональная готовность работников образования к реализации ФГОС СОО:

- обеспечение оптимального вхождения работников образования в систему ценностей современного образования;

- освоение системы требований к структуре основной образовательной программы, результатам ее освоения и условиям реализации, а также системы оценки итогов образовательной деятельности обучающихся;

- овладение учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач ФГОС СОО.

Одним из условий готовности образовательной организации к введению ФГОС СОО является создание системы методической работы, обеспечивающей сопровождение деятельности педагогов на всех этапах реализации требований ФГОС СОО. Организация методической работы может планироваться по следующей схеме: мероприятия, ответственные, форма подведения итогов, анализ и использование результатов на уроках и во внеурочной работе. Методическая работа более детально планируется на учебный год и утверждается педагогическим советом образовательной организации.

При этом могут быть использованы мероприятия:

- семинары, посвященные содержанию и ключевым особенностям ФГОС СОО;

- тренинги для педагогов с целью выявления и соотнесения собственной профессиональной позиции с целями и задачами ФГОС СОО;

- заседания методических объединений учителей по проблемам введения ФГОС СОО;
- конференции участников образовательных отношений и социальных партнеров образовательной организации по итогам разработки основной образовательной программы, ее отдельных разделов, проблемам апробации и введения ФГОС СОО;
- участие педагогов в разработке разделов и компонентов основной образовательной программы образовательной организации;
- участие педагогов в разработке и апробации оценки эффективности работы в условиях внедрения ФГОС СОО и новой системы оплаты труда;
- участие педагогов в различных методических сетях, в частности в открытой авторской методической образовательной сети (федеральной) инновационной тематической направленности «Проектно-методическая культура педагога: эффективные стратегии ее формирования и развития» для отработки и тиражирования продуктов инновационной деятельности;
- участие педагогов в проведении мастер-классов, круглых столов, стажерских площадок, «открытых» уроков, внеурочных занятий и мероприятий по отдельным направлениям введения и реализации ФГОС СОО.

Подведение итогов и обсуждение результатов мероприятий могут осуществляться в разных формах: совещания при директоре, заседания педагогического и методического советов, решения педагогического совета, презентации, приказы, инструкции, рекомендации, резолюции и т. д.

3.2.3. Положение о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на соответствие занимаемой должности

I. Общие положения

1. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – организация), определяет правила, основные за-

дачи и принципы проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

2. Настоящий Порядок применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381), в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (далее – педагогические работники).

2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников.

3. Основными задачами проведения аттестации на соответствие занимаемой должности являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их проектно-методологической культуры, профессионального и личностного роста;

- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций.

4. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объ-

ективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

II. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее – аттестационная комиссия организации).

6. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

7. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

9. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

10. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление.

11. В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);

ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором в соответствии с положениями проектно-методической культуры.

1. Прогнозирование проектной деятельности

умение осуществлять логические операции анализа, синтеза, обобщения;

– умение проводить сравнение и классификацию на основе самостоятельно выработанных критериев;

– умение устанавливать причинно-следственные связи;

– умение устанавливать аналогии;

– умение определять проблему на основе анализа фактов, относящихся к сфере профессиональной деятельности;

– умение грамотно формулировать задачи, направленные на решение выявленных проблем;

– умение выстраивать иерархию проблем и задач;

– умение осуществлять обоснованный выбор наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий;

– умение определять ресурсы, необходимые для решения поставленных задач;

– умение прогнозировать возможные последствия и результаты деятельности;

– умение определять и корректировать цели и задачи деятельности, в том числе промежуточные;

2. Планирование проектной деятельности

– умение планировать учебную деятельность в соответствии с целями и задачами проекта

– умение эффективным образом формулировать критерии достижения целей и задач в различных ситуациях;

– умение выбирать и эффективно применять образовательные технологии (развивающее, проблемное, дифференцированное обучение и др.), позволяющие достигать планируемых результатов проектной деятельности;

– умение выбирать и эффективно применять образовательные методы обучения (личностно-деятельностные, программ-

но-целевой метод, метод моделирования и др.), позволяющие достигать планируемые результаты проектной деятельности.

3. Конструирование проектной деятельности

- умение выстраивать индивидуальные образовательные траектории учащихся на основе планируемых результатов освоения образовательных программ;
- умение обеспечивать опору на чувственное восприятие материала;
- умение адаптировать особенности передачи информации;
- умение организовать поиск дополнительной информации, необходимой для решения проектной задачи;
- умение организовать использование проектных действий, адекватных решаемой задаче.

4. Исполнение проектной деятельности (в определенные сроки)

- умение применять современные средства, их возможности при решении проектной задачи;
- умение применять современные технические средства;
- умение адаптировать получаемую новую информацию;
- умение устанавливать отношения сотрудничества и умение вести диалог;
- умение применять грамотную устную и письменную речь, в том числе профессиональную;
- умение адекватно использовать речевые средства для решения различных коммуникативных задач;
- умение применять методы убеждения и аргументации своей позиции;
- умение насыщать общение положительными эмоциями и чувствами;
- умение создавать рабочую атмосферу;
- умение привлекать других людей к решению поставленных задач;
- умение продуктивно взаимодействовать с членами группы при решении профессионально значимых задач;
- умение демонстрировать практическое применение результатов проектов;
- умение выбирать адекватные формы и методы презентации;

- умение публично представлять результаты своей работы;
- умение осуществлять эффективную коммуникацию с использованием современных средств ИКТ (электронная почта, чат, форум, видео-конференц-связь).

5. Оценка проектной деятельности

- умение применять виды педагогической оценки и знать ее функции;
- умение обоснованно использовать для различных целей разные методы и процедуры оценивания;
- умение осуществлять грамотный подбор/разработку контрольно-измерительных материалов, адекватных задачам оценивания;
- использование современных способов оценивания, базирующихся на применении информационно-коммуникационных технологий (электронное тестирование, ведение электронных форм документации);
- умение анализировать результаты педагогического оценивания;
- умение корректировать проектную деятельность в соответствии с полученными результатами оценивания.

12. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

13. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

14. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

15. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

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

16. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

17. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

18. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

19. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

20. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации, решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

21. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

22. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

23. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

3.2.4. Положение об инновационной деятельности в МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с целью определения общих условий и порядка организации, управления инновационной деятельностью в МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска», направленной на обновление и развитие образовательной организации в соответствии с основными образовательными программами, приоритетными направлениями государственной политики в области образования. Положение об инновационной деятельности определяет цели, задачи, формы организации методической работы Организации, способы получения информации о современных научно-педагогических концепциях, педагогических идеях и методических способах организации образовательного процесса, способствует изучению, обобщению и распространению педагогического опыта.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

– с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– государственной программой Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства от 26.12.2017 № 1642;

– федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) начального общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки от 06.10.2009 № 373;

– ФГОС основного общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки от 17.12.2010 № 1897;

– ФГОС среднего общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки от 17.05.2012 № 413;

– Порядком проведения самообследования в образовательной организации, утвержденным приказом Минобрнауки от 14.06.2013 № 462;

– уставом МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

1.3. Под инновационной деятельностью понимается деятельность МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска», ориентированная на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения образования. Указанная деятельность осуществляется в форме реализации инновационных проектов (программ) школой самостоятельно или совместно с иными организациями, действующими в сфере образования, направленная на освоение образцов новой образовательной практики и формирование культуры инноваций, а также на внедрение в практику результатов экспериментальной работы.

1.4. Под управлением инновационным процессом понимается целеустремленная деятельность всех субъектов, направленная на обеспечение становления, стабилизации, оптимального функционирования и обязательного развития школы.

1.5. Участниками инновационной деятельности являются педагогические работники, руководители, обучающиеся МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска»

1.6. В обосновании введения той или иной инновации (новшества) в практику педагоги и администрация школы руководствуются разработанными принципами или концептуальными положениями данной инновационной практики, устанавливают цели, задачи, принципы инновационной педа-

гогической, управленческой и исследовательской деятельности.

1.7. Основными направлениями деятельности являются:

– совершенствование инновационной деятельности в педагогической сфере;

– сфере управления современным образованием, содержания образования, теории и методологии современного образования, предметно-пространственной среды образования.

2. Цели и задачи, основные направления инновационной деятельности

2.1. Целью инновационной деятельности является создание условий повышения качества образования.

2.2. Для реализации поставленной цели выполняются следующие задачи:

2.2.1. Формирование общей культуры личности обучающихся на основе усвоения обязательного минимума содержания общеобразовательных программ, их адаптация к жизни в обществе, создание основы для осознанного выбора и последующего освоения профессиональных образовательных программ, воспитание гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье, формирование здорового образа жизни; развитие и совершенствование образовательного процесса, материально-технической базы, осуществление дополнительных мер социальной поддержки обучающихся и работников.

2.2.2. Создание максимально благоприятных условий для интеллектуального, нравственного, физического, эстетического развития личности ребенка.

2.2.3. Формирование у обучающихся адекватной современному уровню знаний и уровню степени обучения целостной картины мира, адаптация личности к жизни в обществе.

2.2.4. Реализация дополнительных образовательных программ интеллектуального, художественно-эстетического, физического развития школьника с учетом его индивидуальных особенностей; организация системы элективных курсов для учащихся по различным дисциплинам.

2.2.5. Обучение и воспитание обучающихся, осуществление преемственности между различными образовательными и возрастными ступенями обучения.

2.2.6. Разработка и апробирование форм организации совместной проектной, исследовательской и продуктивной творческой деятельности детей и взрослых в образовательном пространстве на разных этапах развития образовательного учреждения.

2.2.7. Подготовка и реализация программ поддержки для одарённых и мотивированных детей.

2.2.8. Внедрение моделей индивидуализации образовательных траекторий для обеспечения максимальной учебной успешности разных групп учащихся.

2.2.9. Реализация комплекса культурно-образовательных проектов, разрабатываемых образовательными учреждениями и анализ полученных результаты с позиции становления и развития детско-взрослой образовательной общности, образовательного учреждения в целом.

2.2.10. Создание основы для осознанного выбора и освоения профессии.

2.2.11. Создание и развитие новых коммуникационных структур в системе образования, обеспечение преемственности и сетевого взаимодействия образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, научных организаций.

2.2.12. Формирование проектно-методической культуры педагогов образовательной организации с использованием технологии сетевого командного наставничества.

2.2.13. Создание авторской методической сети МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» для обмена опытом, осуществления командного наставничества, выявления и решения профессиональных проблем.

2.2.14. Создание системы транслирования компонентов инновационных образовательных технологий.

2.3. Основными направлениями инновационной деятельности являются:

2.3.1. Внедрение современных стандартов качества образования, отвечающих федеральным государственным образователь-

ным стандартам и обеспечивающих равные возможности получения качественного образования, независимо от социально-экономического статуса, территории проживания и возможностей здоровья.

2.3.2. Проектирование культурных акций в рамках регионального, межрегионального и международного сотрудничества (фестивалей, конкурсов, ярмарок).

2.3.3. Организация совместных исследований и проектно-исследовательских работ обучающихся и педагогических работников в различных областях на внутришкольном, межшкольном, региональном, межрегиональном и международном уровнях.

2.3.4. Организация совместной творческой работы обучающихся и педагогических работников – реализация творческих проектов в различных областях знаний.

2.3.5. Внедрение современных образовательных технологий, обеспечивающих достижение метапредметных результатов, развитие креативности, компетентностей социального и межкультурного взаимодействия, ИКТ-компетентности.

2.3.8. Организация научно-практических конференций, круглых столов, теоретических и практических семинаров по актуальным вопросам современного образования.

3. Организация и методическое руководство инновационной деятельностью

3.1. Приказом директора МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» утверждается список участников инновационной деятельности, назначается куратор инновационной деятельности в школе.

3.2. Общее руководство организацией инновационной деятельности, обеспечение методической поддержки ее участников осуществляет методический совет МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

3.3. Руководители методических объединений учителей являются членами МС и отвечают за тактическое планирование деятельности внутри своего объединения, обеспечивают условия для активного участия заинтересованных педагогических работников, обучающихся, родителей и местной социально-активной общественности.

3.4. Общие вопросы организации инновационной деятельности, обеспечения научно-методической поддержки и условий повышения квалификации участников инновационной деятельности возлагаются на куратора инновационной деятельности МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

3.5. Администрация МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» на основе педагогической диагностики, анализе информации, проявленных социальных запросов разрабатывает стратегию развития инновационной деятельности в соответствии с общей образовательной политикой школы, организует и обеспечивает методическую поддержку инновационной деятельности, обеспечивает условия повышения квалификации учителей, участвующих в ней.

3.6. Оценка адекватности и эффективности инновационной деятельности школы основывается на принципах открытости и доступности и может осуществляться экспертами разных уровней: педагогический коллектив, администрация, представители родительской общественности, представители структур управления образованием, деятели науки и др.

3.7. Ежегодно в МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» проводится анализ инновационной деятельности по итогам работы за год и творческим отчетам учителей, участвующих в ней.

4. Документация

4.1. Положения, локальные акты, регламентирующие инновационную деятельность в школе, оформляются заместителем директора по научно-методической работе.

4.2. По итогам года заместитель директора по научно-методической работе готовит отчет и анализ инновационной деятельности МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска». На основании анализа составляется план работы на следующий год.

4.3. Заместитель директора по научно-методической работе:

4.3.1. Планирует инновационную деятельность в школе, при необходимости привлекая научных консультантов, контролирует реализацию утвержденного инновационного образовательного проекта (программы) в установленные сроки.

4.3.2. Осуществляет мониторинг реализуемого инновационного образовательного проекта (программы).

4.3.3. Организует своевременное и достоверное информационное сопровождение реализации инновационного образовательного проекта (программы), информируя родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и иных заинтересованных лиц о целях, задачах, механизмах реализации, результативности реализации инновационного образовательного проекта (программы).

4.3.4. Обеспечивает соблюдение прав и законных интересов участников образовательного процесса.

4.4. Документация по инновационной работе (программы, индивидуальные планы учителей-новаторов, диагностические методики, результаты диагностики и контроля, творческие отчеты) хранится у заместителя директора по научно-методической работе. Документально оформленная методическая работа МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» заносится в информационный банк педагогического опыта педагогов.

5. Механизм создания мотивационных условий для субъектов инновационных практик

5.1. В целях распространения позитивного педагогического опыта, повышения статуса педагогов-инноваторов в коллективе предоставляется возможность публикаций исследовательских и научно-практических материалов в СМИ, сборниках научно-методических трудов вузов, материалах научно-практических конференций.

5.2. Администрация МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» несет ответственность за материальное поощрение педагогов, активно участвующих в инновационной деятельности МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска». Педагоги, активно участвующих в инновационной деятельности школы, премируются в соответствии с Положением о стимулировании педагогов.

3.3. Консалтинговая сессия

Консалтинговая сессия в образовании представляет собой разновидность консультационных услуг, предоставляемых различным категориям участников образовательных отношений

квалифицированными специалистами с целью объяснения ситуаций и решения, связанных с ними проблем, возникающих при управлении образовательными системами и их составными компонентами, при организации и осуществлении образовательной деятельности. Консалтинговая сессия (далее – сессия) как разновидность консультационной услуги имеет ряд отличительных особенностей. Первая особенность – содержательная – связана с тем, что на этапе зарождения замысла сессии организаторам необходимо четко понимать проблемную ситуацию, в обсуждение (решение) которой будет вовлекаться определенный круг участников образовательных отношений (представители учащихся, представители родительской общественности, представители педагогического сообщества) (далее – участники сессии). Вторая особенность – временная – отражает то, что реализация содержания сессии осуществляется в условиях временных ограничений, т. е. в четко определенный промежуток времени, когда консультант и участники сессии объединяются в специально организованном пространстве (реальном или виртуальном).

В рамках реализации проекта «Сетевая технология командного наставничества как средство развития проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций», в качестве организаторов консалтинговых сессий выступает методическая структура – команда сетевого наставничества, которая занимается апробацией продуктов инновационной деятельности в самой гимназии, распространением опыта и сопровождением проектов образовательных организаций (школ-партнеров).

3.3.1. Алгоритм проведения консалтинговой сессии

1. Формирование у участников сессии обобщенного образа ситуации (процесса), возникшего при управлении образовательными системами и их составными компонентами, при организации и осуществлении образовательной деятельности (этап прогнозирования).

2. Обсуждение и (или) поиск варианта (вариантов) решения конкретной проблемы (ситуации), возникшей при управлении

образовательными системами и их составными компонентами, при организации и осуществлении образовательной деятельности (этап планирования).

3. Обмен практиками решения конкретной проблемы (ситуации), возникшей в процессе управления образовательными системами и их составными компонентами, организации и осуществления образовательной деятельности (этап конструирования).

4. Получение ответа на конкретно поставленный вопрос (проблему) (этап исполнения).

5. Анализ выполнения сформированного решения конкретной проблемы (этап оценки и самооценки).

Этап 5 носит отсроченный характер и может проводиться как отдельное мероприятие.

Консалтинговая сессия может проходить в реальном и (или) виртуальном режимах в форме серий-консультаций, содержание которых раскрывает различные аспекты проблемы, носящей комплексный характер.

Инициаторами организации и проведения консалтинговой сессии могут выступать любые участники образовательных отношений, заинтересованные в решении проблем, возникающих при управлении образовательными системами и их составными компонентами, организации и реализации образовательной деятельности. Данная позиция влияет на характер решений, принимаемых по результатам сессии (управленческого, методического, педагогического, образовательного плана и пр.).

Реализация содержания консалтинговой сессии осуществляется командой, участники которой должны обладать рядом характеристик, среди которых наиболее значимыми можно считать следующие:

– информированность и свободную ориентацию в вопросах управления образовательными системами и их составными компонентами, организации и осуществления образовательной деятельности;

– умение трансформировать поставленную участниками сессии цель в систему конкретных задач, решить их практически;

– коммуникативные навыки; владение социальным контекстом;

– способность предвидеть и перерабатывать изменения, приспособливаться к изменяющимся условиям практики и др.

К проведению консалтинговых сессий целесообразно привлекать высококвалифицированных специалистов.

Важным аспектом консалтинговой сессии является обязательное наличие обратной связи между командой сетевого наставничества и участниками сессии. По характеру задаваемых вопросов, по восприятию участниками сессии содержания команда сетевого наставничества судит о том, на какие проблемные аспекты следует акцентировать внимание.

Консалтинговая сессия может носить как индивидуальный, так и групповой характер. При организации и проведении сессии учитываются следующие принципы:

– Принцип целесообразности, который проявляется в том, что каждая сессия должна иметь конкретную цель и решать определенные задачи. При этом важно, чтобы взаимодействие команды сетевого наставничества и участников сессии было выстроено строго в рамках и на материале заявленной проблемы.

– Принцип добровольности, в соответствии с которым организаторам сессии необходимо понимать, что участники сессии самостоятельно и добровольно обращаются за помощью к команде сетевого наставничества. В то же время они также вправе в любое время отказаться от помощи команды сетевого наставничества. Соответственно, эффективность сессии можно измерить ценностью идей, которые появятся у участников сессии в ходе работы.

– Принцип доброжелательного и безоценочного отношения к участнику сессии. Соблюдение данного принципа позволит выстроить эффективную коммуникацию с участниками сессии. Команде сетевого наставничества необходимо при этом владеть умениями внимательно слушать, оказывать необходимую психологическую поддержку, не осуждать, а стараться помочь каждому, кто обращается за помощью.

– Принцип запрета давать советы. Соблюдение данного принципа важно при непосредственном проведении сессии, так как, советуя, команда сетевого наставничества берет на себя ответственность за происходящее, что не способствует развитию

личности участников сессии и адекватному отношению к действительности. Любые неудачи в реализации совета в дальнейшем будут приписаны команде сетевого наставничества, что помешает пониманию участником сессии своей роли в происходящих событиях.

– Принцип включенности участника сессии в процесс консультирования. Для того чтобы можно было говорить об эффективной практике проведения сессии, команде сетевого наставничества необходимо использовать технологии, приемы, методы и средства, активизирующие субъектную позицию участников (предлагать темы для обсуждения, максимально подробно расспрашивать участников сессии об интересующих их вопросах и др.).

Консалтинговая сессия может проходить в реальном режиме либо в форме простого вебинара с использованием различного программного обеспечения (ZOOM, Skype, Microsoft Teams, Mirapolis и др.).

Для организации проведения консалтинговой сессии в форме вебинара следует: выбрать хороший вебинар-сервис; перед началом сессии проверить работоспособность комнаты и работоспособность ссылок для входа; протестировать качество звука, слышимость и визуальный эффект от используемых презентационных материалов (если планируются их использование); подключить гарнитуру с шумоподавлением.

Существенным условием эффективного осуществления адресного консалтинга является адресная и целесообразная помощь, которая должна сопровождаться созданием условий и налаживанием совместной деятельности между тем, кто оказывает помощь, и тем, кто такую помощь получает. Одним из таких средств является использование специальных адресных программ поддержки.

Практическое воплощение консалтинговых сессий – адресные программы поддержки общеобразовательных организаций, которые являются участниками проекта «Сетевая технология командного наставничества как средство развития проектно-методической культуры педагогов образовательных организаций». Данная практика успешно апробируется командой сетевого наставничества МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» и Челябинским институтом переподготовки и повышения квали-

фикации работников образования и представлена на официальном сайте института: <https://ipk74.ru/schools-s-niz-rez/meropriyat/real-adr-prog/adresnye-programmy-podderzhki-shkol-s-nizkimi-rezultatami-obucheniya-2020-2021-gg-/>.

3.3.2. Программа консалтинговой сессии по вопросам разработки адресных программ взаимодействия со школами-партнерами

Уважаемые коллеги! В рамках нашего взаимодействия коллектив гимназии представляет направления деятельности.

Вступительное слово директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 76 г. Челябинска» Людмилы Ивановны Алферовой.

Ф. И. О., должность представляющих информацию о курируемых направлениях работы	Курируемые направления работы и организации мероприятий
<p>Жаркова Наталья Анатольевна, заместитель директора по научно-методической работе</p>	<p>Инновационная деятельность муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 76 г. Челябинска» по теме «Сетевая технология командного наставничества как средство развития проектно-методической культуры педагогов общеобразовательных организаций».</p> <p>Вебинар по теме «Проектно-методическая культура педагогов ОО: особенности ее развития».</p> <p>Вебинар по теме «Формирование проектно-методической культуры педагогов ОО средствами сетевой технологии командного наставничества».</p> <p>Стажировка по программе «Современные технологии развития проектно-методической культуры педагогов»</p>

Ф. И. О., должность представляющих информацию о курируемых направлениях работы	Курируемые направления работы и организации мероприятий
<p>Большакова Мария Николаевна, заместитель директора по информатизации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация проектной деятельности обучающихся (сайт «Прожектор 76, а другие – про курс ОИПД, про ИТП и т. д.) 2. Организация и проведение предметных недель в формате веб-квестов 3. Автоматизированная информационная система «Лестница успеха» 4. Организация соблюдения требований законодательства РФ к оформлению и содержанию сайтов образовательных организаций 5. Использование портала «Сдам ГИА» для обучения 5–11-х классов 6. Портал «Российская электронная школа» 7. Игровые технологии (геймификация, интеллектуальные игры)
<p>Масляева Елена Анатольевна, заместитель директора по учебной работе в начальной школе</p>	<p>Составление и проведение контрольных работ по ФГОС или как готовиться к ВПР с 1-го класса (кодификаторы, спецификация)</p> <p>Мониторинг сформированности УУД средствами ЦРМ (центр развития молодежи).</p> <p>Использование МР ООП НОО (модельной региональной основной образовательной программы) в практике</p> <p>Организация внеурочной деятельности в гимназии</p> <p>Педсовет по преемственности. Особенности подготовки, организации и проведения</p>

Ф. И. О., должность представляющих информацию о курируемых направлениях работы	Курируемые направления работы и организации мероприятий
<p>Фадеева Наталья Сергеевна, заместитель директора по учебной работе, учитель русского языка</p>	<p><i>Математика</i></p> <p>1. Ежемесячные диагностические работы по подготовке к итоговой аттестации по математике для учащихся 9-х классов (в формате ОГЭ) и для учащихся 11-х классов (в формате ЕГЭ).</p> <p>2. Семинары: – Система подготовки учащихся к ЕГЭ и ОГЭ по математике. – Рациональные методы решения заданий тестовой части ЕГЭ по математике (задания 1–12)</p>
	<p>Метод рационализации (ЕГЭ, задание № 15)</p>
	<p>Координатный метод (ЕГЭ, задания № 14 и № 16)</p>
	<p>Методы решения экономических задач (ЕГЭ, задание № 17)</p>
	<p>Различные методы решения заданий с параметрами (ЕГЭ, задание № 18)</p>
	<p><i>Русский язык</i></p> <p>Ежемесячные диагностические работы по подготовке к итоговой аттестации по русскому языку для учащихся 9-х классов (в формате ОГЭ) и для учащихся 11-х классов (в формате ЕГЭ).</p> <p>Особенности подготовки к ОГЭ и ЕГЭ по русскому языку.</p> <p>Особенности подготовки к итоговому сочинению и итоговому собеседованию</p>
	<p>«Приемы дистанционного обучения»</p>
	<p>Мастер-класс «Приемы запоминания на уроках русского языка»</p>

<p>Ф. И. О., должность представляющих информацию о курируемых направлениях работы</p>	<p>Курируемые направления работы и организации мероприятий</p>
	<p>«Особенности спецкурса «Основы осмысленного чтения»</p>
<p>Маринина Марина Владимировна, куратор программы «Работа с перспективными обучающимися»</p>	<p>Традиционные виды работ и мероприятия, проходящие в гимназии.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Работа по организации и проведению летней продуктивной практики для профильных групп учащихся. – Стартовая конференция для выбора направлений проектной деятельности. – Научный стендап для старшеклассников, организованный призерами и победителями конкурсов, олимпиад, конференций (можно и спортивных, музыкальных, главное с научной подоплекой). – Организация работы СТИМ (совета творческой интеллектуальной молодежи). – Совместные онлайн-консультации учащихся с преподавателями вузов в рамках работы над индивидуальными проектами, организуемые городским советом НОУ ДПШ им. Н. К. Крупской. <p>Выездные ученические сборы, совместно с преподавателями вузов.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Система работы педагогического коллектива по защите ТРР (творческих реферативных работ) 1–4 кл. и проектов 5–11 кл. (график защиты, распределение по направлениям и т. п.). – Организация и проведение семинара-тренинга для родителей «Школа эффективного родителя» (раз в месяц).

Ф. И. О., должность представляющих информацию о курируемых направлениях работы	Курируемые направления работы и организации мероприятий
	– Организация и проведения серии игр клуба «ЧГК» (отборочные игры, тренировочные сессии, выездные сессии, онлайн турниры, фестивали)

Участие школьной команды – подтверждаю

Директор _____ / _____ /

М. П.

3.3.3. Шаблон протокола консалтинговой сессии

ПРОТОКОЛ № _____
Консалтинговой сессии
МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска»
от « _____ » _____ 20 ____ года

Команда сетевого взаимодействия МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» в составе: руководителя команды _____ и членов команды _____

и команда школы-партнера (_____)
в составе: _____

провели консалтинговую сессию по вопросам:

1. Выявление проблем у школы-партнера на основе самообследования деятельности образовательной организации за _____ год и предложенной программы консалтинговой сессии (приложение 1).

2. Обсуждение и выявление направлений совместной деятельности по сетевому взаимодействию, планирование мероприятий, способствующих решению конкретных проблем (ситуаций).

3. Обмен практиками решения конкретной проблемы (ситуации) (приложение 1).

4. Составление адресной программы поддержки общеобразовательной организации (приложение 2).

Решили:

– на основании предложенного шаблона составить адресную программу поддержки школы – сетевого партнера;

– утвердить адресную программу поддержки школы – сетевого партнера.

Руководитель

команды сетевого наставничества _____ / _____ /
МАОУ «Гимназия № 76 (подпись) (И. О. Ф.)

г. Челябинска

М. П.

Руководитель

команды школы-сетевого партнера _____ / _____ /
(подпись) (И. О. Ф.)

М. П.

3.4. Приложения

Приложение 1

Проектная работа педагогов методического объединения «Филология. Русский язык и литература»

Проект 1. «Современная школа»

Этап 1. Проблема

Актуальные проблемы:

– отсутствие программ по новым предметам «Родной (русский) язык», «Родная (русская) литература»;

– необходимость корректировки программ по русскому языку и литературе в связи с внесением изменений в ФГОС ОО и апробацией Концепций предметных областей, позволяющие сформиро-

вать ключевые цифровые навыки, навыки общекультурных, гибких компетенций, отвечающие вызовам современности;

– необходимость в повышении методической компетентности педагогов по вопросам сопровождения образовательного процесса в условиях апробации Концепций предметных областей;

– необходимость в разработке для каждой рабочей программы инструментария оценки образовательных результатов обучающихся в соответствии с принятой новой методологией оценки качества общего образования.

Этап 2. Цель

Создание мотивационных и методических условий для обеспечения реализации национального проекта «Образование» в рамках федерального проекта «Современная школа».

Этап 3. Задачи

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
1.1.	Скорректировать основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования по предметам «Русский язык» и «Литература», в связи с внесением изменений в ФГОС ОО и апробацией Концепций предметных областей, позволяющие сформировать ключевые <i>цифровые навыки</i> , навыки <i>гибких компетенций</i> , отвечающие вызовам современности	Доля корректировки	100% скорректированная программа
1.2.	Написать рабочие программы по предметам «Родной (русский) язык» для 8–9-х, 11-х классов, «Родная (русская) литература» для 8–9-х классов	Количество программ	3 программы по предметам: «Родной (русский) язык» для 8–9-х, 11-х классов, «Родная (русская)

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
			литература» 8–9-х классов
1.3.	Разработать для каждой рабочей программы по предметам: «Родной (русский) язык» для 8–9-х, 11-х классов, «Родная (русская) литература» для 8–9-х классов – инструментарий для оценки образовательных результатов обучающихся в соответствии с принятой новой методологией оценки качества общего образования	Количество работ в инструментарии	По 5 работ в каждом классе
1.4.	Создать банк заданий с целью обеспечения эффективного использования практик международных исследований (PISA) на основе курса «Осмысленное чтение», Всероссийских проверочных работ (ВПР) по предмету «Русский язык», региональных (РИКО) исследований качества подготовки учащихся при формировании востребованной информационной основы управления качеством образования для текущего контроля и промежуточной аттестации в 5–8-х классах	Доля составленных заданий	60% заданий – демоверсии работ в рамках промежуточной аттестации (грамматические задания с описанием для 5–8-х классов)
1.5.	Повысить методическую компетентность педагогов по вопросам сопровождения образовательного процесса в условиях апробации Концепций предметных областей	Доля педагогов, повысивших методическую компетентность	100% педагогов + 66% повышающих квалификацию педагогов

Этап 4.

Ресурсное обеспечение проекта

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
ЦРМ (электронные и бумажные образовательные ресурсы). Сайты «Сдам ГИА». Сайт онлайн-школы «Фоксфорд». Учи.ру. Другие электронные ресурсы	ЧИППКРО (курсы, консультации, сайт). РЦОКИО (курсы, консультации)	Учебно-методический центр (консультации, курсы, семинары)	Материально-техническая база гимназии. Кадровые ресурсы. Ресурсы кадрового состава филиала

Этап 5.

Организационная структура управления, обеспечивающая результативную реализацию проекта

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Руководитель МО	– Организация работы групп, планирование деятельности, поиск ресурсов, распределение обязанностей.
Педагоги МО	– Программы по предметам «Родной (русский) язык», «Родная (русская) литература».
Педагоги МО	– Корректировка рабочих программ. – Демонстрации работ в рамках промежуточной аттестации (грамматические задания с описанием для 5–8-х классов)
Педагоги МО	Определение профессиональных затруднений, составление и реализация персонализированной программы повышения квалификации
Педагоги МО	Определение профессиональных дефицитов по проблеме, участие в стажировках,

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
	семинарах, вебинарах, мастер-классах, обмен опытом
Организации дополнительного профессионального образования (ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО РЦОКИО, МБУ ДПО ЦРО г. Челябинска и другие)	Оказание научно-методических консультаций для педагогов, курсы ПК, участие в различных научно-методических мероприятиях разного уровня

Этап 6.

Механизмы реализации проекта

Задача	Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
1.1.	1	Анализ существующих программ	Выявление дефицита
	2	сравнение с Концепцией предметной области	Необходимость сравнения
	3	Анализ составленных программ	Соответствие примерной программе и методическим письмам
	4	Привлечение к реализации модели организаций-партнеров (ЧИППКРО, сетевое сообщество)	Сравнение, обсуждение
1.2.	1	Выявление дефицита программ	Выявление дефицита
	2	Анализ и отбор необходимых и достаточных ресурсов	Определение запроса
	3	Составление КИМ с использованием отобранных ресурсов	Существование ресурсов

Задача	Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
	4	Привлечение к реализации модели организаций-партнеров (ЧИППКРО, сетевое сообщество)	Сравнение, обсуждение
1.3.	1	Выявление дефицита инструментария	Выявление дефицита
	2	Анализ и отбор необходимых и достаточных ресурсов	Запрос на инструментарий
	3	Анализ составленных программ	Соответствие примерной программе и методическим письмам
	4	Привлечение к реализации проекта организаций-партнеров (ЧИППКРО, сетевое сообщество)	Сравнение, обсуждение

Этап 7. Срок реализации проекта
Сентябрь – март.

Этап 8. План-график выполнения (содержания) работ по реализации проекта (приложение)

Этап 9. Публикации на сайте рабочих программ и демоверсий работ в рамках промежуточной аттестации (грамматические задания с описанием для 5–8-х классов)

Проект 2. «Успех каждого ребенка»

Этап 1. Проблема

Актуальные проблемы:

– наличие обучающихся с низкой мотивацией обучения;

- низкая мотивация в чтении художественной литературы;
- низкое качество участия в олимпиадах, НПК НОУ, конкурсах.

Этап 2. Цель

Создание мотивационных и методических условий для обеспечения реализации национального проекта «Образование» в рамках федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Современные родители».

Этап 3. Задачи

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
1.1	Активизировать механизмы по повышению результативности в работе с обучающимися, имеющими низкую мотивацию к обучению (индивидуальная траектория), а также с перспективными и одарёнными детьми (олимпиады, конкурсы)	Доля учащихся	Не менее 30% обучающихся – участников школьного тура олимпиады
1.2	Создать условия для мотивации участия обучающихся в международном проекте «Живая классика»	Доля учащихся	Не менее 25% обучающихся

Этап 4.

Ресурсное обеспечение проекта

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
Центр развития молодежи г. Екатеринбурга (электронные и бумажные образователь-	Ресурсы Всероссийской олимпиады	Учебно-методический центр. Областная детская библиотека. Новый художественный театр.	Материально-техническая база гимназии. Кадровые ресурсы

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
ные ресурсы). Сайт «Живая классика»		Театры г. Челябинска. Писатели г. Челябинска, литераторы	

Этап 5.

Организационная структура управления, обеспечивающая результативную реализацию проекта

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Руководитель МО	Организация работы групп, планирование деятельности, поиск ресурсов, распределение обязанностей. Мотивация учащихся к участию в конкурсах и олимпиадах. Проведение школьных этапов конкурса «Живая классика»
Педагоги МО	
Педагоги МО	

Этап 6.

Механизмы реализации проекта

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
1	Анализ предлагаемых мероприятий	Выявление дефицита
2	Стимулирование учащихся	Низкая мотивация
3	Анализ составленных мероприятий	Соответствие примерной программе и методическим письмам
4	Привлечение к реализации проекта организаций-партнеров (сетевое сообщество)	Обсуждение, работа с учащимися с помощью ресурсов сети Интернет

Этап 7. Срок реализации проекта
Сентябрь – апрель.

Этап 8. План-график выполнения (содержания) работ по реализации проекта (приложение)

Этап 9. Публикации работ учащихся на сайте «Живая классика»

Проект 3. «Учитель будущего»

Этап 1.

Актуальные проблемы:

– необходимость использования новых эффективных подходов к реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных и инновационных нестандартных образовательных технологий

Этап 2. Цель

Создание мотивационных и методических условий для обеспечения реализации национального проекта «Образование» в рамках федеральных проектов «Цифровая школа» и «Учитель будущего»

Этап 3. Задачи

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
3.1	Продолжить работу в автоматизированной информационной системе «Лестница успеха»	Доля заполнения	100%
3.2	Продолжить использование эффективных подходов к реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных и инновационных нестандартных образовательных технологий	Доля педагогов	100%

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
3.3	Организовать различные формы поддержки и сопровождения деятельности молодых специалистов и обучения педагогов	Доля педагогов	100%
3.4	Организовать участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций и сетевых сообществ (ЧИППКРО, кафедра языкового образования)	Доля педагогов	100%

Этап 4.

Ресурсное обеспечение проекта

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
ЦРМ (электронные и бумажные образовательные ресурсы). Электронные ресурсы, вебинары. Сайты для электронного обучения: РЭШ, «Сдам ГИА», Учи.ру, онлайн-школа «Фоксфорд», https://centersot.ru/ ; https://vk.com/centersot_group	ГБУ ДПО ЧИППКРО, сетевое сообщество https://vk.com/club170773505	Учебно-методический центр г. Челябинска	Материально-техническая база гимназии. Кадровые ресурсы. Педагоги МО

Этап 5.

Организационная структура управления, обеспечивающая результативную реализацию проекта

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Руководитель МО	Организация работы групп, планирование деятельности, поиск ресурсов, распределение обязанностей.
Руководитель МО, педагоги МО	Сопровождение молодого специалиста.
Педагоги МО	Обучение новым дистанционным и инновационным нестандартным образовательным технологиям

Этап 6.

Механизмы реализации проекта

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогов (собеседование, опрос)	Выявление дефицита
2	Развитие профессионального мастерства средствами внутренних ресурсов (внутриорганизационное обучение, мастер-классы, открытые уроки, наставничество)	Повышение профессионального мастерства

Этап 7. Срок реализации проекта

Сентябрь – апрель.

Этап 8. План-график выполнения (содержания) работ по реализации проекта (приложение)

Этап 9. Представление мастер-классов на методической неделе

Приложение

План-график выполнения (содержания) работ по реализации проекта

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Фамилии ответственные исполнителей	Результат
1.1.	Корректировка программ	Сентябрь	Педагоги МО	Скорректированная программа
1.2.	Разработка рабочих программ по предметам «Родной (русский) язык» 9-й, 11-й классы; «Родная (русская) литература», 8-й класс	Сентябрь	Педагоги, работающие в данных классах	«Родной (русский) язык», 9-й класс. «Родной (русский) язык», 11-й класс. «Родная (русская) литература», 8-й класс
1.3.	Создание инструментария для оценки образовательных результатов обучающихся в соответствии с принятой новой методологией оценки качества общего образования для каждой рабочей про-	Сентябрь – март	Так же	«Родной (русский) язык», 9-й класс. «Родной (русский) язык», 11-й класс. «Родная (русская) литература», 8-й класс

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Фамилии ответственные исполнителей	Результат
	граммы по предметам «Родной (русский) язык» для 8–9-х, 11-х классов, «Родная (русская) литература» 8–9-х классов			
1.4.	Создание банка заданий с целью обеспечения эффективного использования практик международных исследований (PISA) на основе курса «Осмысленное чтение»	Сбор материала – октябрь. Систематизация материала – ноябрь – декабрь. Размещение банка заданий на сервере гимназии №76 – январь Размещение банка заданий на сайте гимназии №76	Ответственный педагог, руководитель МО	Банк заданий
1.5.	Изучение материалов	Октябрь – ноябрь	Педагоги МО	КИМ, демоверсии, образцы грамматических заданий
	Выборка заданий	Декабрь – январь		
	Разработка КИМ	Февраль – март		
	Проведение работ	Май		

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Фамилии ответственные исполнителей	Результат
	Анализ работ	Май		
1.6.	Прохождение курсов ПК	По плану, в течение года	Педагоги	Повышение квалификации
	Подтверждение категории	Ноябрь	Педагоги	Подтверждение категории
	Повышение категории	Февраль		Повышение категории
	Участие в семинарах, вебинарах, мастер-классах, обмен опытом	Март, в течение года	Педагоги МО	Повышение методической компетенции
2.1.	Школьный этап Всероссийской олимпиады по русскому языку, литературе. Муниципальный этап Всероссийской олимпиады по русскому языку, литературе	17–18 сентября 27–28 сентября Ноябрь	Педагоги МО	Участие учащихся в олимпиаде, результаты участия
	Всероссийский конкурс сочинений	Ноябрь – декабрь	Педагоги МО	Участие в конкурсе
2.2.	Регистрация на сайте «Живая классика»	Сентябрь – октябрь	Ответственный организатор.	Регистрация учителей.

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Фамилии ответственные исполнителей	Результат
			Участники. Педагоги МО	Регистрация
	ЖК 365 (создание видеороликов)	Октябрь – март	Педагоги МО	Видеоролики на сайте «Живая классика»
	Декада литературного ПРОчтения	Март – апрель	Ответственные педагоги	Демонстрация роликов литературного ПРОчтения на плазменной панели гимназии № 76
	Разговор на равных	1 раз в триместр по параллелям^ I триместр – 5–6, II триместр – 7–8, III триместр – 9–10	Педагоги МО	Встречи с интересными людьми
	Всероссийская неделя «Живой классики» в библиотеках	1–16 ноября – подготовительный этап. 16–21 ноября – проведение	Библиотекарь МОУ. Педагоги МО	Мероприятия недели
	Классный тур «Живая классика»	Декабрь – январь	Куратор конкурса. Педагоги МО	Лучшее прочтение прозаического произведения

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Фамилии ответственные исполнителей	Результат
				деня от параллели
	Школьный тур «Живая классика»	Февраль	Председатель жюри. Члены жюри	Лучшее прочтение прозаического произведения от школы
	Районный тур «Живая классика»	Март		Участие в конкурсе
	Всероссийская школьная летопись	Октябрь – март	Педагоги МО Классные руководители	Создание продукта классом
	Конкурс-проект «Моя любимая книга»	Март	Библиотекарь МОУ – организатор. Руководитель МО – организатор. Ответственные педагоги	Продукты проектной деятельности
	Конкурс буктрейлеров	Март	Библиотекарь МОУ – организатор. Руководитель МО – организатор. Ответственные педагоги в параллелях	Буктрейлеры
	Таинственная паутина Рунета	Февраль	Библиотекарь МОУ, областная детская библиотека	

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Фамилии ответственные исполнителей	Результат
	Неделя детской книги	Апрель	Библиотекарь МОУ	Мероприятия недели
3.1.	Консультирование молодого специалиста	Раз в месяц	Руководитель МО, старшие педагоги	Повышение квалификации
3.2.	Обучение новым дистанционным и электронным способам обучения, представление опыта работы на заседаниях МО	1 раз в триместр	Ответственные педагоги по триместрам	База данных электронных ресурсов на сервере гимназии
3.4.	Вступление в сетевые сообщества «Живая классика». Кафедра языкового и литературного образования (https://vk.com/club170773505)	Сентябрь Октябрь		

Приложение 2

Проектная работа педагогов методического объединения «Начальной школы»

Проект 1. «Современная школа»

Этап 1. Выявление актуальной проблемы

Актуальные проблемы:

– Введены новые учебные курсы «Родной язык русский» и «Литературное чтение на родном языке», по которым отсутствуют рабочие программы. В результате чего появилась необходимость в разработке рабочих программ по данным курсам и корректировке программы по «Русскому языку» в связи с изменением количества часов преподавания.

– Изменение программы по курсам «Математика» (переход на новый учебник) и «Русский язык» привело к разрыву между содержанием учебников по предметам и контрольно-измерительными материалами (триместровыми и годовыми контрольными работами)

Этап 2. Цель

Внести изменения в Основную образовательную программу начального общего образования в Содержательный раздел в части Рабочих программ по курсам «Математика», «Русский язык», «Родной язык русский» и «Литературное чтение на родном языке».

Этап 3. Задачи

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
1.	Создать творческую группу для внесения изменений в основную образовательную программу	В группу входит по 1 человеку из каждой параллели	Создание 4-х рабочих групп
2.	Скорректировать рабочие программы по курсам «Математика» и «Русский язык», создать рабочие программы по курсам «Родной язык русский» и «Литературное чтение на родном языке»	Четыре рабочие программы	Рабочие программы курсов «Математика», «Русский язык», «Родной язык русский» и «Литературное чтение на родном языке».

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
3.	Разработать для каждой рабочей программы инструментарий для оценки предметных результатов обучающихся	Количество работ	Триместровые и годовые контрольные работы по «Математике», «Русскому языку» и годовые контрольные работы по «Родному языку русскому» и «Литературному чтению на родном языке» – 20 работ

Этап 4.

Ресурсное обеспечение проекта

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
https://infourok.ru/ , https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/ , https://uchitelya.com/matematika/ , https://easyen.ru/	ЧИППКРО (курсы, консультации, сайт). Модельная образовательная МР ООП	УМЦ (консультации, курсы, семинары)	МТБ гимназии. Кадровые ресурсы

Этап 5.

Организационная структура управления, обеспечивающую результативную реализацию проекта

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Рабочая группа по коррективке и разработке Рабочих программ: – руководитель МО; – педагоги МО, члены творческих групп	– Организация работы групп, планирование деятельности, поиск ресурсов, распределение обязанностей. – Разработка программы по курсу «Родной язык русский», 2–4-й классы. – Разработка программы по курсу

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
	«Литературное чтение на родном языке», 2–4-й классы. – Корректировка программы по курсу «Русский язык», 2–4-й классы. – Математика
Рабочая группа по созданию банка контрольных работ по предметам: – руководитель МО; – педагоги МО, члены творческих групп	– Организация работы групп, планирование. – Разработка триместровых контрольных работ по предметам «Математика», «Русский язык». – Разработка годовых контрольных работ по предметам «Математика», «Русский язык», «Родной язык русский» и «Литературное чтение на родном языке»

Этап 6.

Механизмы реализации

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
1	Анализ существующих рабочих программ	Выявление дефицита
2	Анализ составленных программ	Соответствие примерной программе и методическим письмам
3	Анализ и отбор необходимых и достаточных ресурсов	Запрос на инструментарий
4	Составление КИМ с использованием отобранных ресурсов	Существование ресурсов
5	Привлечение к реализации модели организаций-партнеров (ЧИППКРО, сетевое сообщество)	Сравнение, обсуждение

Этап 7. Срок реализации проекта
Один учебный год.

Этап 8.

План-график мероприятий, направленных на достижение цели, задач проекта

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
Создать творческую группу для внесения изменений в основную образовательную программу	Создание творческой группы	Сентябрь	Руководитель МО	Творческие группы
Скорректировать рабочие программы по курсам «Математика и «Русский язык», создать рабочие программы по курсам «Родной язык русский» и «Литературное чтение на родном языке»	Разработка/корректировка новых образовательных программ	Сентябрь	Руководитель МО	Рабочие программы
Разработать для каждой рабочей	Подбор заданий	Сентябрь Октябрь	Творческая группа	Банк заданий

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
программы инструментов для оценки предметных результатов обучающихся	Разработка контрольных работ по предметам	I триместр – до 30.10. II триместр – до 01.02. Годовые – до 01.04	Творческая группа	Банк контрольных работ

Этап 9. Комплекс необходимых механизмов обобщения и распространения опыта реализации проекта

– Публикация рабочих программ и их аннотаций на сайте гимназии.

– Представление опыта реализации проекта в рамках мероприятий образовательного учреждения.

Проект 2. «Успех каждого ребенка»

Этап 1. Выявление актуальной проблемы

Актуальная проблема: недостаточный уровень сформированности личности гражданина и патриота России у учащихся начальной школы.

Этап 2. Цель

Создание мотивационных и методических условий для формирования личности гражданина и патриота России с присутствующими ему ценностями, взглядами, ориентациями, установками, мотивами деятельности и поведения через традиционные мероприятия, конкурсы и проекты гимназии.

Этап 3. Задачи

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
1.	Создать творческую группу по разработке и проведению военно-	Учителя начальной школы по 1 из каждой па-	Рабочая группа

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
	спортивного праздника в начальной школе	раллели, учитель физической культуры	
2.	Разработать план мероприятий по патриотическому воспитанию в начальной школе	1 план	План мероприятий
3.	Провести военно-спортивный праздник	Участие всех классов начальной школы	Военно-спортивный праздник

Этап 4. Ресурсное обеспечение проекта

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
https://infourok.ru https://nsportal.ru/ https://fizruku.ru/ https://urok.1sept.ru/	ЧИППКРО (курсы, консультации, сайт)	https://school-78.ru; https://videouroki.net/ Федерация военно-тактических игр (Челябинск) (консультации)	Преподаватели физкультуры, музыки, технологии, английского, классные руководители

Этап 5. Организационная структуры управления, обеспечивающую результативную реализацию проекта

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Рабочая группа по разработке плана мероприятий, направленных на патриотическое воспитание: – руководитель МО;	<ul style="list-style-type: none"> – Организация работы группы, планирование деятельности, поиск ресурсов, распределение обязанностей. – Изучение сайтов, практических материалов. – Разработка сценария игры.

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
– педагоги МО, члены творческих групп	– Подготовка к игре: разработка маршрутных листов, критериев оценивания.
Учащиеся начальной школы	Участие в конкурсах

Этап 6.

Механизмы реализации

Группа механизмов	Механизм реализации проекта	Обоснование необходимости использования выделенного механизма
1	Анализ и отбор необходимых ресурсов для реализации программы по патриотическому воспитанию	Определение запроса
2	Проведение круглых столов и спортивных турниров, конкурсов и иных мероприятий, направленных на сохранение исторической памяти о знаменательных событиях, людях и их свершениях	Обмен опытом
3	Оказание информационной, организационной и иной организациям в осуществлении ими проектов и программ по патриотическому воспитанию	Объединение в группы, мотивация педагогов
4	Организация и осуществление образовательно-просветительской деятельности в гимназии по патриотической тематике	Стимулирование учащихся («Парад победителей» по окончании проекта)

Этап 7. Срок реализации проекта

Один учебный год.

Этап 8.

План-график выполнения (содержания) работ реализации проекта

Создать творческую группу по разработке и проведению военно-спортивного праздника в начальной школе	Создание творческой группы	Сентябрь	Заведующий методическим объединением учителей начальных классов	Творческая группа
Разработать план мероприятий по патриотическому воспитанию в начальной школе	Разработка плана мероприятий по патриотическому воспитанию в начальной школе	Октябрь	Творческая группа	План мероприятий по патриотическому воспитанию
	Выбор и разработка сценариев мероприятий	В течение года	Классные руководители	Банк сценариев мероприятий
	Проведение мероприятий, направленных на патриотическое воспитание младших школьников в соответствии с планом: конкурс плакатов, сочинений, рисунков, просмотр фильмов о войне, викторины...	В течение года	Учителя физкультуры, технологии, музыки, классные руководители	Выставка рисунков, плакатов, поделок. Конкурс песен на военно-патриотическую тему. Галерея сочинений на патриотические темы. Фильмотека фильмов о войне
Провести военно-	Военно-патриотиче-	Май	Учителя физкульту-	Праздничная линейка

спортивный праздник	ский праздник		ры, классные руководители	с награждением
Создать творческую группу по разработке и проведению военно-спортивного праздника в начальной школе	Создание творческой группы	Сентябрь	Заведующий методическим объединением учителей начальных классов	Творческая группа

Этап 9. Комплекс необходимых механизмов обобщения и распространения опыта реализации проекта

- Публикации сценариев мероприятий в сети Интернет.
- Представление проекта профессиональному сообществу на различных методических мероприятиях и форумах регионального, муниципального уровней.

Приложение 3

Разработка структуры рабочей программы воспитания в общеобразовательной организации

Формирование проектно-методической культуры педагогов в рамках реализации федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Современные родители»

Мировые процессы глобализации культурного и образовательного пространства ставят задачу подготовки педагога-профессионала, способного к проектированию собственной деятельности в различных социокультурных ситуациях.

Педагогу необходима целостная ориентировка в мире человека, открытость миру и воздействию культуры: вариативность, находчивость, умение генерировать идеи, смелость, инициативность, не традиционность идей.

Это и есть проектно-методическая культура педагога, что позволит ему эффективно выполнять проектно-творческую деятельность.

Попробуем пошагово разобрать процесс формирования проектно-методической культуры педагогов на примере реализации федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Современные родители».

Актуальная проблема на сегодня в области образования – это вопросы воспитания. Поэтому в мае 2020 года президент инициировал изменения в законе об образовании, которые касались усиления воспитательного процесса в стенах учебных заведений.

В законе закреплено, что воспитание – это деятельность, целью которой является всестороннее развитие личности воспитуемого, создание условий для самореализации и самоопределения человека и гражданина на основе ряда ценностей в интересах семьи, государства и общества.

И в числе этих ценностей перечислены социокультурные, духовные, правила, принятые в обществе. Это цель, которую необходимо достигнуть.

Для достижения этой цели в гимназии были сформулированы несколько задач:

1. Через традиционные мероприятия, конкурсы и проекты гимназии содействовать формированию личности гражданина и патриота России.

2. Продолжать согласование позиции семьи и школы.

3. При реализации проектов активизировать формы общественно-государственного управления.

И в связи с принятием новых документов в области воспитания необходимо выстроить свою работу в полном соответствии с ними. Это те ресурсы, которые необходимы для достижения обозначенных цели и задач.

Воспитательная работа будет вестись на основе рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы.

Для создания рабочей программы воспитания используем Примерную программу как конструктор.

Рабочие программы воспитания должны включать в себя четыре основных раздела.

Раздел 1 «Особенности воспитательного процесса» – описание специфики своей деятельности: социум, источники поло-

жительного или отрицательного влияния на детей, партнеры, особенности контингента учащихся, воспитательные находки, важные традиции.

Раздел 2 «Цель и задачи воспитания» – постановка цели воспитания и задач на основе базовых общественных ценностей и миссии гимназии.

Раздел 3 «Виды, формы и содержание деятельности» – как будет осуществляться достижение поставленных цели и задач воспитания.

Раздел 4 «Основные направления самоанализа воспитательной работы» – самоанализ организуемой воспитательной работы.

В Примерной программе воспитания представлены несколько модулей:

1. Ключевые общешкольные дела.
2. Классное руководство.
3. Курсы внеурочной деятельности.
4. Школьный урок.
5. Самоуправление.
6. Детские общественные объединения.
7. Экскурсии, экспедиции, походы.
8. Профориентация.
9. Школьные медиа.
10. Организация предметно-эстетической среды.
11. Работа с родителями.

Образовательная организация, разрабатывая собственную рабочую программу воспитания, вправе включать в нее те вариативные модули, которые помогут ей в наибольшей степени реализовать свой воспитательный потенциал с учетом имеющихся кадровых и материальных ресурсов.

Основными традициями воспитания в школе должны стать:

1. Стержень воспитательной работы – ключевые общешкольные дела: традиционные мероприятия, конкурсы и проекты.

2. Важная черта каждого дела – коллективная разработка, планирование, проведение и анализ их результатов.

3. Создание условий взросления ребенка и увеличение его роли в совместных делах – ребенок проходит путь от пассивного наблюдателя до организатора.

4. Отсутствие соревновательности между классами, поощрение взаимодействия школьников и их социальной активности.

5. Ориентация на формирование детских коллективов, установление доброжелательных и товарищеских взаимоотношений в коллективах.

6. Ключевая фигура воспитания – классный руководитель, реализующий по отношению к детям защитную, личностно развивающую, организационную функции.

Общая цель воспитания – личностное развитие школьников.

Конкретизация общей цели воспитания применительно к возрастным особенностям школьников позволяет выделить в ней целевые приоритеты на всех уровнях образования:

1. Уровень начального общего образования – создание условий для усвоения социально значимых знаний.

2. Уровень основного общего образования – создание условий для развития социально значимых, ценностных отношений.

3. Уровень среднего общего образования – создание условий для приобретения опыта осуществления социально значимых дел.

Воспитание направлено на формирование ряда ценностей в интересах семьи, государства и общества:

1. Патриотизм в самом положительном его проявлении.

2. Гражданственность.

3. Чувство глубокого уважения к памяти защитников Родины и их подвигам.

4. Чувство законности.

5. Уважение к труду и старшему поколению, друг другу.

Общая цель воспитания должна соотноситься с особенностями образовательной организации. В гимназии № 76 это миссия: предоставление максимально широкого поля возможностей наибольшему числу учащихся, ориентированных на высокий уровень образования и воспитания.

По модулю «Классное руководство» педагог осуществляет работу с классом в четырех направлениях:

1. Работа с коллективом класса.

2. Индивидуальная работа с учащимися.

3. Работа с учителями-предметниками.

4. Работа с родителями учащихся.

У нас в гимназии до этого момента классные руководители составляли для работы с классом программы развития классов. По сути, те же направления деятельности.

На заседании методического объединения классных руководителей мы проанализировали и разработали структуру рабочей программы воспитания для нашей гимназии.

Раздел 1 – характеристика класса, особенности детей, оригинальные воспитательные находки класса, традиции класса.

Раздел 2 – анализ предыдущей деятельности, цель воспитания с учетом базовых ценностей и целей развития и воспитания гимназии.

Раздел 3 – план-сетка деятельности классного руководителя по направлениям воспитательной работы, куда вносятся конкретные мероприятия, с указанием тематики планируемых классных часов, родительских собраний, акций, экскурсий и т. п.

Раздел 4 – анализ работы по повышению качества образования, мониторинг АИС «Лестница успеха».

А дальше началась работа по составлению рабочей программы воспитания.

Алгоритм разработки проекта

Ваш проект	Разработанный администрацией гимназии проект (как рекомендация)
<i>Этап 1.</i> Выявите актуальную проблему. Выявление проблематики следует проводить на основе анализа сложившихся в вашей ОО реальных практик	
	Актуальная проблема: необходимость воспитывать молодых людей, граждан страны на основах патриотизма, любви к отечеству, на основе знания собственной истории, на основе различных идей по планам развития страны. Учитывая важность целостной ориентировки в мире человека, открытость миру и воздействию культуры молодых людей, в проекте ставится вопрос о поиске эффективных средств и механизмов для воспитания молодого гражданина на основе ряда ценностей в интересах семьи, государства и общества

Ваш проект	Разработанный администрацией гимназии проект (как рекомендация)
<p><i>Этап 2.</i> Сформулируйте на основе выявленной проблемы конкретную и достижимую цель, достижение которой будет обеспечивать разработанный проект. Запишите сформулированную вами цель</p>	
	Создание условий для самореализации и самоопределения человека и гражданина на основе социокультурных и духовных ценностей, правил, принятых в обществе
<p><i>Этап 3.</i> Определите операциональные, конкретные задачи, обеспечивающие достижение операционально сформулированных результатов. При формулировании задач учтите то, что они должны быть конкретны, операциональны и измеримы. Для каждой задачи определите планируемый результат (планируемые результаты) и индикативные показатели результативности реализации модели. Учтите то, что данные позиции могут как количественные, так и качественные</p>	

Результаты работы представьте в таблице.

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
1.	Освоить нормативно-правовую базу разработки рабочих программ воспитания	Доля классных руководителей, освоивших нормативно-правовую базу разработки рабочих программ воспитания	100% классных руководителей освоили нормативно-правовую базу разработки рабочих программ воспитания
2.	Создать рабочие программы воспитания	Доля классных руководителей, разработавших рабочие программы воспитания	90% классных руководителей разработали рабочие программы воспитания
3.	Начать апробации рабочих про-	Доля классных руководителей, приступивших к апробации	80% классных руководителей приступили к апробации ра-

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
	грамм воспитания	рабочей программы воспитания	бочих программ воспитания

Этап 4.

Проведите анализ имеющихся в вашем распоряжении внутренних и внешних ресурсов (материально-технических, кадровых, информационных, программно-методических и иных). На основе результатов проведенного анализа осуществите отбор внутренних и внешних ресурсов необходимых для достижения цели и задач.

Результаты представьте в таблице.

Ресурсное обеспечение проекта

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
ЦРМ (курсы, конференции, сайт). АО «Издательство «Просвещение» (форумы, сессии)	ЧИППКРО (курсы, консультации, сайт)	УМЦ (консультации, курсы, семинары)	Кадровые ресурсы. Родители обучающихся. Обучающиеся. МТБ гимназии

Этап 5.

Разработайте организационную структуры управления, обеспечивающую результативную реализацию проекта:

1. Определите перечень должностных лиц, структурных подразделений образовательной организации, внешних организаций – субъектов моделирования;

2. Укажите полномочия, и ответственность субъектов моделирования.

3. Укажите функциональные связи, возникающие между субъектами моделирования и обеспечивающие результативную реализацию модели.

Результаты этапа следует представить в виде схемы (рисунка) или табличной формы, отражающей выделенные компоненты.

Организационная структура управления, обеспечивающая результативную реализацию проекта

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Команда по реализации проекта (заместитель директора по ВР, классные руководители, педагог-организатор)	Организация работы групп, планирование деятельности, внесение изменений в нормативную базу, поиск ресурсов, распределение обязанностей, контроль за деятельностью групп, проведение внутриорганизационного обучения, осуществление наставничества, контроль за исполнением сроков и оформлением результатов проекта
Преподаватели гимназии (педагоги ДО, руководители кружков и секций)	Организация, сопровождение и контроль за качеством выполнения учащимися проектов, участие в конкурсах и конференциях различного уровня
Предприятия (промышленные и иные предприятия, являющиеся социальными партнерами гимназии)	Помощь в организации: экскурсионной, профориентационной деятельности, предоставление ресурсов
Высшие учебные заведения, с которыми заключения соглашения и договоры о сотрудничестве	Помощь в организации: экскурсионной, профориентационной деятельности, предоставление ресурсов, оказание научно-методических консультаций для классных руководителей
Организации дополнительного профессионального образования (ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО РЦОКИО, МБУ ДПО ЦРО г. Челябинска и другие)	Оказание научно-методической консультаций для классных руководителей, проведение курсов по проблеме, участие в научно-методических мероприятиях разного уровня

Этап 6.

Выделите группы механизмов, используемых вами при реализации проекта.

– Группа 1 – механизм (механизмы) выявления профессиональных дефицитов / запросов педагогических и управленческих работников.

– Группа 2 – механизм (механизмы) анализа и отбора необходимых и достаточных ресурсов для достижения цели, задач и индикативных показателей модели.

– Группа 3 – механизм (механизмы) мотивации и стимулирования педагогических и управленческих работников.

– Группа 4 – механизм (механизмы) развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников. При выделении данной группы механизмов следует ориентироваться на использование современных эффективных форм непрерывного образования (командное обучение, проектные сессии, форсайт-сессии, «горизонтальное обучение» (peer-to-peer – «равный равному»), наставничество, тьюторство, коуч-сессии и др.).

– Группа 5 – механизм (механизмы) привлечения к реализации модели социальных партнеров (образовательных организаций высшего и (или) дополнительного профессионального образования, Центров оценки профессиональных квалификаций педагогических работников, бизнес-структур, учреждений культуры, спорта и др.).

Обоснуйте сформированный вами комплекс механизмов реализации модели.

Результаты работы представьте в табличной форме.

Механизмы реализации

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
1	Выявление профессиональных дефицитов классных руководителей (разработать анкету или найти)	Выявление дефицита

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
2	Анализ и отбор необходимых и достаточных ресурсов для разработки рабочих программ воспитания	Разработка структуры рабочих программ воспитания
3	Стимулирование нематериальное («Парад достижений» для педагогов и пр.)	Мотивация педагогов
4	Развитие профессионального мастерства средствами внутренних ресурсов (внутриорганизационное обучение, мастер-классы, наставничество)	Повышение профессионального мастерства классных руководителей
5	Привлечение к реализации модели организаций-партнеров (посещение семинаров, вебинаров, стажировок)	Повышение профессионального мастерства классных руководителей

Этап 7.

Определите срок реализации проекта. Учтите то, что срок реализации проекта должен быть реалистичным. Обоснуйте принятое вами решение.

При необходимости вы можете выделить этапы его реализации.
Срок реализации – 1 год.

Этап 8.

Сформулируйте комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение цели, задач и индикативных показателей проекта. Выделенный комплекс мероприятий оформите в виде плана-графика. Определите ответственных исполнителей.

**План-график выполнения (содержания) работ
по реализации проекта**

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
Знакомство классных руководите- лей с норма- тивно- правовой базой для разработки рабочих программ воспитания	Педагогиче- ский Совет	Август	Заместитель по ВР	Банк норма- тивной базы
	Заседание методическо- го объедине- ния классных руководите- лей	Сентябрь	Заместитель по ВР, клас- сные руко- водители	Положе- ние о класс- ном ру- ководи- теле
Разработка структуры рабочей программы воспитания класса	Заседание методическо- го объедине- ния классных руководите- лей	Сентябрь	Заместитель по ВР, клас- сные руко- водители	Структу- ра рабо- чей про- граммы воспита- ния
	Вебинар для руководите- лей и специ- алисты орга- низаций- получателей грантов на реализацию программ инновацион- ной деятель- ности по от- работке но- вых техноло- гий	Ноябрь	Заместитель по ВР, руко- водители и специали- сты органи- заций- получателей грантов на реализацию программ инновацион- ной деятель- ности по от- работке но- вых техноло- гий	
Создание рабочих	Составление Календаря	Сентябрь	Заместитель по ВР, клас-	Кален- дарь

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
программ воспитания	образова- тельных событий		сные руко- водители	
	Смотр про- грамм воспи- тания класс- ных руково- дителей	Декабрь	Классные руководи- тели	Про- граммы воспита- ния клас- сов
	Анализ про- грамм воспи- тания класс- ных руково- дителей	Февраль	Заместитель по ВР	Справка
	Представле- ние про- граммы вос- питания Гимназии	Март	Заместитель по ВР	Про- грамма воспита- ния гим- назии
Апробация рабочих программ воспитания	Составление копилки луч- ших про- грамм воспи- тания классов	В течение года	Заместитель по ВР	Копилка программ
	Обществен- ное призна- ние («Парад достиже- ний»)	Май	Заместитель по ВР, заместитель по НМР	Награды

Этап 9.

Определите комплекс необходимых механизмов обобщения и распространения опыта реализации проекта, в том числе с учетом краткосрочной перспективы:

- научно-методические публикации об особенностях разработки и реализации проекта;
- представление проекта профессиональному сообществу на различных научно-методических мероприятиях и форумах фе-

дерального, регионального, межмуниципального, муниципального уровней;

– проведение методических (научно-методических) краткосрочных обучающих мероприятий (активностей) (вебинары, мастер-классы, проектные семинары и др.) для педагогов и управленцев других образовательных организаций;

– формирование методической сети по тематике разработанного и реализуемого проекта;

– представление опыта реализации проекта в рамках курсовых мероприятий учреждений дополнительного профессионального образования.

Приложение 4

Рабочая тетрадь. Алгоритм работы над проектом при формировании проектно-методической культуры педагогов

1. Ознакомьтесь с целями и задачами деятельности образовательной организации на 2020/21 учебный год.

Цели и задачи 2020/21 учебного года

Цель 1. Создание мотивационных и методических условий для обеспечения реализации национального проекта «Образование» в рамках федерального проекта «Современная школа»

– скорректировать основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, в связи с внесением изменений в ФГОС ОО и апробацией Концепций предметных областей, позволяющие сформировать ключевые *цифровые навыки*, навыки в области финансовых, общекультурных, *гибких компетенций*, отвечающие вызовам современности;

– повысить методическую компетентность педагогов по вопросам сопровождения образовательного процесса в условиях апробации Концепций предметных областей;

– разработать для каждой рабочей программы инструментарий для оценки образовательных результатов обучающихся в соответствии с принятой новой методологией оценки качества общего образования;

– обеспечить эффективное использование практик международных, национальных (НИКО), Всероссийских (ВПР), региональных (РИКО) исследований качества подготовки учащихся при формировании востребованной информационной основы управления качеством образования (ВСОКО).

Цель 2. Создание мотивационных и методических условий для обеспечения реализации национального проекта «Образование» в рамках федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Современные родители»

– активизировать управленческие механизмы по повышению результативности в работе с обучающимися, имеющими низкую мотивацию к обучению, а так же перспективными и одарёнными детьми;

– создать условия для участия обучающихся в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «ПроеКТОрия», «Уроки настоящего» или иных аналогичных по возможностям, функциям и результатам проектах, направленных на раннюю профориентацию;

– обеспечить функционирование тьюторского сопровождения и координации действий по формированию уникального образовательного сообщества (эффективного взаимодействия с социальными партнерами гимназии по использованию образовательных ресурсов г. Челябинска и Челябинской области), способствующего профессиональной ориентации и развитию обучающихся;

– создать условия для формирования личности гражданина и патриота России с присущими ему ценностями, взглядами, ориентациями, установками, мотивами деятельности и поведения через традиционные мероприятия, конкурсы и проекты гимназии;

– продолжить согласование позиции семьи и школы в оценивании динамики личностных результатов, при разработке рабочих программ воспитания и календарных планов воспитательной работы, объединении усилий по воспитанию на основе результатов образовательного процесса;

– активизировать формы общественно-государственного управления при реализации образовательных и социокультурных проектов.

Цель 3. Создание мотивационных и методических условий для обеспечения реализации национального проекта «Образование» в рамках федеральных проектов «Цифровая школа» и «Учитель будущего»

- ввести в режим функционирования автоматизированную информационную систему «Лестница успеха»;
- продолжить использование эффективных подходов к реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных и инновационных нестандартных образовательных технологий;
- создать условия для формирования современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования;
- организовать различные формы поддержки и сопровождения деятельности молодых специалистов и педагогов, участников конкурсов педагогического мастерства;
- стимулировать участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций и сетевых сообществ.

2. В методическом отделении определите состав участников – разработчиков проектов по каждой цели (результат работы каждой группы – проект, от методического объединения – 3 проекта). Обсудите проекты в методическом объединении, подготовьте защиту.

Алгоритм разработки проекта

Задание для школьной команды:

- *Разработайте проекты.*
- *Представьте разработанные вами проекты.*

Разработка осуществляется по следующему алгоритму:

Ваш проект	Разработанный администрацией гимназии проект (как рекомендация)
<i>Этап 1.</i> Выявите актуальную проблему Выявление проблематики следует проводить на основе анализа сложившихся в Вашем МО реальных практик	

Ваш проект	Разработанный администрацией гимназии проект (как рекомендация)
	Актуальная проблема: дефицит проектно-методической культуры у педагогов образовательных организаций. Учитывая важность проектировочных умений, а также перспективность сохранения традиций в области совершенствования методической деятельности, в проекте ставится вопрос о поиске эффективных средств и механизмов для развития у педагогов общеобразовательных организаций проектно-методической культуры
<i>Этап 2.</i> Сформулируйте на основе выявленной проблемы конкретную и достижимую цель, достижение которой будет обеспечивать разработанный проект. Запишите сформулированную вами цель	
	Повышение проектно-методической культуры педагогов при подготовке и сопровождении проектов обучающихся для усиления их конкурентоспособности на региональном, российском и международном уровне
<i>Этап 3.</i> Определите операциональные, конкретные задачи, обеспечивающих достижение операционально сформулированных результатов. При формулировании задач учтите то, что они должны быть конкретны, операциональны и измеримы. Для каждой задачи определите планируемый результат (планируемые результаты) и индикативные показатели результативности реализации модели. Учтите то, что данные позиции могут как количественные, так и качественные	

Результаты работы представьте в таблице:

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
1.	Освоение педагогами методик сопровождения групповых и индивидуальных проектов для участия в конкурсах и конференциях	Доля педагогов, освоивших методику	80% педагогов владеют этими методиками
2.	Создать систему наставничества при сопровождении проектов для участия	Доля охвата педагогов, нуждающихся	80% педагогов, нуждающихся в под-

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
	в различных конкурсах и конференциях	в методической поддержке	держке, получают ее
3.	Увеличить количество участников конкурсов и конференций регионального, российского и международного уровня	Количество участников конкурсов и конференций	Увеличение на 50%

Этап 4.

Проведите анализ имеющихся в вашем распоряжении внутренних и внешних ресурсов (материально-технических, кадровых, информационных, программно-методических и иных). На основе результатов проведенного анализа осуществите отбор внутренних и внешних ресурсов необходимых для достижения цели и задач.

Результаты представьте в таблице.

Ресурсное обеспечение проекта

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
ЦРМ (курсы, конференции, сайт). ЮурГУ (профильная практика, конкурсы, консультации)	ЧИППКРО (курсы, консультации, сайт). РЦОКИО (курсы, консультации). Образовательные организации Челябинской области (Коелга, Снежинск, Озерск, Сатка)	УМЦ (консультации, курсы, семинары). Школы Ленинского района и города Челябинска (см. письма поддержки). Федеральные и региональные инновационные площадки города Челябинска	МТБ гимназии. Кадровые ресурсы. Преподаватели ОиПД. Сайт «Прожектор 76». Программа «Основы исследовательской и проектной деятельности»

Этап 5.

Разработайте организационную структуры управления, обеспечивающую результативную реализацию проекта:

– определите перечень должностных лиц, структурных подразделений образовательной организации, внешних организаций – субъектов моделирования;

– укажите полномочия, и ответственность субъектов моделирования;

– укажите функциональные связи, возникающие между субъектами моделирования и обеспечивающие результативную реализацию модели.

Результаты этапа следует представить в виде схемы (рисунка) или табличной формы, отражающей выделенные компоненты.

Организационная структура управления, обеспечивающая результативную реализацию проекта:

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Команда по реализации проекта (директор, заместитель директора по НМР, заместители директора по УВР, куратор работы с одарёнными детьми, преподаватели курса «Основы исследовательской и проектной деятельности», педагоги-наставники)	Организация работы групп, планирование деятельности, внесение изменений в локально-нормативную базу, поиск ресурсов, распределение обязанностей, контроль за деятельностью групп, проведение внутриорганизационного обучения, осуществление наставничества, проведение стажировок и вебинаров, контроль за исполнением сроков и оформлением результатов проекта, консультирование и оказание методической помощи участникам конкурсов и конференций
Преподаватели гимназии (молодые специалисты, педагоги, испытывающие профессиональные дефициты по проблеме, педагоги, впервые работающие с проектами)	Определение профессиональных затруднений, составление и реализация персонализированной программы повышения квалификации, организация, сопровождение и контроль за качеством выполнения учащимися проектов, участие в конкурсах и конференциях различного уровня

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Образовательные организации (школы, входящие в авторскую методическую сеть)	Определение профессиональных дефицитов по проблеме, участие в стажировках, семинарах, вебинарах, мастер-классах, обмен опытом
Предприятия (промышленные и иные предприятия, являющиеся социальными партнерами гимназии)	Помощь в организации: экскурсионной, профориентационной деятельности, предоставление ресурсов
Высшие учебные заведения, с которыми заключения соглашения и договоры о сотрудничестве	Помощь в организации: экскурсионной, профориентационной деятельности, предоставление ресурсов, оказание научно-методической консультации для педагогов и учащихся
Организации дополнительного профессионального образования (ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО РЦОКИО, МБУ ДПО ЦРО г. Челябинска и другие)	Оказание научно-методической консультации для педагогов, проведение курсов по проблеме, участие в различных научно-методических мероприятиях разного уровня
Организации дополнительного образования детей (МАУДО «ДПШ», МБУДО ДЮЦ, Детский технопарк «Кванториум», ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена» и др.)	Помощь в организации: экскурсионной, профориентационной деятельности, предоставление ресурсов
Некоммерческие образовательные организации (АНО «Центр Развития Молодежи», ЧРМОО «Лига интеллектуальных игр», Информационный центр по атомной энергии Челябинска (ИЦАЭ) и другие)	Помощь в организации: экскурсионной, профориентационной деятельности, предоставление ресурсов

Этап 6.

Выделите группы механизмов, используемых вами при реализации проекта.

– Группа 1 – механизм (механизмы) выявления профессиональных дефицитов / запросов педагогических и управленческих работников.

– Группа 2 – механизм (механизмы) анализа и отбора необходимых и достаточных ресурсов для достижения цели, задач и индикативных показателей модели.

– Группа 3 – механизм (механизмы) мотивации и стимулирования педагогических и управленческих работников.

– Группа 4 – механизм (механизмы) развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников. При выделении данной группы механизмов следует ориентироваться на использование современных эффективных форм непрерывного образования (командное обучение, проектные сессии, форсайт-сессии, «горизонтальное обучение» (peer-to-peer – «равный равному»), наставничество, тьюторство, коуч-сессии и др.).

– Группа 5 – механизм (механизмы) привлечения к реализации модели социальных партнеров (образовательных организаций высшего и (или) дополнительного профессионального образования, Центров оценки профессиональных квалификаций педагогических работников, бизнес-структур, учреждений культуры, спорта и др.).

Обоснуйте сформированный вами комплекс механизмов реализации модели.

Результаты работы представьте в табличной форме.

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогов (разработать анкету или найти)	Выявление дефицита
2	Анализ и отбор необходимых и достаточных ресурсов для персонализации	Определение запроса на повышение квалификации по данной теме

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
	ванной программы повышения квалификации	
3	Анализ составленных персонафицированных программ	Объединение в группы по запросам
4	Стимулирование материальное (выделение определенной суммы на обучение и пр.)	Стимулирование педагогов
5	Стимулирование нематериальное («Парад достижений» для педагогов и пр.)	Мотивация педагогов
6	Развитие профессионального мастерства средствами внутренних ресурсов (внутриорганизационное обучение, мастер-классы, наставничество, тьюторство (должны быть локальные акты – разработать))	Повышение профессионального мастерства
7	Привлечение к реализации модели организаций-партнеров (направление на КПК, посещение семинаров, вебинаров, стажировок)	Повышение профессионального мастерства

Этап 7.

Определите срок реализации проекта. Учтите то, что срок реализации проекта должен быть реалистичным. Обоснуйте принятое вами решение.

При необходимости вы можете выделить этапы его реализации.

Срок реализации – 1 год.

Защита проектов учащимися строго регламентирована (Положение о проектной деятельности) на учебный год, у педагогов появляются профессиональные дефициты при реализации конкретного проекта.

Этап 8.

Сформулируйте комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение цели, задач и индикативных показателей проекта. Выделенный комплекс мероприятий оформите в виде плана-графика. *Определите ответственных исполнителей из вашего методического объединения (не администрации).*

План-график выполнения (содержания) работ по реализации проекта

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
Освоение педагогами методик сопровождения групповых и индивидуальных проектов для участия в конкурсах и конференциях	Разработка/корректировка локальных актов по работе творческих инновационных групп	Сентябрь	Зам. по УВР	Положение
	Разработка/адаптация анкеты для определения профессиональных дефицитов педагогов гимназии в области проектно-методической культуры	Сентябрь	Зам. по НМР, психолог	Анкета
	Проведение анкетирования и анализ результатов	Сентябрь	Зам. по НМР	Определение дефицитов
	Формирование групп педагогов для обучения	Сентябрь	Зам. по НМР	Группы

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
	Проведение мониторинга курсов, семинаров, стажировок по выявленным проблемам	Сентябрь	Руководитель команды	Перечень курсов, семинаров, стажировок
	Составление персонифицированных программ повышения квалификации по предложенной структуре, утвержденной локальным актом, на основе имеющихся ресурсов	Октябрь	Зам. по НМР	Программы
	Анализ составленных персонифицированных программ	Октябрь	Зам. по НМР	Группы
	Внутриорганизационное обучение (обучающие семинары «Методики сопровождения индивидуальных и групповых проектов» (2 семинара), Тренинг «Технология групповой работы в проекте», Стендовые доклады «Из опыта уча-	Ноябрь – февраль	Зам. по УВР, куратор по работе с одарёнными детьми, педагогический наставник	Семинары, тренинг, стендовые доклады

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
	ствия в конкурсах проектов»)			
	Фестиваль мастер-классов «Из опыта работы по подготовке проектов обучающихся к конкурсам и конференциям различного уровня»	Март	Зам. по УВР, куратор по работе с одарёнными детьми, педагоги-наставники	Сборник мастер-классов
	Прохождение курсов повышения квалификации педагогами в соответствии с персонифицированными программами	В течение года	Зам. по НМР	Повышение квалификации
	Посещение семинаров, вебинаров по выявленным дефицитам в соответствии с персонифицированными программами	В течение года	Зам. по НМР	Повышение квалификации
	Прохождение стажировок по выявленным дефицитам	В течение года	Зам. по НМР	Повышение квалификации
Создать систему наставничества при сопровождении проектов	Разработка/корректировка локальных актов о командном наставничестве и тью-	Октябрь	Зам. по НМР, куратор по работе с одарёнными детьми	Локальные акты

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
для участия в различных конкурсах и конференциях. Увеличить количество участников конкурсов и конференций регионального, российского и международного уровня	торстве педагогов гимназии, положения об организации проектной деятельности обучающихся, положения о методической сети			
	Определение наставников для групп педагогов, в том числе за счет привлечения социальных партнеров (школы-партнеры, организации-партнеры)	Октябрь	Руководитель команды	Приказ
	Работа групп педагогов с наставниками	Ноябрь – апрель	Руководитель команды	Планы и журнал работы групп
	Отчетная школьная конференция проектных работ в рамках наставничества	Март/апрель	Руководитель команды	Сборник проектов обучающихся
	Составление календаря мероприятий по защите проек-	Сентябрь	Куратор по работе с одарёнными детьми	Календарь

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
	тов на различном уровне			
	Составление копилки лучших проектов обучающихся гимназии	В течение года	Куратор по работе с одарёнными детьми	Копилка проектов
	Привлечение социальных партнеров с целью материальной поддержки и финансирования участия в конкурсах российского и международного уровня.	По необходимости	Директор	Договоры о партнерстве
	Участие в конкурсах и конференциях регионального, российского и международного уровня	В соответствии с календарем мероприятий по защите проектов на различном уровне	Куратор по работе с одарёнными детьми	Сертификаты, грамоты, дипломы
	Общественное признание («Парад достижений»)	Май	Зам. по ВР, зам. по НМР	Награды

Этап 9.

Определите комплекс необходимых механизмов обобщения и распространения опыта реализации проекта, в том числе с учетом краткосрочной перспективы:

– научно-методические публикации об особенностях разработки и реализации проекта;

– представление проекта профессиональному сообществу на различных научно-методических мероприятиях и форумах федерального, регионального, межмуниципального, муниципального уровней;

– проведение методических (научно-методических) краткосрочных обучающих мероприятий (активностей) (вебинары, мастер-классы, проектные семинары и др.) для педагогов и управленцев других образовательных организаций;

– формирование методической сети по тематике разработанного и реализуемого проекта;

– представление опыта реализации проекта в рамках курсовых мероприятий учреждений дополнительного профессионального образования.

Этап 10.

Представьте результаты вашей проектной работы к защите. Удалите из таблицы правую часть и этапы алгоритма с пояснениями, оставив текст вами разработанного проекта.

Внимание!	Защита проектного продукта осуществляется в специально организованное время 18 сентября . На защиту проектного продукта отводится не более 5 минут. Поддержка защиты проектного продукта осуществляется с помощью презентации, объемом не более 5 слайдов. При защите следует обратить внимание на результаты, полученные вами на каждом из перечисленных выше этапов
------------------	--

Приложение 5

**Модель непрерывного внутриорганизационного
повышения профессионального мастерства
руководящих и педагогических работников
в условиях реализации ФГОС общего образования
и с учетом концепций преподавания учебных предметов**

*Авторский коллектив муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 76 г. Челябинска»:
Алферова Людмила Ивановна, директор.*

Жаркова Наталья Анатольевна, заместитель директора по научно-методической работе.

Масляева Елена Анатольевна, заместитель директора по учебной работе в начальной школе.

Фадеева Наталья Сергеевна, учитель русского языка и литературы.

Большакова Мария Николаевна, заместитель директора по информатизации.

Штырц Надежда Александровна, заместитель директора по учебной работе.

Борчанинова Наталья Юрьевна, заместитель директора по воспитательной работе.

Челябинск,
2020 год

**Модель непрерывного внутриорганизационного
повышения профессионального мастерства
руководящих и педагогических работников
в условиях реализации ФГОС общего образования
и с учетом концепций преподавания
учебных предметов**

В настоящее время в образовании существует ряд противоречий, которые могут быть решены данным проектом:

– Рутинные повторяющиеся действия педагогов по сопровождению проектов не способствуют креативным действиям, направленным на рост качества выполнения проектов.

– Отсутствие системы наставничества в образовательных организациях не позволяет проводить эффективный обмен опытом участия в конкурсах и конференциях различного уровня.

– Существующие формы повышения квалификации педагогов направлены на освоение методиками проведения проектов не в полном объеме соответствующим положениям всероссийских и международных конкурсов и конференций.

Актуальная проблема: дефицит проектно-методической культуры у педагогов образовательных организаций.

Учитывая важность проектировочных умений, а также перспективность сохранения традиций в области совершенствования методической деятельности, в инновационном проекте ставит вопрос о поиске эффективных средств и механизмов для развития у педагогов общеобразовательных организаций проектно-методической культуры.

На протяжении нескольких лет МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска» совершенствует практику научно-методического сопровождения и поддержки общеобразовательных организаций Челябинской области, педагогический коллектив освоил технологию сетевого «командного наставничества». Учитывая это обстоятельство, сделан вывод о возможности применения сетевой технологии командного наставничества для развития проектно-методической культуры педагогов общеобразовательных организаций Челябинской области.

Повышение проектно-методической культуры педагогов при подготовке и сопровождении проектов обучающихся для усиления их конкурентоспособности на региональном, российском и международном уровне.

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
1.	Освоение педагогами методик сопровождения групповых и индивидуальных проектов для участия в конкурсах и конференциях	Доля педагогов, освоивших методику	80% педагогов владеют этими методиками
3.	Создать систему наставничества при сопровождении проектов для участия в различных конкурсах и конференциях	Доля охвата педагогов, нуждающихся в методической поддержке	80% педагогов, нуждающихся в поддержке, получают ее
4.	Увеличить количество участников конкурсов и конференций регионального, российского и международного уровня	Количество участников конкурсов и конференций	Увеличение на 50%

**Ресурсное обеспечение модели
непрерывного внутриорганизационного повышения
профессионального мастерства педагогических работников
при сопровождении индивидуальных
и групповых проектов**

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
ЦРМ (курсы, конференции, сайт). ЮурГУ (профильная практика, конкурсы, консультации)	ЧИППКРО (курсы, консультации, сайт). РЦОКИО (курсы, консультации). Образовательные организации Челябинской области (Коелга, Снежинск, Озерск, Сатка)	УМЦ (консультации, курсы, семинары). Школы Ленинского района и города Челябинска (см. письма поддержки). Федеральные и региональные инновационные площадки города Челябинска	МТБ гимназии. Кадровые ресурсы. Преподаватели ОиПД. Сайт «Прожектор 76». Программа «Основы исследовательской и проектной деятельности»

Организационная структура управления, обеспечивающая результативную реализацию модели:

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Команда по реализации проекта (директор, заместитель директора по НМР, заместители директора по УВР, куратор работы с одарёнными детьми, преподаватели курса «Основы исследовательской и проектной деятельности», педагоги-наставники)	Организация работы групп, планирование деятельности, внесение изменений в локально-нормативную базу, поиск ресурсов, распределение обязанностей, контроль за деятельностью групп, проведение внутриорганизационного обучения, осуществление наставничества, проведение стажировок и вебинаров, контроль за исполнением сроков и оформлением результатов проекта, консультирование и оказание методической помощи участникам конкурсов и конференций

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Преподаватели гимназии (молодые специалисты, педагоги, испытывающие профессиональные дефициты по проблеме, педагоги, впервые работающие с проектами)	Определение профессиональных затруднений, составление и реализация персонифицированной программы повышения квалификации, организация, сопровождение и контроль за качеством выполнения учащимися проектов, участие в конкурсах и конференциях различного уровня
Образовательные организации (школы, входящие в авторскую методическую сеть)	Определение профессиональных дефицитов по проблеме, участие в стажировках, семинарах, вебинарах, мастер-классах, обмен опытом
Предприятия (промышленные и иные предприятия, являющиеся социальными партнерами гимназии)	Помощь в организации: экскурсионной, профориентационной деятельности, предоставление ресурсов
Высшие учебные заведения, с которыми заключения соглашения и договоры о сотрудничестве	Помощь в организации: экскурсионной, профориентационной деятельности, предоставление ресурсов, оказание научно-методической консультаций для педагогов и учащихся
Организации дополнительного профессионального образования (ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО РЦОКИО, МБУ ДПО ЦРО г. Челябинска и другие)	Оказание научно-методической консультаций для педагогов, проведение курсов по проблеме, участие в различных научно-методических мероприятиях разного уровня
Организации дополнительного образования детей (МАУДО «ДПШ», МБУДО ДЮЦ, Детский технопарк «Кванториум», ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена» и др.)	Помощь в организации: экскурсионной, профориентационной деятельности, предоставление ресурсов
Некоммерческие образовательные организации (АНО «Центр Развития Молодежи», ЧРМОО «Лига интеллектуальных игр»)	Помощь в организации: экскурсионной, профориентационной деятельности, предоставление ресурсов

Субъект моделирования	Полномочия и ответственность субъекта
Информационный центр по атомной энергии Челябинска (ИЦАЭ) и другие)	

Команда по реализации проекта постоянно взаимодействует с педагогами гимназии (модель прямого действия).

Структура транслирования опыта выглядит следующим образом:

1. Обучение педагогов гимназии, способных транслировать инновационный опыт и владеющих технологией сетевого наставничества.

2. Вовлечение педагогического коллектива в проектную деятельность.

В рамках договоров и соглашений о сотрудничестве взаимодействует с сетевыми партнерами.

Схема (рисунок) организационной структуры



**Механизмы реализации модели
непрерывного внутриорганизационного повышения
профессионального мастерства
руководящих и педагогических работников
в условиях реализации ФГОС общего образования
и с учетом концепций преподавания
учебных предметов**

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогов (разработать анкету или найти)	Выявление дефицита
2	Анализ и отбор необходимых и достаточных ресурсов для персонифицированной программы повышения квалификации	Определение запроса на повышение квалификации по данной теме
3	Анализ составленных персонифицированных программ	Объединение в группы по запросам
4	Стимулирование материальное (выделение определенной суммы на обучение и пр.)	Стимулирование педагогов
5	Стимулирование нематериальное («Парад достижений» для педагогов и пр.)	Мотивация педагогов
6	Развитие профессионального мастерства средствами внутренних ресурсов (внутриорганизационное)	Повышение профессионального мастерства

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
	обучение, мастер-классы, наставничество, тьюторство (должны быть локальные акты – разработать))	
7	Привлечение к реализации модели организаций-партнеров (направление на КПК, посещение семинаров, вебинаров, стажировок)	Повышение профессионального мастерства

Срок реализации – 1 год.

Защита проектов учащимися строго регламентирована (Положение о проектной деятельности) на учебный год, у педагогов появляется профессиональные дефициты при реализации конкретного проекта.

План-график выполнения (содержания) работ по реализации модели

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
Освоение педагогами методик сопровождения групповых и индивидуальных проектов для участия в конкурсах и конференциях	Разработка/ коррективировка локальных актов по работе творческих инновационных групп	Сентябрь	Зам. по УВР	Положение
	Разработка/ адаптация анкеты для определения профессиональных дефицитов педагогов	Сентябрь	Зам. по НМР, психолог	Анкета

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
	гимназии в области проектно-методической культуры			
	Проведение анкетирования и анализ результатов	Сентябрь	Зам. по НМР	Определение дефицитов
	Формирование групп педагогов для обучения	Сентябрь	Зам. по НМР	Группы
	Проведение мониторинга курсов, семинаров, стажировок по выявленным проблемам	Сентябрь	Руководитель команды	Перечень курсов, семинаров, стажировок
	Составление персонифицированных программ повышения квалификации по предложенной структуре, утвержденной локальным актом, на основе имеющихся ресурсов	Октябрь	Зам. по НМР	Программы
	Анализ составленных персонифицированных программ	Октябрь	Зам. по НМР	Группы
	Внутриорганизационное обучение (обучающие семинары «Методики сопровождения индивидуаль-	Ноябрь – февраль	Зам. по УВР, куратор по работе с одарёнными детьми, педагоги-наставники	Семинары, тренинг, стендовые доклады

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
	ных и групповых проектов» (2 семинара), тренинг «Технология групповой работы в проекте», стендовые доклады «Из опыта участия в конкурсах проектов»)			
	Фестиваль мастер-классов «Из опыта работы по подготовке проектов обучающихся к конкурсам и конференциям различного уровня»	Март	Зам. по УВР, куратор по работе с одарёнными детьми, педагоги-наставники	Сборник мастер-классов
	Прохождение Курсов повышения квалификации педагогами в соответствии с персональными программами	В течение года	Зам. по НМР	Повышение квалификации
	Посещение семинаров, вебинаров по выявленным дефицитам в соответствии с персональными программами	В течение года	Зам. по НМР	Повышение квалификации

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
	Прохождение стажировок по выявленным дефицитам	В течение года	Зам. по НМР	Повышение квалификации
Создать систему наставничества при сопровождении проектов для участия в различных конкурсах и конференциях. Увеличить количество участников конкурсов и конференций регионального, российского и международного уровня	Разработка/корректировка локальных актов о командном наставничестве и тьюторстве педагогов гимназии, положения об организации проектной деятельности обучающихся, положения о методической сети	Октябрь	Зам. по НМР, куратор по работе с одарёнными детьми	Локальные акты
	Определение наставников для групп педагогов, в том числе за счет привлечения социальных партнеров (школы-партнеры, организации-партнеры)	Октябрь	Руководитель команды	Приказ
	Работа групп педагогов с наставниками	Ноябрь – апрель	Руководитель команды	Планы и журнал работы групп
	Отчетная школьная конференция проектных работ в рамках наставничества	Март/апрель	Руководитель команды	Сборник проектов обучающихся
	Составление календаря меро-	Сентябрь	Куратор по работе	Календарь

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
	приятий по защите проектов на различном уровне		с одарёнными детьми	
	Составление копилки лучших проектов обучающихся гимназии	В течение года	Куратор по работе с одарёнными детьми	Копилка проектов
	Привлечение социальных партнеров с целью материальной поддержки и финансирования участия в конкурсах российского и международного уровня	По необходимости	Директор	Договоры о партнерстве
	Участие в конкурсах и конференциях регионального, российского и международного уровня	В соответствии с календарем мероприятий по защите проектов на различном уровне	Куратор по работе с одарёнными детьми	Сертификаты, грамоты, дипломы
	Общественное признание («Парад достижений»)	Май	Зам. по ВР, зам. по НМР	Награды

Комплекс необходимых механизмов обобщения и распространения опыта реализации модели, в том числе с учетом краткосрочной перспективы:

– научно-методические публикации об особенностях разработки и реализации модели;

– представление модели профессиональному сообществу на различных научно-методических мероприятиях и форумах федерального, регионального, межмуниципального, муниципального уровней;

– проведение методических (научно-методических) краткосрочных обучающих мероприятий (активностей) (вебинары, мастер-классы, проектные семинары и др.) для педагогов и управленцев других образовательных организаций, муниципалитетов, субъектов РФ;

– формирование методической сети по тематике разработанной и реализуемой модели; разработка и применение;

– представление опыта реализации модели в рамках курсовых мероприятий учреждений дополнительного профессионального образования.

Тема 4.

Методические рекомендации для руководителей ОО по совершенствованию процедуры проведения аттестации на соответствие занимаемой должности

4.1. Положение о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на соответствие занимаемой должности

I. Общие положения

1. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – организация), определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

2. Настоящий Порядок применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381), в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (далее – педагогические работники).

2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников.

3. Основными задачами проведения аттестации на соответствие занимаемой должности являются:

– стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их проектно-методологической культуры, профессионального и личностного роста;

– определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

– повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

– выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

– учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций.

4. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

II. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее – аттестационная комиссия организации).

6. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

7. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

9. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

10. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление.

11. В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором в соответствии с положениями проектно-методической культуры.

1. Прогнозирование проектной деятельности

- умение осуществлять логические операции анализа, синтеза, обобщения;
- умение проводить сравнение и классификацию на основе самостоятельно выработанных критериев;
- умение устанавливать причинно-следственные связи;
- умение устанавливать аналогии;
- умение определять проблему на основе анализа фактов, относящихся к сфере профессиональной деятельности;
- умение грамотно формулировать задачи, направленные на решение выявленных проблем;
- умение выстраивать иерархию проблем и задач;

– умение осуществлять обоснованный выбор наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий;

– умение определять ресурсы, необходимые для решения поставленных задач;

– умение прогнозировать возможные последствия и результаты деятельности-умение определять и корректировать цели и задачи деятельности, в том числе промежуточные.

2. Планирование проектной деятельности

– умение планировать учебную деятельность в соответствии с целями и задачами проекта;

– умение эффективным образом формулировать критерии достижения целей и задач в различных ситуациях;

– умение выбирать и эффективно применять образовательные технологии (развивающее, проблемное, дифференцированное обучение и др.), позволяющие достигать планируемых результатов проектной деятельности;

– умение выбирать и эффективно применять образовательные методы обучения (личностно-деятельностные, программно-целевой метод, метод моделирования и др.), позволяющие достигать планируемые результаты проектной деятельности.

3. Конструирование проектной деятельности

– умение выстраивать индивидуальные образовательные траектории учащихся на основе планируемых результатов освоения образовательных программ;

– умение обеспечивать опору на чувственное восприятие материала;

– умение адаптировать особенности передачи информации;

– умение организовать поиск дополнительной информации, необходимой для решения проектной задачи;

– умение организовать использование проектных действий, адекватных решаемой задаче.

4. Исполнение проектной деятельности (в определенные сроки)

– умение применять современные средства, их возможности при решении проектной задачи;

– умение применять современные технические средства;

- умение адаптировать получаемую новую информацию;
- умение устанавливать отношения сотрудничества и умение вести диалог;
- умение применять грамотную устную и письменную речь, в том числе профессиональную;
- умение адекватно использовать речевые средства для решения различных коммуникативных задач;
- умение применять методы убеждения и аргументации своей позиции;
- умение насыщать общение положительными эмоциями и чувствами;
- умение создавать рабочую атмосферу;
- умение привлекать других людей к решению поставленных задач;
- умение продуктивно взаимодействовать с членами группы при решении профессионально значимых задач;
- умение демонстрировать практическое применение результатов проектов;
- умение выбирать адекватные формы и методы презентации;
- умение публично представлять результаты своей работы;
- умение осуществлять эффективную коммуникацию с использованием современных средств ИКТ (электронная почта, чат, форум, видеоконференцсвязь).

5. Оценка проектной деятельности

- умение применять виды педагогической оценки и знать ее функции;
- умение обоснованно использовать для различных целей разные методы и процедуры оценивания;
- умение осуществлять грамотный подбор/разработку контрольно-измерительных материалов, адекватных задачам оценивания;
- использование современных способов оценивания, базирующихся на применении информационно-коммуникационных технологий (электронное тестирование, ведение электронных форм документации);
- умение анализировать результаты педагогического оценивания;

– умение корректировать проектную деятельность в соответствии с полученными результатами оценивания.

12. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

13. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

14. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

15. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

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

16. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

17. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

18. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

19. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

20. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации, решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабо-

чих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

21. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

22. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

23. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

4.2. Приказ о проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Школа № _____»
(МБОУ Школа № _____)

ПРИКАЗ

«__» _____ 20__ г. № _____

О проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

В соответствии с частью 2 статьи 81 Трудового кодекса, частью 2 статьи 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки от 07.04.2014 № 276, в целях проведения аттестации работников для подтверждения соответствия занимаемых ими должностей

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить график проведения аттестации педагогических работников – приложение № 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить список педагогических работников, подлежащих аттестации, – приложение № 2 к настоящему приказу.
3. Создать аттестационную комиссию с персональным составом согласно приложению № 3 к настоящему приказу.
4. Аттестационной комиссии провести аттестацию педагогических работников организации согласно графика и на основании карты комплексной диагностики «Уровень сформированности проектно-методической культуры педагога» приложение № 4 .
5. Секретарю аттестационной комиссии после проведения аттестации предоставить материалы аттестации (протокол, представление (приложение № 5) , дополнительные сведения от работников) директору в срок до _____.

6. Секретарю ознакомить аттестуемых работников и членов аттестационной комиссии с настоящим приказом в срок до _____.

Директор

С приказом ознакомлены:

В дело № _____ за _____ год

Секретарь _____

Приложение № 1
к приказу МБОУ Школа № _____
от _____ № _____

График проведения аттестации педагогических работников

Ф. И. О. педагога	Должность	Дата проведения аттестации	Время проведения аттестации	Дата проведения предыдущей аттестации

Приложение № 2
к приказу МБОУ Школа № _____
от _____ № _____

Список педагогических работников, подлежащих аттестации

№ п/п	Ф. И. О. педагога	Должность

Приложение № 3
к приказу МБОУ Школа № _____
от _____ № _____

Состав аттестационной комиссии

Председатель комиссии	_____, заместитель директора по УВР
Заместитель председателя	_____, специалист по охране труда

Секретарь комиссии	_____ , секретарь
Член комиссии	_____, руководи- тель методического объединения учи- телей
Член комиссии	_____, старший методист

Приложение № 4
к приказу МБОУ Школа № _____
от _____ № _____

4.3. Карта комплексной диагностики «Уровень сформированности проектно-методической культуры педагога»

Ф. И. О. _____

Уважаемые коллеги, просим вас оценить уровень сформированности проектно-методической культуры, проставив баллы, исходя из предложенных критериев:

- «0» баллов выставляется в том случае, когда показатель не проявляется или слабо выражен;
- «1» балл выставляется в том случае, когда показатель проявляется редко или недостаточно выражен;
- «2» балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется часто и достаточно выражен.

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
Содержание профессиональных затруднений учителя	Показатели оценки профессиональных затруднений учителя	
1. Прогнозирование проектной деятельности (максимальный балл – 22)	– умение осуществлять логические операции анализа, синтеза, обобщения	
	– умение проводить сравнение и классификацию на основе самостоятельно выработанных критериев	
	– умение устанавливать причинно-следственные связи	

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
	– умение устанавливать аналогии	
	– умение определять проблему на основе анализа фактов, относящихся к сфере профессиональной деятельности	
	– умение грамотно формулировать задачи, направленные на решение выявленных проблем	
	– умение выстраивать иерархию проблем и задач	
	– умение осуществлять обоснованный выбор наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий	
	– умение определять ресурсы, необходимые для решения поставленных задач	
	– умение прогнозировать возможные последствия и результаты деятельности	
	Сумма баллов	
2. Планирование проектной деятельности (максимальный балл – 10)	– умение определять и корректировать цели и задачи деятельности, в том числе промежуточные	
	– умение планировать учебную деятельность в соответствии с целями и задачами проекта	
	– умение эффективным образом формулировать критерии достижения целей и задач в различных ситуациях	
	– умение выбирать и эффективно применять образовательные технологии (развивающее, проблемное, дифференцированное обучение и др.), позволяющие достигать планируемых результатов проектной деятельности	

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
	– умение выбирать и эффективно применять образовательные методы обучения (лично-деятельностные, программно-целевой метод, метод моделирования и др.), позволяющие достигать планируемые результаты проектной деятельности	
	Сумма баллов	
3. Конструирование проектной деятельности (максимальный балл – 10)	– умение выстраивать индивидуальные образовательные траектории учащихся на основе планируемых результатов освоения образовательных программ	
	– умение обеспечивать опору на чувственное восприятие материала	
	– умение адаптировать особенности передачи информации	
	– умение организовать поиск дополнительной информации, необходимой для решения проектной задачи	
	– умение организовать использование проектных действий, адекватных решаемой задаче	
	Сумма баллов	
4. Исполнение проектной деятельности (в определенные сроки) (максимальный балл – 30)	– умение применять современные средства, их возможности при решении проектной задачи	
	– умение применять современные технические средства	
	– умение адаптировать получаемую новую информацию	
	– умение устанавливать отношения сотрудничества и умение вести диалог	
	– умение применять грамотную устную и письменную речь, в том числе профессиональную	

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
	– умение адекватно использовать речевые средства для решения различных коммуникативных задач	
	– умение применять методы убеждения и аргументации своей позиции	
	– умение насыщать общение положительными эмоциями и чувствами	
	– умение создавать рабочую атмосферу	
	– умение привлекать других людей к решению поставленных задач	
	– умение продуктивно взаимодействовать с членами группы при решении профессионально значимых задач	
	– умение демонстрировать практическое применение результатов проектов	
	– умение выбирать адекватные формы и методы презентации	
	– умение публично представлять результаты своей работы	
	– умение осуществлять эффективную коммуникацию с использованием современных средств ИКТ (электронная почта, чат, форум, видео-конференц-связь)	
	Сумма баллов	
5. Оценка проектной деятельности (максимальный балл – 12)	– умение применять виды педагогической оценки и знать ее функции	
	– умение обоснованно использовать для различных целей разные методы и процедуры оценивания	
	– умение осуществлять грамотный подбор/разработку контрольно-измерительных материалов, адекватных задачам оценивания	

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
	– использование современных способов оценивания, базирующихся на применении информационно-коммуникационных технологий (электронное тестирование, ведение электронных форм документации)	
	– умение анализировать результаты педагогического оценивания	
	– умение корректировать проектную деятельность в соответствии с полученными результатами оценивания	
	Сумма баллов	

Уровни профессиональных затруднений педагогов

Уровень профессиональных затруднений	Области профессиональных затруднений педагогов / баллы				
	прогнозирование	планирование	конструирование	исполнение	оценка
Высокий уровень: ярко выраженные затруднения	0–4	0–2	0–2	0–6	0–2
Критический уровень: затруднения проявляются часто, достаточно выражены	5–11	3–5	3–5	7–15	3–6
Допустимый уровень: затруднения проявляются редко, недостаточно выражены	12–19	6–8	6–8	16–26	7–10
Оптимальный уровень: затруднения не проявляются, слабо выражены	20–22	9–10	9–10	27–30	11–12

В аттестационную комиссию

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на _____ (Ф. И. О.)

для аттестации в целях установления соответствия занимаемой должности

Наименование должности (на дату проведения аттестации)	
Дата заключения трудового договора (по аттестуемой должности)	
Уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки	
Информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности	Курсы повышения квалификации:
Результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения)	
Мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором в соответствии с положениями проектно-методической культуры	<i>1. Прогнозирование проектной деятельности</i> – умение осуществлять логические операции анализа, синтеза, обобщения; – умение проводить сравнение и классификацию на основе самостоятельно выработанных критериев; – умение устанавливать причинно-следственные связи; – умение устанавливать аналогии; – умение определять проблему на основе анализа фактов, относящихся к сфере профессиональной деятельности;

- умение грамотно формулировать задачи, направленные на решение выявленных проблем;
- умение выстраивать иерархию проблем и задач;
- умение осуществлять обоснованный выбор наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий;
- умение определять ресурсы, необходимые для решения поставленных задач;
- умение прогнозировать возможные последствия и результаты деятельности;
- умение определять и корректировать цели и задачи деятельности, в том числе промежуточные.

2. Планирование проектной деятельности

- умение планировать учебную деятельность в соответствии с целями и задачами проекта;
- умение эффективным образом формулировать критерии достижения целей и задач в различных ситуациях;
- умение выбирать и эффективно применять образовательные технологии (развивающее, проблемное, дифференцированное обучение и др.), позволяющие достигать планируемых результатов проектной деятельности;
- умение выбирать и эффективно применять образовательные методы обучения (лично-деятельностные, программно-целевой метод, метод моделирования и др.), позволяющие достигать планируемые результаты проектной деятельности.

3. Конструирование проектной деятельности

- умение выстраивать индивидуальные образовательные траектории учащихся на основе планируемых результатов освоения образовательных программ;
- умение обеспечивать опору на чувственное восприятие материала;
- умение адаптировать особенности передачи информации;
- умение организовать поиск дополнительной информации, необходимой для решения проектной задачи;
- умение организовать использование проектных действий, адекватных решаемой задаче.

4. Исполнение проектной деятельности (в определенные сроки)

- умение применять современные средства, их возможности при решении проектной задачи;
- умение применять современные технические средства;
- умение адаптировать получаемую новую информацию;
- умение устанавливать отношения сотрудничества и умение вести диалог;
- умение применять грамотную устную и письменную речь, в том числе профессиональную;
- умение адекватно использовать речевые средства для решения различных коммуникативных задач;
- умение применять методы убеждения и аргументации своей позиции;
- умение насыщать общение положительными эмоциями и чувствами;
- умение создавать рабочую атмосферу;

	<ul style="list-style-type: none"> – умение привлекать других людей к решению поставленных задач; – умение продуктивно взаимодействовать с членами группы при решении профессионально значимых задач; – умение демонстрировать практическое применение результатов проектов; – умение выбирать адекватные формы и методы презентации; – умение публично представлять результаты своей работы; – умение осуществлять эффективную коммуникацию с использованием современных средств ИКТ (электронная почта, чат, форум, видео-конференц-связь). <p><i>5. Оценка проектной деятельности</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – умение применять виды педагогической оценки и знать ее функции; – умение обоснованно использовать для различных целей разные методы и процедуры оценивания; – умение осуществлять грамотный подбор/разработку контрольно-измерительных материалов, адекватных задачам оценивания; – использование современных способов оценивания, базирующихся на применении информационно-коммуникационных технологий (электронное тестирование, ведение электронных форм документации); – умение анализировать результаты педагогического оценивания; – умение корректировать проектную деятельность в соответствии с полученными результатами оценивания
--	--

Директор

С представлением ознакомлен:

(наименование образовательной организации)

4.4. Выписка из протокола заседания аттестационной комиссии

ВЫПИСКА

из протокола № ____ заседания аттестационной комиссии

(наименование образовательной организации)

от « ____ » _____ года

Аттестационная комиссия в составе:

Председатель комиссии _____
(должность, Ф. И. О.)

Заместитель председателя комиссии _____
(должность, Ф. И. О.)

Секретарь комиссии _____
(должность, Ф. И. О.)

Член комиссии _____
(должность, Ф. И. О.)

Член комиссии _____
(должность, Ф. И. О.)

Член комиссии _____
(должность, Ф. И. О.)

Член комиссии (представитель выборного органа первичной профсоюзной организации) _____
(должность, Ф. И. О.)

В ходе заседания _____ провела
(дата заседания)
аттестацию в целях установления соответствия занимаемой
должности _____.
(Ф. И. О. педагогического работника)

Рассмотрев представленные материалы, аттестационная ко-
миссия решила, что _____
(Ф. И. О.)
_____ занимаемой должности
(соответствует / не соответствует)

(педагогическая должность)

Результаты голосования:

«ЗА» _____ человек
«ПРОТИВ» _____ человек
«ВОЗДЕРЖАЛОСЬ» _____ человек

Председатель комиссии _____ / _____
(подпись) (Ф. И. О.)

Секретарь комиссии _____ / _____
(подпись) (Ф. И. О.)

С выпиской из протокола ознакомлен:

(подпись)

(должность, Ф. И. О.)

(дата)

4.5. Представление в аттестационную комиссию

В аттестационную комиссию

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на _____ (Ф. И. О.)

для аттестации в целях установления соответствия занимаемой должности

Наименование должности (на дату проведения аттестации)	
Дата заключения трудового договора (по аттестуемой должности)	
Уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки	
Информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности	Курсы повышения квалификации:
Результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения)	
Мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых	<i>1. Прогнозирование проектной деятельности</i> – умение осуществлять логические операции анализа, синтеза, обобщения; – умение проводить сравнение и классификацию на основе самостоятельно выработанных критериев; – умение устанавливать причинно-следственные связи;

<p>обязанностей, возложенных на него трудовым договором в соответствии с положениями проектно-методической культуры</p>	<ul style="list-style-type: none"> – умение устанавливать аналогии; – умение определять проблему на основе анализа фактов, относящихся к сфере профессиональной деятельности; – умение грамотно формулировать задачи, направленные на решение выявленных проблем; – умение выстраивать иерархию проблем и задач; – умение осуществлять обоснованный выбор наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий; – умение определять ресурсы, необходимые для решения поставленных задач; – умение прогнозировать возможные последствия и результаты деятельности; – умение определять и корректировать цели и задачи деятельности, в том числе промежуточные. <p><i>2. Планирование проектной деятельности</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – умение планировать учебную деятельность в соответствии с целями и задачами проекта; – умение эффективным образом формулировать критерии достижения целей и задач в различных ситуациях; – умение выбирать и эффективно применять образовательные технологии (развивающее, проблемное, дифференцированное обучение и др.), позволяющие достигать планируемых результатов проектной деятельности; – умение выбирать и эффективно применять образовательные методы обучения (личностно-деятельностные, программно-целевой метод, метод моделирования и др.), позволяющие достигать планируемые результаты проектной деятельности.
---	---

3. Конструирование проектной деятельности

- умение выстраивать индивидуальные образовательные траектории учащихся на основе планируемых результатов освоения образовательных программ;
- умение обеспечивать опору на чувственное восприятие материала;
- умение адаптировать особенности передачи информации;
- умение организовать поиск дополнительной информации, необходимой для решения проектной задачи;
- умение организовать использование проектных действий, адекватных решаемой задаче

4. Исполнение проектной деятельности (в определенные сроки)

- умение применять современные средства, их возможности при решении проектной задачи;
- умение применять современные технические средства;
- умение адаптировать получаемую новую информацию;
- умение устанавливать отношения сотрудничества и умение вести диалог;
- умение применять грамотную устную и письменную речь, в том числе профессиональную;
- умение адекватно использовать речевые средства для решения различных коммуникативных задач;
- умение применять методы убеждения и аргументации своей позиции;
- умение насыщать общение положительными эмоциями и чувствами;
- умение создавать рабочую атмосферу;
- умение привлекать других людей к решению поставленных задач;

	<ul style="list-style-type: none"> – умение продуктивно взаимодействовать с членами группы при решении профессионально значимых задач; – умение демонстрировать практическое применение результатов проектов; – умение выбирать адекватные формы и методы презентации; – умение публично представлять результаты своей работы; – умение осуществлять эффективную коммуникацию с использованием современных средств ИКТ (электронная почта, чат, форум, видео-конференц-связь). <p><i>5. Оценка проектной деятельности</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – умение применять виды педагогической оценки и знать ее функции; – умение обоснованно использовать для различных целей разные методы и процедуры оценивания; -умение осуществлять грамотный подбор/разработку контрольно-измерительных материалов, адекватных задачам оценивания; – использование современных способов оценивания, базирующихся на применении информационно-коммуникационных технологий (электронное тестирование, ведение электронных форм документации); – умение анализировать результаты педагогического оценивания; – умение корректировать проектную деятельность в соответствии с полученными результатами оценивания
--	---

Директор

С представлением ознакомлен:

4.6. Примерная форма персонифицированной программы повышения квалификации педагогов

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 76 г. Челябинска»

Согласовано:
заместитель директора
по научно-методической
работе

_____ / Н. А. Жаркова/
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:
директор МАОУ «Гимназия
№ 76 г. Челябинска»

_____ / Л. И. Алферова/
« ____ » _____ 20__ г.

Персонифицированная программа повышения профессиональной компетентности

учителя _____, претендента на повышение уровня
профессиональной квалификации

2020 год

Пояснительная записка

Необходимость разработки и реализации персонифицированных программ повышения профессиональной компетентности специалистов системы общего образования продиктована новыми требованиями к профессиональной деятельности педагогов в условиях приоритетов инновационного развития экономики и социальной сферы России.

Процесс формирования и обеспечения реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогов состоит из 3 этапов:

1) диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагогов;

2) управление разработкой персонифицированных программ повышения квалификации;

3) управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации.

Повышение качества образования находится в прямой зависимости от уровня профессиональной квалификации педагогических работников. Разнообразие условий и обстоятельств образовательной деятельности объективно требует от педагога конкретной профессиональной реакции в каждой педагогической ситуации, что, как правило, выражается в умении или неумении специалиста решать возникшую педагогическую задачу.

В этой связи особую роль приобретает решение задачи оказания адресной помощи педагогу по преодолению его профессиональных затруднений.

Краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей _____ учителя английского языка, претендента на повышение уровня профессиональной квалификации.

Педагогический работник _____ испытывает:

1) потребность в овладении методикой проблемно-ориентированного анализа своей педагогической деятельности;

2) затруднения: недостаточно владеет современными образовательными технологиями и методическими приемами, педагогическими средствами; ориентируется в теоретических основах науки преподаваемого предмета, в теоретических основах педагогики, в умении организовывать совместную деятельность людей для достижения определенных социально значимых целей.

В соответствии с затруднениями определены следующие цели обучения педагогического работника _____

_____ : формирование умений свободно ориентироваться в современных образовательных технологиях и методических приемах, педагогических средствах, в теоретических основах науки преподаваемого предмета и в теоретических основах педагогики, а также формирование умения организовывать совместную деятельность людей для достижения определенных социально значимых целей.

Учебными задачами для педагогического работника _____ являются следующие:

– овладение современными образовательными технологиями и методическими приемами, педагогическими средствами обучения;

– овладение теоретическими основами наук преподаваемого предмета и теоретическими основами педагогики;

– овладение умением организовывать совместную деятельность людей для достижения определенных социально значимых целей.

Учитывая затруднения педагогического работника, цели и задачи обучения, _____ составлен учебно-тематический план, который включает базовую и вариативную часть персонифицированной программы.

Учебные модули (образовательные программы модульных курсов)

№	Учебная задача	Содержание обучения	Наименование модульного курса
1.	Овладение современными образовательными технологиями и методическими приемами, педагогическими средствами обучения	– Современные педагогические технологии. Педагогическая деятельность в условиях перехода на федеральные государственные образовательные стандарты общего образования. – Актуальные проблемы обновления содержания и инновационные подходы к обучению иностранным языкам	– «Современные педагогические технологии в школе». – «Система подготовки учащихся 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации по английскому и немецкому языкам». – «Современное учебное занятие по иностранному языку»
2.	Овладение теоретическими основами наук преподаваемого предмета и теоретическими основами педагогики	Актуальные проблемы обновления содержания и инновационные подходы к обучению иностранным языкам	«Контроль уровня сформированности речевых умений школьников по английскому языку»

№	Учебная задача	Содержание обучения	Наименование модульного курса
3.	Овладение умением организовывать совместную деятельность людей для достижения определенных социально значимых целей	<ul style="list-style-type: none"> – Современные педагогические технологии. – Педагогическая деятельность в условиях перехода на федеральные государственные образовательные стандарты общего образования 	«Современный урок в ИКТ-насыщенной образовательной среде»

**Примерный учебно-тематический план персонифицированной программы
повышения квалификации учителя _____**

МАОУ «Гимназии № 76 г. Челябинска»

Ф. И. О. _____

№ п/п	Инвариантный модульный курс для всех учителей	Учреждение, реали- зующее программы дополнительного профессионального образования, на базе которого идет освоение и форма освоения (очная, очно-заочная, дистанционная), количество часов	Сроки освое- ния	Вариативный модульный курс	Учреждение, реали- зующее программы дополнительного профессионального образования, на базе которого идет освоение и форма освоения (очная, очно-заочная, дистанционная), количество часов	Система внутри- фирмен- ного повыше- ния квалифи- кации	Сроки освое- ния	При- меча- ние
1	Современные педагогические технологии в школе	ГБУ ДПО ЧИППКРО, очная, 24 часа						
2	Современное учебное занятие по иностранному языку	ГБУ ДПО ЧИППКРО, очная, 8 часов						
3	Контроль уровня сформированности речевых умений школьников по английскому языку	ГБУ ДПО ЧИППКРО, дистанционная, 32 часа						

№ п/п	Инвариантный модульный курс для всех учителей	Учреждение, реали- зующее программы дополнительного профессионального образования, на базе которого идет освоение и форма освоения (очная, очно-заочная, дистанционная), количество часов	Сроки освое- ния	Вариативный модульный курс	Учреждение, реали- зующее программы дополнительного профессионального образования, на базе которого идет освоение и форма освоения (очная, очно-заочная, дистанционная), количество часов	Система внутри- фирмен- ного повыше- ния квалифи- кации	Сроки освое- ния	При- меча- ние
4	Цели и структура иноязычного об- разования в ус- ловиях введения ФГОС общего образования	ГБУ ДПО ЧИППКРО, очная, 8 часов						
5		МАОУ гимназия № 76						-
6		МАОУ гимназия № 76						-
7				«Система подготовки уча- щихся 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации по английскому и немецкому языкам»	ГБУ ДПО ЧИППКРО, очная, 16 часов			
8				«Современный урок в ИКТ- насыщенной образователь- ной среде»	ГБУ ДПО ЧИППКРО, очная, 24 часа			
Итого: 64 часа				Итого: 40 часов				

Ожидаемые результаты реализации персонифицированной программы педагога

Результаты исследования профессиональных затруднений и потребностей педагога:

1. Поведенческий: _____ проявил заинтересованное отношение к процедуре диагностирования, в момент выполнения заданий был внимателен и сосредоточен.

2. Психолого-педагогический: в профессиональном плане _____ – молодой педагог, который продолжает работать над повышением своего педагогического мастерства. Психологической особенностью _____ является достаточно высокий уровень самопознания, требовательность к себе и в то же время настороженное отношение к критике.

Диагностирование было проведено _____ г.

_____ в результате реализации персонифицированной программы должен овладеть методикой проблемно-ориентированного анализа своей педагогической деятельности, свободно ориентироваться в современных образовательных технологиях и методических приемах обучения, в теоретических основах науки преподаваемого предмета, в теоретических основах педагогики, а также научиться организовывать совместную деятельность людей для достижения определенных социально значимых целей.

_____, _____ года рождения, имеет высшее педагогическое образование, закончила в _____ и получила квалификацию «учитель английского языка». С _____ года работает в МАОУ «Гимназия № 76» учителем английского языка.

Проведение повторной диагностики

Реализация программы предполагает проведение промежуточной и итоговой диагностики профессиональных затруднений педагога. Промежуточную диагностику предполагается провести в мае _____ года, это даст возможность внести коррективы в содержание индивидуальной траектории повышения

профессиональной компетентности учителя и план методической работы школы. Итоговую диагностику необходимо провести в мае _____ года для проведения качественного и количественного анализа реализации программы, уровня педагогических затруднений конкретного учителя, а также определения новых его профессиональных потребностей.

Контроль за реализацией программы и формы отчетности учителя

Для обеспечения качественного контроля реализации программы повышения профессиональной компетентности учителя предполагаются следующие направления:

1. Вовлечение _____ в деятельность школьного межпредметного методического объединения.
2. Активное участие _____ в мероприятиях, предусмотренных планом методической работы.
3. Организация внеурочной деятельности в направлении общеинтеллектуального развития обучающихся.
4. Своевременное предоставление сертификатов и свидетельств о повышении квалификации.
5. Формирование портфолио достижений педагога.
6. Участие педагога в научно-практических конференциях учителей школы и в работе городской творческой группы учителей ИКТ.

Контроль исполнения персонифицированной программы

№	Цель проверки	Сроки проверки	Ожидаемые результаты	Где подводятся итоги
1.	Готовность персонифицированной программы повышения квалификации педагога		Разработанная персонифицированная программа	На педагогическом совете
2.	Выполнение плана-графика персонифицированной программы повы-		Прохождение курсов, участие в семинарах. Документы об	На методическом совете, на совещании при ди-

№	Цель проверки	Сроки проверки	Ожидаемые результаты	Где подводятся итоги
	шения квалификации		освоении образовательных программ (два раза в год)	ректоре, на педагогическом совете
3.	Обеспечение персонифицированной программы ресурсами		Выделение средств, в том числе финансовых, на реализацию программы	На педагогическом совете

Сведения об авторах

Алферова Людмила Ивановна, директор МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска», заслуженный учитель РФ.

Антропова Светлана Евгеньевна, заместитель директора по воспитательной работе МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Большакова Мария Николаевна, заместитель директора по информатизации МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Жаркова Наталья Анатольевна, заместитель директора по научно-методической работе МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Локтева Ирина Викторовна, учитель русского языка и литературы МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Малькова Светлана Витальевна, учитель начальных классов МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Маринина Марина Владимировна, куратор программы «Одарённые дети» МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Масляева Елена Анатольевна, заместитель директора по учебной работе МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Нечаева Наталья Владимировна, педагог-психолог МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Фадеева Наталья Сергеевна, заместитель директора по учебной работе МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Штырц Надежда Александровна, заместитель директора по учебной работе, учитель биологии МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Яковлева Евгения Владимировна, учитель начальных классов МАОУ «Гимназия № 76 г. Челябинска».

Учебное издание

**Современные технологии развития
проектно-методической культуры педагогов
образовательных организаций**

Сборник методических материалов
для педагогов и руководителей
образовательных
организаций

*Ответственный редактор А. Э. Санько
Технический редактор Н. А. Лазариди*

Подписано в печать 24.12.2020. Формат 60×84^{1/16}
Усл. печ. л. 12,32. Тираж 100 экз. Заказ № 58

ГБУ ДПО «Челябинский институт
переподготовки и повышения квалификации
работников образования»
454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88

Отпечатано
в ГБУ ДПО «Челябинский институт
переподготовки и повышения квалификации
работников образования»
454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88