

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
города Новосибирска
«Средняя общеобразовательная школа № 213 «Открытие»

**Программа профессионального развития
педагогов в рамках Национальной системы
учительского роста в условиях введения и
реализации профессионального стандарта
«Педагог»**



Новосибирск, 2018

Содержание

1. Паспорт программы. Краткая аннотация программы
2. Описание организации
3. Характеристика проблемы, на решение которой направлен проект
4. Цель и задачи программы
5. Актуальность программы
6. Готовность к реализации программы
7. Этапы, содержание и методы реализации программы
8. Прогнозируемые конечные результаты деятельности
9. Практическая значимость результатов
10. Критерии и показатели эффективности реализации программы
11. Ресурсы (бюджет) программы
12. Функционал участников программы
13. Перечень источников
14. Приложения

Паспорт программы

1.	<i>Полное наименование учреждения в соответствии с Уставом (краткое)</i>	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 213 «Открытие»
2.	<i>Район, юридический адрес</i>	г. Новосибирск, ул. Одоевского, 1/5 Телефон: 8 (383) 349-36-30, e-mail: 213open@mail.ru
3.	<i>Наименование программы</i>	Программа профессионального развития педагогов в рамках Национальной системы учительского роста в условиях введения и реализации профессионального стандарта «Педагог»
4.	<i>Основания для разработки Программы</i>	1. Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. 2. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». 3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р. 4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 года №544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». 5. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р. 6. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утверждена Правительством РФ 28.05.2014 N 3241п-П8). 7. Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта». 8. Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»». 9. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 года N 703 «Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты)

		Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского» 10. Программа развития МАОУ СОШ № 213 «Открытие» на 2017-2021 гг. 11. План-график по внедрению профессиональных стандартов на период 2018-2020 гг. в МАОУ СОШ № 213 «Открытие»
5.	<i>Заказчик Программы</i>	Управляющий совет, педагогический совет, директор
6.	<i>Ф.И.О. автора Программы</i>	Шмакова Анна Дмитриевна, директор
7.	<i>Основные разработчики Программы</i>	Педагогический коллектив, администрация, научный руководитель
8.	<i>Цель Программы</i>	Создание и реализация модели системы методической работы в школе по переходу на работу в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» на основе стратегических ориентиров Национальной системы учительского роста в РФ.
9.	<i>Задачи Программы</i>	1. Организация системы научно-методической работы в школе, обеспечивающей формирование и развитие у педагогов новых профессиональных компетентностей. 2. Внесение изменений в кадровую политику, основывающуюся на эффективном контракте с педагогическими работниками. 3. Повышение качества образовательных услуг и, как следствие, результативности и эффективности деятельности школы. 4. Повышение рейтинга школы в муниципальной, региональной и российской системе образования.
10.	<i>Сроки и этапы реализации Программы</i>	Программа рассчитана на один цикл одного учебного года. <i>1 этап – организационно-подготовительный (август - сентябрь)</i> Изучение педагогическим коллективом профессионального стандарта «Педагог» (ПСП). Самооценка педагогами трудовых функций в соответствии с ПСП. Разработка системы деятельности по развитию профессиональных компетентностей педагогов в условиях введения профессионального стандарта «Педагог» в условиях НСУР. Разработка новой модели компетентностей педагога, критериев и показателей сформированности профессиональных компетенций, на основе апробированной системы ЕФОМ (НСУР). Корректировка локальных нормативно-правовых актов. <i>2 этап – внедренческий (сентябрь – май)</i> Реализация Программы. Промежуточный контроль выполнения и результативности Программы. Внесение корректив в Программу (при необходимости). <i>3 этап – аналитико-обобщающий (май – июль)</i>

		Анализ и обобщение результативности и эффективности реализации Программы, обозначение дальнейших перспектив развития профессиональных компетентностей педагогов. <i>Примечание: сроки указаны для реализации Программы в течение одного учебного года для удобства при использовании данного опыта другими образовательными организациями</i>
11.	<i>Исполнители Программы</i>	Администрация (высшее руководство) Рабочие группы (РГ) Педагоги Медиагруппа «Открытие»
12.	<i>Источники финансирован.</i>	Бюджетные и внебюджетные средства
13.	<i>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы</i>	<i>За период реализации программных мероприятий ожидается:</i> 1. Освоение педагогами Школы новых профессиональных компетентностей в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» на оптимальном (высоком) уровне. 2. Ежегодная положительная динамика соответствия профессиональных компетентностей педагогов профессиональному стандарту «Педагог», аттестационным требованиям в рамках НСУР. 3. Повышение квалификационных категорий педагогов. 4. Повышение качества образовательных услуг и, как следствие, результативности и эффективности деятельности школы. 5. Стабильность или положительная динамика рейтинга школы в муниципальной, региональной и Российской системе образования.
14.	<i>Система организации контроля реализации Программы, периодичность отчета исполнителей, срок предоставления отчетных материалов</i>	1. Отчет по результатам самообследования деятельности (ежегодно в конце каждого учебного года). 2. Отчет директора перед Управляющим советом о ходе реализации Программы (в начале и конце учебного года), утверждение стимулирующих выплат педагогам школы (два раза в год). 3. Анализ результативности и эффективности научно-методической работы на педагогическом совете (три раза в год). 4. Результаты участия в апробации модели аттестации педагогических работников в рамках НСУР в НСО (два раза в год). 3. Оценка результативности Программы развития (два раза в год – внутренний аудит). 4. Оценка результативности и эффективности работы каждого педагога по критериям и показателям, соответствующим профессиональному стандарту «Педагог», начисление стимулирующих выплат (два раза в год).

Краткая аннотация программы

В данной программе рассматривается модель системы методической работы в школе, основанная на стратегических ориентирах Национальной системы учительского роста (НСУР), направленная на введение профессионального стандарта «Педагог».

НСУР, которая поэтапно вводится в Российской Федерации, становится стратегическим ориентиром для организации системы методической работы в школе, может обеспечить развитие профессиональных компетентностей педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», что, в свою очередь, позитивно отразится на качестве образования.

В программе рассматриваются кадровые проблемы современных школ, а также школ, находящихся в отдаленных районах города Новосибирска и Новосибирской области. Кадровые проблемы приводят, соответственно, к проблемам, связанным с качеством обученности, к попаданию школ в кластер «образовательных организаций, показывающих стабильно низкие результаты».

В основе программы лежит *мотивационная модель* развития профессиональных компетенций педагогов, так как материально-финансовые возможности у школ, на которых ориентирован проект, ограничены.¹

Целью программы является создание и внедрение модели системы методической работы в школе на основе стратегических ориентиров Национальной системы учительского роста, направленной на введение и реализацию профессионального стандарта «Педагог».

На основе обозначенной цели разработаны шаги (*задачи*) по ее достижению, ключевыми словами которых являются: социальная мобильность, профессиональный стандарт, новый формат аттестации педагогов, нематериальные мотивационные факторы, стратегические цели Программы развития, ресурсы, риски, показатели результативности и др.

Для реализации программы потребуются организационные, административные, мотивационные и др. ресурсы. Вложения крупных финансовых ресурсов проект не требует.

Методы реализации программы предполагают наличие научных консультантов.

Содержание и этапы реализации программы предусматривают продолжительность в 1 год..

Статья на основе материалов данного программы опубликована в «Интерактивном образовании», (выпуск №73, октябрь 2017). **Материалы обучающих семинаров находятся в открытом доступе** - на сайте школы - <http://школа213.pf/obrazovanie/innovatsionnaya-i-metodicheskaya-deyatelnost>.

В 2019 году данный проект был награжден Золотой медалью Национальной премии «Элита российского образования»



¹ Модели, предложенные школами и гимназиями, не могут быть адаптированы для большинства школ, в первую очередь, из-за ограниченности финансовых ресурсов

Описание организации

Специфика МАОУ СОШ № 213 «Открытие» как нового образовательного учреждения, а также его местоположение в микрорайоне «Березовый» с соответствующей социокультурной средой, определяют понимание целей функционирования и развития школы.

Стратегическая цель МАОУ СОШ № 213 «Открытие» – создание условий для обеспечения доступного качественного образования и конкурентоспособности выпускников школы в образовательном пространстве города, области, России.

МАОУ СОШ № 213 «Открытие» построено в рамках региональной программы «Жилище» и действует с 21.02.2017. Школа находится в микрорайоне «Березовый». Проектная наполняемость школы – 546 учащихся. На 01.09. 2018 в школе обучается 957 детей. Образовательный процесс организуется по принципу «школы полного дня», обучение по основным предметам проходит в первую смену, во вторую смену обучаются 2-3 классы (7 классов-комплектов), а также организована внеурочная деятельность по направлениям, определенным ФГОС.

Школа укомплектована современным инженерным, интерактивным, учебным оборудованием. В каждом учебном кабинете установлена интерактивная доска, ультракороткофокусный проектор, документ-камера. Специализированные кабинеты физики, химии, биологии оснащены современным оборудованием для проведения лабораторных работ, закуплены интерактивные комплексы для проектной деятельности. Мастерские кулинарии, обработки тканей, по работе с деревом и обработке металла оснащены профессиональными станками ЧПУ и 3d-принтером.

В здании школы расположен спортивный комплекс: гимнастический зал, игровой зал, раздевалльные комнаты, душевые. На пришкольной территории находятся игровые зоны с антиударным покрытием, волейбольная и футбольная площадки.

С 2018 года открыты зал хореографии, студии мультипликации и звукозаписи.

В здании и на территории школы организована безбарьерная среда для детей с ОВЗ и МГН, в которую входят два лифта, специализированные санитарные зоны, пандусы, подъемники, специализированные парты. Функционируют кабинеты педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога.

Все это создает предпосылки для развития информационных технологий в обучении, профильного образования естественнонаучного характера и инженерной направленности, гуманитарного образования социологического типа (экономика, юриспруденция), формирования инклюзивных процессов и развития системы дополнительного образования.

В 2017-2018 гг. МАОУ СОШ № 213 «Открытие» стало участником **всероссийских проектов** «Школа открытая инновациям» («Российский учебник», Москва), «Внедрение ЭФУ в образовательный процесс», «Апробация модели аттестации педагогов в рамках НСУР», «Урок технологии – 2035»; **региональных проектов** «Инклюзивная школа», «Сетевая дистанционная школа», «ЕСО-digital» (на базе экономического факультета НГУ), КИПРО; получило **статус региональных и городских инновационных площадок** «Имидж образовательной организации», «Личностные результаты по ФГОС».

В 2018 году МАОУ СОШ № 213 «Открытие» прошло процедуру **добровольной сертификации** соответствия образовательных услуг международным стандартам качества ГОСТ ISO 9001.

Основные достижения учащихся и педагогов за 2017-2018 учебный год:

№ п/п	Наименование образовательной организации, учреждения; ФИО победителя, лауреата	Название конкурса, олимпиады, соревнования	Место проведения, организатор	Результат (победитель, лауреат, призер)
Международный уровень				
1	Шмакова Анна Дмитриевна, директор МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	Международная образовательная выставка УчСиб-2018. Конкурс «Золотая медаль УчСиб»	ИТЕ Сибирь, совместно с Министерством образования Новосибирской области	Малая золотая медаль
2	Вершинина Наталья Леонидовна, заместитель директора по УВР МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	Международная образовательная выставка УчСиб-2018. Конкурс «Золотая медаль УчСиб»	ИТЕ Сибирь, совместно с Министерством образования Новосибирской области	
3	Куневская Людмила Викторовна, заместитель директора по УВР МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	Международная образовательная выставка УчСиб-2018. Конкурс «Золотая медаль УчСиб»	ИТЕ Сибирь, совместно с Министерством образования Новосибирской области	Большая золотая медаль. Гран-При
4	Куневская Людмила Викторовна, заместитель директора по УВР МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	Международная образовательная выставка УчСиб-2018. Конкурс «Золотая медаль УчСиб»	ИТЕ Сибирь, совместно с Министерством образования Новосибирской области	Большая золотая медаль
Региональный уровень				
5	Вальшевская Ольга Владимировна, заместитель директора по УВР МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	Конкурсный отбор на участие в региональном проекте «Инклюзивная школа»	Министерство образования Новосибирской области	Победитель
6	Шмакова Анна Дмитриевна, директор МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	Конкурс инновационных практик руководителей образования	Министерство образования Новосибирской области, НИМРО	Победитель
7	Черепанова Юлия Николаевна, учитель начальных классов МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	Конкурс профессионального мастерства учителей начальных классов «Мой лучший урок»	Министерство образования Новосибирской области	Лауреат
8	Докин Иван Алексеевич, учащийся 7А класса, Алиев Тимур Маликович, учащийся	Региональный робототехнический фестиваль «РобоФест-Новосибирск 2018»	Научная библиотека НГТУ им. Г.П. Лыщинского, МБОУ Инженерный лицей НГТУ, ФГБОУ ВО	Призеры (3 место)

	7А класса МАОУ СОШ № 213 «Открытие»		Новосибирский государственный технический университет, МКУДПО Городской центр информатизации "Эгида".	
9	Докин Иван Алексеевич, учащийся 7А класса, Сафонова Виолетта Евгеньевна, учащаяся 5А класса МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	3-й региональный чемпионат JuniorSkills, компетенция «Мобильная робототехника, 10+	ИТЕ Сибирь, Минобрнауки Новосибирской области, ГАУ ДО НСО ОЦРТДиЮ, Минтруд Новосибирской области, Фонд Олега Дерипаска «Вольное Дело», Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров WorldSkills Россия.	Призеры (3 место)
10	Чокля Александра Александровна, учащаяся 5А класса, Сафонова Виолетта Евгеньевна, ученица 5А класса, Докин Иван Алексеевич, учащийся 7А класса МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	Школьный технический форум НГУ, региональный отборочный этап международного чемпионата по робототехнике RoboCup Russia Open.	Региональный ресурсный центр «Детский Технопарк», НГУ, ГАУ ДО НСО ОЦРТДиЮ	Призеры (3 место)
11	Алиев Тимур Маликович, учащийся 7А класса МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	Фестиваль инженерного творчества «Engeneration- 2018», «Кубок лиги роботов», номинация «Кот в мешке»	г. Новосибирск, ЦСП «Заря», Федеральная сеть секций робототехники «Лига Роботов»	Призер (2 место)
12	Муниципальный этапа ВСОШ Городская НПК старшеклассников НОУ «Сибирь»			7 призеров 3 лауреата
Городской и районный уровень				
13	Вальшевский Сергей, учащийся 4А класса МАОУ СОШ № 213 «Открытие»	Городской этап НПК «Первые шаги в науке»;		Победитель
14	Юсупова Надия Анваровна	Районный этап конкурса «Учитель года – 2018»		Победитель

Специфика контингента учащихся определяется тем, что МАОУ СОШ № 213 «Открытие» - «школа для всех», где обучаются дети, проживающие в Первомайском районе г. Новосибирска. При анализе контингента обучающихся учитываются дети, не посещавшие ДОУ, дети из неблагополучных семей, дети с низкой социальной

адаптацией, дети с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети-билингвы, логопаты, леворукие, дети-инвалиды), дети, состоящие на учете в ПДН, дети-мигранты, одаренный дети..

В МАОУ СОШ № 213 «Открытие» работает 46 педагогов, большая часть которых имеет высшее профессиональное образование, более 50% - высшую и первую квалификационную категорию. Нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» награжден 1 педагог, 2 педагогов награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ. Двое педагогов являются дважды победителями всероссийского конкурса «Лучшие учителя России» в рамках ПНПО.

В образовательной организации создаются условия для:

- интеллектуального и личностного развития с учетом индивидуальных особенностей ребенка;
- формирования высокого уровня фундаментальной и допрофессиональной подготовки молодежи, проявившей склонности и способности к научно-исследовательской деятельности;
- основы для осознанного выбора и последующего успешного освоения программ высшего профессионального образования;
- формирования общей культуры личности обучающихся;
- охраны жизни обучающихся, охраны и укрепления их физического, психологического и нравственного здоровья;
- адаптации личности к жизни в обществе, развития социального интеллекта.

Финансовые средства, поступающие от физических и юридических лиц, аккумулируются и распределяются НКО «Родительский фонд «Открытие», являющимся юридическим лицом со своим расчетным счетом. Средства НКО РФО распределяются Управляющим советом согласно смете, утвержденной в начале года на родительской конференции.

В МАОУ СОШ № 213 «Открытие» ведется работа по обеспечению безопасности образовательного пространства. В 2017 году получена бессрочная лицензия на право ведения образовательной деятельности. Случаев нарушений пожарной безопасности и санитарных условий не зафиксировано.

Проблематизация

Федеральный уровень

1. Утверждена дорожная карта по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР). Соответствующий приказ подписала Министр образования и науки Российской Федерации О.Ю. Васильева. Дорожная карта включает в себя формирование новой модели аттестации учителей.

Соответственно, возникает необходимость построения системы методической работы в школе, ориентированной на требования, критерии и показатели НСУР.

2. Утвержден профессиональный стандарт «Педагог». Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» утверждает, что профессиональный стандарт применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда. Мероприятия по введению профстандарта отражены в комплексной программе

повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций. (утверждена Правительством РФ 28.05.2014 N 3241п-П8).

Однако на данный момент в рамках реализации мероприятий НСУР необходимо скорректировать деятельность по реализации стандарта на основе стратегических приоритетов НСУР.

3. В профессиональном стандарте «Педагог» говорится о новых компетенциях учителя: работа с одаренными учащимися; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным; работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии; работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

Согласно экспертному опросу педагогов школы, основанному на данных профессиональной рефлексии, стало понятно, что 40-50% перечисленных в стандарте компетенций учителя необходимо развивать и формировать в рамках системы методической работы, несмотря завершённую реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в 2010-2013 годах.

Муниципальный уровень

1. Органы муниципальной власти, общественность города Новосибирска периодически запрашивают планы и отчеты по введению и реализации профессиональных стандартов, в том числе профессионального стандарта «Педагог».

Однако, в сложившейся ситуации отсутствует единообразие в планировании и отчетности, не существует единых рекомендаций по внедрению по реализации стандарта в ОО.

2. В городе Новосибирске на данный момент 124 общеобразовательные школы, 36 гимназий и лицеев. Количество общеобразовательных организаций (ОО) повышенного статуса² около 22% от общего количества ОО. В Новосибирской области этот процент еще ниже. Явным конкурентным преимуществом гимназий и лицеев является средняя заработная плата, превышающая средний уровень по экономике, позволяющая привлекать к работе наиболее квалифицированных специалистов города, области и создавать условия для стабильности кадрового состава организации. Системы методической работы, реализуемые в данных организациях³, больше ориентированы на материальную мотивацию, которую способны обеспечить не более 22% ОО города Новосибирска (см. выше).

Отсюда, необходима разработка мотивационной модели системы методической работы, ориентированной в основном на *нематериальные стимулы*. Данную модель (при желании) сможет адаптировать любая общеобразовательная школа города Новосибирска и Новосибирской области.

Тем более, что национальная система учительского роста (НСУР) ориентирована как на горизонтальную, так и на вертикальную **социальную мобильность**, которая является нематериальным стимулом для развития человеческого капитала.

² ОО, имеющих дополнительное финансирование (коэффициент 1,4 на норматив финансирования каждого обучающегося)

³ Нами изучено 13 доступных на сайтах лицеев и гимназий Программ развития кадрового потенциала

Локальный уровень

Предварительная и оперативная оценка кадрового состава (45 педагогических работников): МАОУ СОШ № 213 «Открытие» выявила следующие проблемы на момент начала реализации программы:

- 38% педагогов не имеют курсов повышения квалификации;
- 22% педагогов вышли на работу после длительного перерыва (отпуск по уходу за ребенком или работа в другой отрасли);
- только 56% педагогов имеют квалификационную категорию (из них 5% - высшую);
- не более 15% педагогов обобщали или презентовали свой опыт на семинарах, НПК, в СМИ и т.п.
- только 5 педагогов принимали участие в конкурсах профессионального мастерства;
- только 3 педагога имеют ведомственные награды.

Анкетирование, наблюдение и посещение уроков позволили выявить невысокий уровень методической компетентности, фактические ошибки; речевые ошибки и др.

Вместе с тем, педагогический коллектив принял Программу развития МАОУ СОШ № 213 «Открытие» на 2017-2021 годы, стратегические цели которой требуют высокого профессионализма педагогических работников.

Таким образом, необходима разработка модели системы методической работы, позволяющей создать такую *корпоративную культуру* организации, в которой обучение и развитие стало бы жизненно необходимым делом, поддерживаемым в первые годы не материальным фактором, а *общему коллективному делу – развитию новой школы*.

Цель и задачи программы

Цель программы: создание и внедрение модели системы методической работы в школе на основе стратегических ориентиров Национальной системы учительского роста (далее по тексту – Модель), направленной на введение и реализацию профессионального стандарта «Педагог» (далее по тексту – Стандарт).

Задачи программы:

1. Определить содержание и формы методической работы, ориентированные на достижение стратегических целей Программы развития МАОУ СОШ № 213 «Открытие»⁴ и решение проблем, выявленных в ходе предварительной и оперативной оценки педагогических работников школы.

2. Разработать и реализовать Модель, ориентированную (в соответствии с НСУР) как на горизонтальную социальную мобильность (повышение профессионализма педагога), так и на вертикальную социальную мобильность (подготовка кадрового резерва).

3. Разработать и реализовать Модель, ориентированную в первый год в основном на нематериальные мотивационные факторы.

4. Разработать и реализовать систему Модель, обеспечивающей формирование и развитие у педагогов новых профессиональных компетентностей в соответствии со Стандартом.

⁴http://школа213.пф/images/docs/Programma_razvitia.pdf

5. Подготовить педагогический коллектив к введению нового формата аттестации педагогов (в соответствии с НСУР).

6. Рассчитать ресурсы (мотивационные, кадровые, организационные, административные и др.) и риски. Определить ответственных за процессы. Определить количественные и качественные показатели результативности программы.

7. Обеспечить повышение профессионализма педагогических работников и, как следствие, повышение качества образования.

Актуальность программы

Распоряжением Правительства РФ от 23 октября 2015 года № 2145-р утверждена программа «Содействие созданию в субъектах Российской Федерации (исходя из прогнозируемой потребности) новых мест в общеобразовательных организациях» на 2016–2025 годы. Соответственно, до 2020 года в Новосибирске появится 12 новых образовательных организаций.

Основной проблемой новых школ станет кадровая проблема – поиск, подбор кадров, их предварительная и оперативная оценка, создание условий для обучения и развития педагогических работников в сложных организационных и финансовых условиях. Ежегодно открывающиеся новые школы уже сегодня могут представить положительный опыт работы в данном направлении.

Новые школы, как правило, строятся с целью развития инфраструктуры определенного района города Новосибирска. Как правило, это районы, удаленные от центра города и, соответственно, от культурных, спортивных и др. организаций города. Так, МАОУ СОШ № 213 «Открытие» построена в микрорайоне «Березовый» Первомайского района города Новосибирска. Удаленность микрорайона от центра Новосибирска – 25 км.

Для жителей удаленных районов такие школы становятся так называемыми социокультурными центрами, выполняющими образовательные, культурологические и другие функции.

Соответственно, готовность педагогических коллективов подобных школ к выполнению данных функций на оптимальном уровне становится актуальной на сегодняшний день.

Как сказано выше (см. п. «Проблематизация»), большая часть разработанных и презентованных педагогическому сообществу Моделей систем методической работы, ориентирована в основном на мотивированный, высокопрофессиональный, стабильный педагогический коллектив статусных образовательных организаций, показывающих высокие образовательные результаты (таких организаций в городе Новосибирске менее четверти). Соответственно, *разработанная, апробированная и скорректированная Модель, ориентированная на школы, имеющие те или иные общие проблемы, может быть полезна оставшимся 75%.*

Кроме того, об актуальности Модели, основанной на стратегии Национальной системы учительского роста и реализации профессионального Стандарта, уже говорилось выше - данная Модель позволит подготовить педагогические коллективы к введению нового формата аттестации педагогов.

В ракурсе решения кадровой проблемы перспективным для МАОУ СОШ № 213 «Открытие» стал проект, в основе которого лежит идея создания *Ассоциации новых школ* – некоммерческой профессионально-общественной организации, целью которой

станет поддержка начинающих административных и педагогических коллективов, взаимообучение, обмен опытом, совместный поиск решения проблем.

Готовность к реализации программы

Факторы / основания	Перечень <i>имеющихся</i> факторов / оснований
Правовые	Дорожная карта по внедрению НСУР. «Профессиональный стандарт Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО; «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Программа развития МАОУ СОШ № 213 «Открытие»⁵. Приказ о профессиональном обучении педагогических работников школы.
<i>Вывод:</i> все необходимые нормативно-правовые основания для реализации данной программы имеются.	
Организационные	Составлен график посещения педагогами курсов повышения квалификации за бюджетный счет. Назначен административный работник, ответственный за методическую работу в школе (процесс развития и обучения персонала), за сопровождение процесса аттестации педагогов. Раздел «Методическая деятельность» включен в план работы школы на 2017-2018, 2018-2019уч. годы. В 2017-2018 уч. году школа работает в одну смену, в 2018-2019 уч. году 2, 3 классы – во вторую смену (вторая половина дня используется для обучения педагогических работников). При составлении расписания в <i>понедельник</i> выделено время, в которое все члены административной команды свободны от уроков для проведения обучающих тренингов по менеджменту. Выделен один день в неделю - <i>четверг</i>, свободный от внеурочной деятельности и дополнительного образования, для проведения тренингов, мастер-классов, семинаров и др. форм. На каникулах выделены дни для проведения обучающих семинаров, мастер-классов, тренингов, практикумов. Обеспечено замещение уроков педагогов, посещающих обучающие семинары, курсы повышения квалификации и т.п.
<i>Вывод:</i> все необходимые организационные условия для реализации данной программы в 2018 году созданы. В следующие годы также планируется организация образовательного процесса с учетом реализации данной программы.	

⁵http://школа213.пф/images/docs/Programma_razvitia.pdf

Мотивационные	В августе проведен цикл мотивационных совещаний и семинаров. Со всеми педагогами проведены мотивационные коуч-сессии по целеполаганию в профессиональном развитии. Для каждого педагога определена горизонтальная <i>социальная мобильность</i> (аттестация на категорию, получение статуса наставника, вхождение в комиссию по проверке олимпиад, ОГЭ, ЕГЭ, в жюри НПК, проф. конкурсов и т.п.) и/или вертикальная социальная мобильность (повышение, получение более престижной должности и т.п.), являющиеся мотивационными факторами для обучения и развития. Педагогические работники <i>в зависимости от личных интересов и склонностей мотивированы</i> на реализацию стратегических направлений Программы развития школы (так, учитель начальных классов занимается с детьми Субого; учитель информатики – робототехникой; учитель химии – химическим анализом; учитель обществознания – технопредпринимательством и т.д.). Занятие деятельностью, вызывающей повышенный интерес, является <i>мощным мотивационным фактором</i> для развития профессионализма. Для каждого педагога в зависимости от личных склонностей, интересов, способностей определена форма презентации профессионального опыта – не менее 2х в течение учебного года (что повышает <i>авторитет сотрудника</i> в профессиональной среде).
<i>Вывод:</i> на начало запуска программы (сентябрь) все необходимые мотивационные факторы созданы. Однако данные факторы имеют тенденцию к угасанию, поэтому необходим постоянный мониторинг успешности педагогов с соответствующими публичными поощрениями, а также проведены промежуточные коуч-сессии по достижению поставленных целей в январе, сентябре 2018 года .	
Кадровые	Штат укомплектован на 100%, порядка 70% учителей имеют дополнительное направление деятельности в зависимости от личных интересов и склонностей. Средний возраст коллектива – 42 года, что является продуктивным возрастом для обучения и развития. Административная команда имеет достаточный уровень образования и опыта в педагогической деятельности и вопросах управления, позволяющий на первых двух этапах реализовать программу без привлечения постоянных специалистов. Необходимы будут консультационные услуги без заключения договоров о сотрудничестве (социальные связи). На третьем и четвертом этапах необходимо будет привлечение постоянных научных руководителей.
<i>Вывод:</i> на начало запуска программы (сентябрь) все необходимые кадровые условия созданы.	
Финансовые	Экономия финансовых средств, выделенных школе летом, позволит оплатить курсы повышения квалификации 100% педагогических работников школы в течение 2018, 2019 гг. (ряд педагогов –

	несколько курсов, в зависимости от распределения ответственных за те или иные процессы).
Вывод: на начало запуска программы (сентябрь 2017) все необходимые финансовые условия созданы.	

Для определения основного содержания программы необходимо указать соотнести содержание направлений развития в рамках НСУР с приоритетами методической работы по реализации профессионального стандарта «Педагог»:

№	Новая модель аттестации педагогов в соответствии с НСУР	Направления развития
1.	<i>Образовательные программы</i> (реализация – учитель; проектирование и реализация – старший учитель; управление проектированием и реализацией образовательных программ – ведущий учитель)	Анализ качества спроектированных педагогами школы программ по учебному предмету, курсу, модулю позволит провести внутреннюю дифференциацию и организовать систему наставничества и консультирования (Стандарт), систему постоянно действующих обучающих семинаров по проектированию образовательных программ. В то же время необходимо разработать внутреннюю систему оценки качества (ВСОКО) реализации образовательных программ, которая также позволит выявить лидеров в каждой предметной области, способных оказывать консультационную помощь менее опытным коллегам.
Вывод: НСУР позволит «реанимировать» <i>систему наставничества</i> , что положительно скажется на профессиональном развитии молодых педагогов и педагогов с небольшим стажем работы.		
2.	<i>Общественная оценка деятельности учителя</i> , включая учет мнения родителей обучающихся и выпускников	При разработке и внедрении ВСОКО в школе всех участников образовательных отношений необходимо сделать субъектами оценки деятельности учителя, что позволит получить «взгляд со стороны» при оценке педагогической деятельности. Проблемой может стать психологическая неготовность педагога к учету мнения родителей и обучающихся, выпускников. Кроме того, мнение указанных участников образовательных отношений может быть некомпетентным. Соответственно, необходимо организовать следующую деятельность: - методическое обеспечение психолого-педагогической готовности учителя к общественной оценке; - создание инициативной группы общественности, которая будет входить в число

		участвующих во ВСОКО в школе; обеспечение системы обучения данной инициативной группы наряду с внутренними экспертами, занимающимися ВСОКО. Кроме того, при разработке критериев и показателей ВСОКО (в данном случае деятельности учителя) важно учесть мнение данной инициативной группы.
<i>Вывод:</i> НСУР позволит сделать <i>мнение общественности о деятельности учителя официальным и компетентным</i> ; обесценить некомпетентные позиции о деятельности учителя, транслируемые в социальных сетях. Данный факт благоприятно отразится на социальном статусе педагога.		
3.	<i>Показатели внутреннего мониторинга</i>	При подготовке педагога к аттестации большое значение имеет умение собирать и структурировать результаты своих педагогических достижений. Соответственно, необходимо запланировать такие формы методической работы, как портфолио, самопрезентация. Однако наиболее важным будет являться умение педагога вести самомониторинг (Стандарт) .
<i>Вывод:</i> НСУР инициирует <i>стабильное функционирование ВСОКО</i> в школе, отражающей <i>качество работы педагога</i> . Важно в дальнейшем обеспечить финансовую поддержку данному направлению, отразить в Положении о Системе оплаты труда критерии и показатели качества деятельности педагога.		
4.	<i>Профессиональные конкурсы</i>	В этапы реализации Модели необходимо ввести определение перечня конкурсов 1 уровня, 2 уровня, 3 уровня (по нарастающей). При составлении индивидуальной карты профессионального развития (Стандарт) каждый педагог определяет для себя, в каком конкурсе он будет участвовать в течение учебного года (уровень конкурса выбирается в зависимости от опыта и др. факторов). Обязательным является прохождение каждого из уровней. Участие в конкурсах одного и того же уровня возможно не более трех лет.
<i>Вывод:</i> НСУР <i>инициирует педагогов к самопрезентации</i> , к участию в конкурсах, что позволяет обеспечить постоянный профессиональный рост педагогов.		
5.	<i>Предметные компетенции</i>	Развитие данных компетенций в школе возможно только через наставничество и самообразование, соответственно, в систему методической работы необходимо включить обязательное повышение предметной (не методической!) компетенции (Стандарт) педагогов во внешней среде за счет участия в вебинарах, семинарах, мастер-классах, открытых уроках и т.п. Не реже одного раза в три года обеспечить прохождение педагогами курсов

		повышения квалификации именно предметного содержания.
<i>Вывод:</i> На данный момент большое внимание уделяется развитию методической компетентности педагогов. После окончания ВУЗа педагог имеет возможность развивать предметную компетенцию только самостоятельно или в рамках методического объединения (если таковое существует в школе. А как быть тем, кто является единственным предметником в школе?). Введение НСУР в тестирование педагогов вопросов предметного содержания позволит изменить данную ситуацию как внутри школы, так и во внешней среде (возможно, увеличится количество <i>предметных курсов повышения квалификации</i>).		
6.	Методические компетенции	Данным компетенциям в системе методической работы школы всегда уделялось большое внимание. Однако необходимо акцентировать внимание на таких компетенциях, как «работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии», «работа в условиях реализации программ инклюзивного образования», «работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении» (Стандарт)ю Указанные компетенции до сих пор являются проблемными для многих педагогов.
<i>Вывод:</i> Введение НСУР позволит <i>расширить перечень методических компетенций педагогов с соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»,</i> необходимых для организации эффективной деятельности на уроке.		
7.	Психолого-педагогические компетенции	Данным компетенциям в системе методической работы уделялось недостаточно внимания в связи с отсутствием у администрации возможности создать условия для их развития. Один школьный психолог не в состоянии обеспечить методическое сопровождение развития психолого-педагогических компетенций педагогов. Самообразованием по данному направлению также занимались от случая к случаю. Соответственно, в этапах введения Модели данному вопросу необходимо уделить особое внимание. Возможны такие формы работы, как индивидуальные и групповые тренинги, организованные приглашенными специалистами, разбор реальных психолого-педагогических ситуаций; курсы повышения квалификации и др.
<i>Вывод:</i> Введение НСУР позволит повысить психолого-педагогическую компетентность (Стандарт) педагогов, которая на данный момент является одной из важных составляющих успешной деятельности учителя.		
8.	Коммуникативные, включая ИКТ-компетенции	На данный момент материально-техническая база МАОУ СОШ № 213 «Открытие» соответствует всем современным требованиям. Соответственно,

		оперативной целью методической работы является обеспечение эффективного применения МТБ в учебном процессе. Такие формы работы, как практикумы для педагогов, мастер-классы, индивидуальные и групповые консультации позволят обеспечить применение компьютерной, периферийной и иной базы в полном объеме. Коммуникативные компетенции на данный момент невозможны без общения внутри групп, сетей, электронного документооборота. Данная работа также должна быть оперативно организована, проведено обучение и консультирование как педагогов, так и детей и их родителей.
<i>Вывод:</i> Введение НСУР инициирует всех участников образовательных отношений к построению <i>системы оперативного обмена информацией</i>, что возможно только с <i>применением ИКТ-технологий (Стандарт)</i>.		

Этапы, содержание и методы реализации программы

Ниже представлены трудовые функции Стандарта, которые, согласно самодиагностике педагогов требуют формирования и/или развития у всего педагогического коллектива, что, соответственно, определяет содержание план мероприятий по реализации системы научно-методической школы.

Трудовая функция «Обучение»	Трудовая функция «Развитие»	Трудовая функция «Воспитание»
1. Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс одаренных учеников. 2. Владеть ИКТ-технологиями, в том числе дистанционного обучения. 3. Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков. 4. Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность с точки зрения развития одаренных учащихся.	1. Знать общие закономерности развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей учащихся 2. Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка (с учетом личностны и возрастных особенностей). 3. Владение психолого-педагогическими технологиями, необходимыми для работы с одаренными учащимися.	1. Владеть формами и методами воспитательной работы, используя их как на уроке, так и во внеклассной деятельности. 2. Эффективно управлять классами с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность. 3. Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций. 4. Владеть методами музейной педагогики, используя их для расширения кругозора учащихся.
1. Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс учеников со специальными потребностями в образовании. 2. Уметь объективно оценивать учащихся, используя различные формы и методы контроля.	1. Способность в ходе наблюдения выявлять разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития 2. Готовность принять разных детей, вне зависимости от их возможностей, особенностей в поведении, состояния здоровья. Профессиональная установка на оказание помощи любому ребенку.	1. Уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их. 2. Уметь создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) детско-взрослые общности учащихся, их родителей и педагогов. 3. Уметь поддерживать конструктивные воспитательные

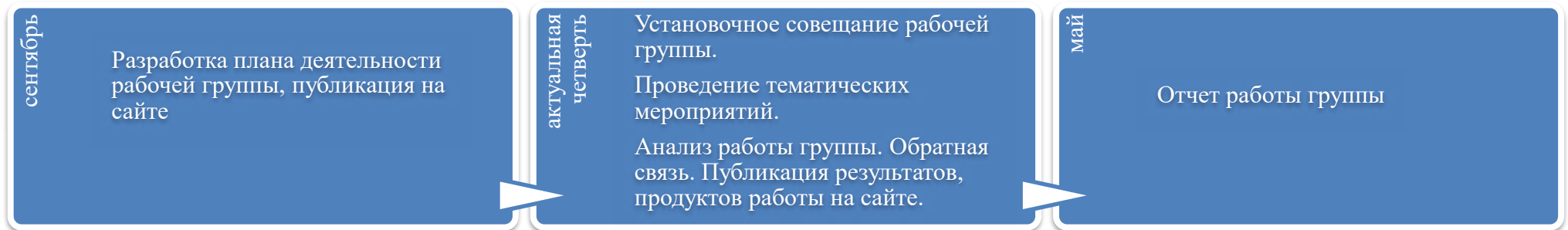
3. Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность для учащихся, имеющих проблемы в развитии.	3. Готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума. 4. Умение читать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.). 5. Владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу.	усилия родителей (лиц, их заменяющих) учащихся, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка. 4. Уметь сотрудничать (конструктивно взаимодействовать) с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач (задач духовно-нравственного развития ребенка).
1. Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс учеников с ограниченными возможностями здоровья. 2. Уметь планировать, проводить уроки, по программам инклюзивного образования, анализировать их эффективность.	1. Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными учащимися: дети с особыми образовательными потребностями (РАС, НОДА, ЗПР и т.д.), дети с ОВЗ	
1. Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность для детей девиантных, зависимых, социально запущенных и социально уязвимых, имеющих серьезные отклонения в поведении.	1. Способность оказать адресную помощь ребенку своими педагогическими приемами 2. Умение защитить тех, кого в детском коллективе не принимают. 3. Владение психолого-педагогическими технологиями, необходимыми для работы с различными учащимися: социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-сироты, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.	1. Умение эффективно регулировать поведение учащихся для обеспечения безопасной образовательной среды. 2. Уметь защищать достоинство и интересы учащихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях. 3. Уметь устанавливать четкие правила поведения в классе в соответствии со школьным уставом и правилами поведения в лицее.

	4. Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, знать и уметь проводить профилактику различных форм насилия в школе	
1. Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс учеников, для которых русский язык не является родным. 2. Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность для учащихся, для которых русский язык не является родным.	1. Владение психолого-педагогическими технологиями, необходимыми для работы с детьми-мигрантами.	1. Уметь строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей.

Хронологически методическая работа в рамках программы выстроена следующим образом:



Этапы работы групп:



Технология работы группы:

<i>Форма работы</i>	<i>Комментарий</i>	<i>Интеллектуальные ресурсы</i>	<i>Финансовые ресурсы</i>
Педагогический совет	Цель педсовета - введение в методическую тему, информирование педагогов о содержании новой компетентности педагогов, мотивация в изучению и овладению новой компетенцией	Сотрудники университетов, институтов, центров, организаций и т.п., занимающиеся данной проблемой. Медиагруппа «Открытие»	Выплата по гражданско-правовому договору
Самодиагностика педагогами школы сформированности трудовых функций по новой компетентности	Самодиагностика проводится по разработанным критериям и показателям сформированности той или иной компетентности, заносится в мониторинговую таблицу, определяется средний балл по каждому педагогу, по каждой трудовой функции, по школе в целом. На основании полученных данных планируется научно-методическая работа.	Члены группы	Стимулирующие выплаты членам рабочей группы

Семинары, проблемные лекции, психологические тренинги, открытые уроки, классные часы, родительские собрания, мастер-классы, дискуссии, методические недели, конференции, педагогические чтения	Данные формы работы используются при формировании и/или развитии трудовых функций, указанных выше (форма выбирается исходя из целесообразности)	Педагогический коллектив, специалисты организаций, занимающиеся данной проблемой	Педагогические работники получают премии. ⁶ Привлеченные специалисты – оплату по договору возмездного оказания услуг
Педагогический десант	Данная форма работы предполагает посещение уроков всех педагогов членами администрации и рабочей группы (возможно вместе с психологом, социальным педагогом и т.д.) с целью оценки владения педагогом формируемой функции (оценка проводится по специально разработанной карте анализа урока, позволяющей измерить уровень овладения учителем той или иной компетенцией). Составляется мониторинговая таблица, определяется уровень сформированности новой компетентности у педагогов, выстраивается рейтинг.	Члены рабочей группы, администрация, службы сопровождения УВП, возможно привлечение других участников образовательного процесса (родителей учащихся, Управляющего совета, совета РДШ)	Премирование педагогов, показавших высокий уровень сформированности компетентности

⁶ Согласно Положению о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам школы.

Мастер-классы, презентации опыта, наставничество	Проводится педагогами, показавшими высокий уровень, для педагогов, показавших от среднего до низкого уровня ⁷ .	Педагогический коллектив школы	Премирование педагогов за презентацию опыта работы
Методическое сопровождение, самообразование	Данные формы работы предлагаются педагогам, показавшим от среднего до низкого уровня.	Педагогический коллектив школы	Не предусмотрен
Обучение педагогов в институтах повышения квалификации, в образовательных и специализированных центрах, в других ОУ	Данные формы работы предлагаются педагогам, показавшим от среднего до низкого уровня.	Интеллектуальный ресурс преподавателей институтов, образовательных и специализированных центров, других ОО	Бюджетные средства, выделяемые на курсы повышения квалификации педагогов. Внебюджетные средства НКО РФО
Обучение в ведущих университетах и образовательных центрах России и других стран.	Данные формы предлагаются педагогам, чья профессиональная деятельность требует овладения той или иной компетентностью на высоком уровне	Интеллектуальный ресурс организаторов образовательных курсов	Внебюджетные средства НКО РФО, средства, полученные в конкурсе «Бюджетный сертификат», личные средства преподавателей

Таким образом, повышение профессиональной компетентности (квалификации) в рамках индивидуальной траектории профессионального развития педагога возможно одновременно на нескольких уровнях развития:



⁷ Разработаны следующие уровни для карт диагностики урока: высокий (100% - 85%), оптимальный (84% - 70%), средний (69 – 50%), низкий (менее 50%)

Содержание и методы реализации программы представлены в соответствии с хронологической последовательностью обозначенных выше этапов.

На данный момент реализованы подготовительный, частично внедренческий этапы, соответственно, они описаны более детально, чем последующие этапы⁸.

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Ресурсы
<i>1 этап - Подготовительный (июнь 2018 – август 2018)</i>				
1.	Внесение изменений в Программу развития МАОУ СОШ № 213 «Открытие» на 2017-2020 годы. <u>Утверждение плана–графика по внедрению профессиональных стандартов.</u>	июнь-август 2018	административная команда	интеллектуальный, временной
2.	Анализ возможностей и результативности деятельности персонала, распределение основной и дополнительной нагрузки в соответствии со Стандартом	июнь – август 2018	директор, администрация	административный, правовой, финансовый
3.	Распределение обязанностей по обучению и развитию персонала в административной команде, внесение изменений в должностные обязанности (должностная инструкция)	август 2018	директор	административный, правовой
4.	Внесение изменений в локальные акты, регламентирующих процесс «Обучение и развитие персонала» в соответствии со Стандартом	июль 2018	заместители директора по УВР	интеллектуальный, временной
5.	Внесение изменений в должностные инструкции в соответствии со Стандартом	июль-август 2018		организационный, мотивационный
6.	Сопровождение процесса разработки педагогами образовательных программ (в том числе АООП) в соответствии со Стандартом	июнь-август 2018	заместители директора по УВР	интеллектуальный, организационный, временной
7.	Составление графика обучения педагогов на текущий учебный год (включая, магистратуру НГПУ)	август 2018	директор	интеллектуальный, организационный
8.	Разработка, презентация и утверждение на педагогическом совете: - положения об аттестации и аттестационной комиссии по проведению аттестации работников в целях оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам. - системы методической работа по введению и реализации профессионального стандарта «Педагог».	август 2018	директор	интеллектуальный, организационный, временной
<i>2 этап – Внедренческий (сентябрь 2018 – май 2019)</i>				

⁸ Описание первых двух этапов создает общее представление о действиях руководства по обучению и развитию персонала в школе.

9.	Цикл вводных обучающих семинаров как <u>мотивация</u> педагогических работников на самообразование и саморазвитие и развитие методической, предметной, коммуникативной компетенций педагогов⁹: - Семинар – практикум «Профессиональный стандарт «Педагог»: основные трудовые функции» (проводит рабочая группа № 1) - Самооценка педагогами трудовых функций в соответствии со стандартом. Выявление трудовых функций, требующих формирования и/или развития (проводит рабочая группа № 1) - Обучающий семинар «Нормативно-правовые аспекты педагогической деятельности» (проводит социальный педагог) - Обучающий семинар «Этический кодекс педагога: наши дни» (проводит педагог-психолог) - Семинар – практикум «Профессиональный стандарт «Педагог»: обучение и развитие» (проводит рабочая группа № 1) Педагогический совет «Профессиональный стандарт «Педагог»: воспитание – основная функция?!» (проводит рабочая группа № 1)	сентябрь – октябрь 2018	администрация, члены рабочей группы № 1	организационный, временной, интеллектуальный, административный
10.	Посещение уроков с целью наблюдения за методической и предметной компетентностью педагога, за наличием психологического контакта с детьми (особое внимание вновь прибывшим педагогам, вновь сформированным классам)	октябрь – ноябрь 2018	администрация	временной, организационный, интеллектуальный
11.	Методический семинар « Работа с одаренными детьми ». Разработка карты анализа урока.	ноябрь 2018	администрация, рабочая группа № 2	организационный, интеллектуальный
12.	Педагогический десант «Современный урок: работа с одаренными детьми» (посещение уроков всех педагогов с оценкой по единой карте анализа урока. Выявление общих и частных методических проблем ¹⁰ .	ноябрь 2018	администрация	временной, организационный, интеллектуальный
13.	Поощрение педагогов, показавших высокий уровень качества урока (публичное благодарности в Приказе, размещение приказа в учительской)	ноябрь 2018	директор	административный
14.	Цикл открытых уроков педагогов, показавших высокий уровень качества урока. Открытие уроки администрации, включая директора школы.	ноябрь 2018	заместители директора по УВР, рабочая группа № 2	временной, организационный, интеллектуальный
15.	Представление педагога, набравшего наибольшее количество баллов, к участию в конкурсе «Учитель года» ¹¹	ноябрь 2018	директор	мотивационный

⁹ НСУР, п.5, 6, 8.

¹⁰ НСУР, п. 6

¹¹ НСУР, п. 4

16.	Оперативная коррекция выявленных в ходе методической недели проблемных показателей: - урок для педагогов: «Одаренность и способности». - методический семинар «Структура урока по ФГОС (системно - деятельностный подход)» - обучающий семинар. «Виды, формы, методы контроля на уроке для одаренных детей».	декабрь 2018	администрация, рабочая группа № 2	организационный, мотивационный, временной, административный
17.	Инициирование педагогов к посещению районных МО, семинаров по подготовке обучающихся к ГИА, проводимого ГЦРО; обучающихся семинаров и конференций по различным методическим и предметным аспектам работы с одаренными детьми ¹²	ноябрь – декабрь 2018	заместители директора по УВР, ответственный за процесс	организационный, мотивационный, временной, административный
18.	<i>Начало обучения 7 педагогов в магистратуре НГПУ</i>	ноябрь 2018	директор, гл. бухгалтер	финансовый, административный
19.	<i>Обучение 18 педагогов</i> на курсах повышения квалификации по вопросам организации дистанционного обучения	сентябрь- ноябрь 2018	директор, гл. бухгалтер	финансовый, организационный, административный
20.	Мониторинг методической активности педагогов, наблюдение за адаптацией, оперативное снятие психологической напряженности. Выявление и поощрение лидеров.	сентябрь – декабрь 2018	администрация, рабочая группа № 2	временной, организационный, мотивационный
21.	Разработка и утверждение требований к занимаемой должности (СЗД) в соответствии со штатным расписанием. Утверждение графика аттестации педагогов в 2019 г. Корректировка настоящего программы после выявления проблем в ходе работы	декабрь 2018	директор, заместители директора по УВР, рабочие группы	интеллектуальный, временной
22.	Мотивационный педагогический совет «Стратегические цели школы и профессиональное развитие педагога: результаты, проблемы, перспективы» (теоретическая и практическая части). Знакомство коллектива с процедурой аттестации на СЗД.	январь 2019	администрация, рабочая группа № 3	интеллектуальный, организационный, мотивационный
23.	Серия собеседований по анализу достижения индивидуальных целей педагогических работников в профессиональном развитии. Корректировка индивидуальных карт развития.	январь 2019	зам. директора по УВР, ответственный за процесс	интеллектуальный, временной
24.	Составление программы и проведение серии консультаций, обучающих семинаров, практикумов, уроков, мастер-классов для педагогов по предметным,	январь 2019	администрация	интеллектуальный, временной,

¹² НСУР, п. 5, 6, 7.

	методическим, психолого-педагогическим, ИКТ компетенциям (в связи с выявленными в первом полугодии проблемами).			мотивационный, административный (сопровождение НИПКиПРО, ГЦРО)
25.	Организация деятельности в рамках проекта «Наставник.213» (выявление лидеров, определение роли наставника в педагогическом коллективе, определение наставников по предметам или компетенциям, закрепление наставников за учителями на параллели классов ¹³ .			временной, мотивационный, правовой, интеллектуальный
26.	Внесение во внутреннюю систему оценки деятельности педагога показателя «Самодиагностика деятельности» (ведение самодиагностики в электронном виде/наличие портфеля достижений/наличие сайта-визитки/динамичного персонального сайта). ¹⁴	январь 2018	администрация	правовой, мотивационный
27.	Анкетирование педагогов «Педагогические затруднения в работе с учащимися, имеющими проблемы в развитии, в условиях реализации программ инклюзивного образования, с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении»	февраль 2019	администрация, инициативная группа	временной, мотивационный
28.	Диагностическое обследование педагогов на предмет психолого-педагогических компетенций (эмпатии, принятия, навыков педагогической поддержки, профессионального выгорания). Выявление затруднений, составление плана по их преодолению	февраль 2019	психолог школы	временной, мотивационный, организационный
29.	Педагогический десант «Современный урок: работа в условиях инклюзивного образования» (посещение уроков всех педагогов с оценкой по единой карте анализа урока. Выявление общих и частных методических проблем). Цикл открытых уроков педагогов, показавших высокий уровень качества урока. Открытие уроки администрации.	февраль 2018	заместители директора по УВР, рабочая группа № 3	временной, организационный, интеллектуальный
30.	Поощрение педагогов, показавших высокий уровень качества урока (публичное благодарности в Приказе, размещение приказа в учительской	февраль 2018	директор	административный
31.	<u>Заседание аттестационной комиссии (СЗД) № 1 (в соответствии с графиком)</u>	март 2018	директор, члены комиссии, председатель профсоюзной организации ОО	временной, организационный, интеллектуальный

¹³ НСУР, п.1

¹⁴ НСУР, п.3

32.	<i>Представление опыта реализации регионального проекта «Инклюзивная школа» в рамках открытой площадки международной образовательной ярмарки УчСиб-2019. Внешняя экспертиза настоящей программы.</i>	март 2018	администрация, рабочая группа № 3	мотивационный организационный, мотивационный, временной, административный
33.	Педагогический совет «Дети с безграничными возможностями. Программа, которая работает»	март 2018	заместители директора по УВР, рабочая группа № 3	временной, организационный, интеллектуальный
34.	<u>Заседание аттестационной комиссии (СЗД) № 2 (в соответствии с графиком)</u>	март 2018	директор, члены комиссии, председатель профсоюзной организации ОО	временной, организационный, интеллектуальный
35.	Оперативная коррекция выявленных в ходе методической недели проблемных показателей: - урок для педагогов «Особенный ребенок» - семинар с участием специалистов ОЦДК «Адаптированная образовательная программа» - методический семинар «Структура урока по ФГОС: разные дети – разные подходы» - тренинг для педагогов по профилактике профессионального выгорания	апрель 2019	администрация, рабочая группа № 3	организационный, мотивационный, временной, административный
36.	Работа группы наставников по консультированию педагогов при разработке (корректировке) рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности, по вопросам составления АООП	май - июнь 2019	директор, заместители директора по УВР	интеллектуальный, временной, организационный
37.	Проведение конкурса профессионального мастерства «Выставка портфолио педагогов»	май 2019	администрация	временной, организационный, мотивационный
38.	Мониторинг методической активности педагогов. Выявление и поощрение лидеров.	в течение года	администрация	временной, организационный, мотивационный
39.	Проведение мотивационного педагогического совета с подведением итогов методической работы, постановкой стратегических целей на следующий учебный год. Обеспечение участия педагогов в курсах повышения квалификации; проведение цикла семинаров, мастер-классов, практикумов и т.п. по проблемам, указанным педагогам при анкетировании «Педагогические затруднения в работе с учащимися, имеющими проблемы в развитии, в условиях реализации программ	май 2019	администрация	интеллектуальный, мотивационный

	инклюзивного образования, с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении»			
40.	Участие в апробации модели аттестации педагогических работников в рамках НСУР (ЕФОМ) в рамках деятельности областной пилотной площадки	в течение учебного года	администрация	организационный, временной, мотивационный, научное консультирование
41.	Составление плана участия педагогических работников школы в конкурсах «Педагогический дебют», «Учитель года», «Сердце отдаю детям» и др. районных, городских, региональных и всероссийских конкурсах в 2019-2020 учебном году.	июнь 2019	администрация	организационный, мотивационный
3 этап – Аналитический (июнь-август 2019)				
42.	Анализ эффективности деятельности наставников . На основе анализа - ротация кадров/расширение группы наставников/продвижение предыдущих наставников во внешнюю среду и др.	июль - август 2019	администрация	интеллектуальный, временной
43.	Совместная работа администрации, Управляющего Совета, НКО РФО по оценке деятельности школы (в том числе оценке деятельности педагогических работников). Участие в подготовке отчета школы о результатах самообследования ¹⁵	июнь 2019	администрация	организационный, мотивационный
44.	Составление перспективного плана прохождения педагогическими работниками предметных курсов повышения квалификации (включая поступление в магистратуру, аспирантуру).	август 2019	администрация	интеллектуальный, временной, мотивационный
45.	Разработка плана участия НКО РФО в конкурсе Фонда президентских грантов	август 2019	председатель Управляющего Совета школы	интеллектуальный, мотивационный, административный
46.	Составление плана по обеспечению результативного участия в конкурсах профессионального мастерства «Бюджетный сертификат», «Лучший учитель России», «Педагогическое портфолио», «Персональный сайт педагога» - презентация портфолио и персонального сайта и др.	август 2019	администрация	интеллектуальный, мотивационный, административный
47.	Инициация создания методического объединения района по теме «Инклюзивное образование в современной школе» (руководство районным МО)	июль-август 2019	администрация	интеллектуальный, мотивационный, административный

¹⁵ НСУР, п.2

48.	Организация на базе школы ресурсного центра для школ Первомайского района по реализации профессионального стандарта «Педагог» (в рамках областной пилотной площадки по НСУР)	июль-август 2019	администрация	мотивационный, административный
49.	Представление педагогов-лидеров (по итогам мониторингов) к ведомственным наградам.	июль-август 2019	администрация	мотивационный, административный
50.	Анализ, корректировка <u>плана–графика по внедрению профессиональных стандартов</u>	июль-август 2019	администрация	мотивационный, административный
51.	<i>Заседание аттестационной комиссии (СЗД) № 3 (в соответствии с графиком)</i>	март 2018	директор, члены комиссии, председатель профсоюзной организации ОО	временной, организационный, интеллектуальный

Прогнозируемые конечные результаты деятельности по программе:

1. Создана и внедрена Модель системы методической работы в школе на основе стратегических ориентиров Национальной системы учительского роста в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».

2. Педагогический коллектив школы подготовлен к введению нового формата аттестации педагогов (в соответствии с НСУР и Стандартом).

3. Обеспечена положительная динамика профессиональных компетенций педагогических работников школы (критерии и показатели ВСОКО).

4. Обеспечено (к 2021 году) достижение не менее 75% стратегических целей Программы развития МАОУ СОШ № 213 «Открытие». Обеспечена положительная динамика качества образования в школе (критерии и показатели ВСОКО).

Необходимо выделить планируемые результаты в *соответствии с направлениями НСУР и трудовыми функциями Стандарта:*

№	Новая модель аттестации педагогов в соответствии с НСУР	Планируемые результаты к 2021 году
1.	Образовательные программы (реализация – учитель; проектирование и реализация – старший учитель; управление проектированием и реализацией образовательных программ – ведущий учитель)	Подготовлено 8 человек в качестве ведущих учителей (3-4 из которых получили статус эксперта по качеству образования). Подготовлено 12 человек в качестве старших учителей. Все образовательные программы школы соответствуют требованиям к структуре, содержанию и условиям реализации. 33% программ имеют внешнюю экспертизу.
2.	Общественная оценка деятельности учителя, включая учет мнения родителей обучающихся и выпускников	Создан Управляющий Совет. Создана общественная организация НКО РФО. Созданные Совет и организация участвуют в общественной оценке качества деятельности учителя, в подготовке отчета о самообследовании школы. Общественная организация приняла результативное участие в конкурсе Фонда президентских грантов.
3.	Показатели внутреннего мониторинга	Введен системный мониторинг и самодиагностика деятельности педагогических работников. 100% педагогических работников имеют портфель достижений. 50% педагогических работников имеют персональный сайт, страницу на сайте школы.
4.	Профессиональные конкурсы	Не менее 75% педагогов приняли результативное участие в конкурсе профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского или международного уровня
5.	Предметные компетенции	Не менее 20% педагогов входят в состав предметного жюри ВОШ, НПК, комиссию по проверке ОГЭ, ЕГЭ.

		Не менее 33% педагогов приняли участие в предметных олимпиадах для педагогов.
6.	Методические компетенции	Диагностируется отрицательная динамика количества педагогических затруднений. Наблюдается положительная динамика методической компетентности педагогов.
7.	Психолого-педагогические компетенции	Наблюдается отрицательная динамика конфликтных и стрессовых ситуаций в коллективе и в образовательном процессе. Диагностируется положительная динамика психолого-педагогических компетенций педагогических работников школы.
8.	Коммуникативные, включая ИКТ-компетенции	Осуществлен качественный переход на «Электронную школу». Простроена деловая коммуникация, основой которой является электронный документооборот. Введены дистанционные и сетевые формы обучения. Диагностируется рост уровня ИКТ-компетентности педагогических работников школы. МТБ школы используется в полном объеме. Школа является ресурсным центром Первомайского района, стажировочной и инновационной площадкой города и области.
Не менее 50% педагогов выбирают формат аттестации, предложенный НСУР (в том числе тестирование предметной и др. компетенций)		

Прогнозируемые результаты, выраженные в статистических показателях качества **кадрового потенциала школы:**

Показатель	На 25.08.2017	На 01.09.2018	К 2020 году
Курсы повышения квалификации, в том числе по новым профессиональным компетенциям	Отсутствуют у 35% педагогов	100% педагогов	100% прохождение педагогами КПК по новым профессиональным компетенциям
Количество педагогов с 1 и высшей категорией	23 из 43 педагогов (53%)	24 из 45 педагогов (53%)	40 из 45 педагогов (88%)
Количество педагогов, имеющих ведомственные и государственные награды	3 человека (7%)	2 человека (5%)	Не менее 5 человек (15%)
Участие в региональных и федеральных программах и проектах	-	1	Участие в 1 - 2 региональных программах; участие в 1 - 2 федеральных программах (грантах)
Обобщение и презентация педагогического опыта, участие в конкурсах, инновационная деятельность	Не более 15% педагогов	34% педагогов	100% педагогов (публикации, выступления, конкурсы, мастер-классы, выставки, инновационная деятельность и др.)

Практическая значимость результатов

В случае достижения не менее 75% планируемых результатов, можно говорить о результативности программы.

Соответственно, практической значимостью результатов для **МАОУ СОШ № 213 «Открытие»** станет повышение профессионализма педагогических работников при минимальных финансовых затратах. В свою очередь, повышение профессионализма педагогов непосредственно отразится на качестве образовательного процесса и образовательных результатов.

Практическая значимость для **Первомайского района** города Новосибирска – возможность использования МАОУ СОШ № 213 «Открытие» (кадры, МТБ и др.) как ресурсного центра Первомайского района.

Практическая значимость для **города Новосибирска и Новосибирской области** – возможность получения стажировочной площадки по работе с персоналом для новых школ (создание Ассоциации новых школ).

МАОУ СОШ № 213 «Открытие» готова представить опыт работы педагогическому сообществу района, города, области: статья на основе материалов данного программы опубликована в «Интерактивном образовании», (выпуск №73, октябрь 2017). Материалы обучающих семинаров находятся в открытом доступе - на сайте школы - <http://школа213.pф/obrazovanie/innovatsionnaya-i-metodicheskaya-deyatelnost>

Критерии и показатели эффективности реализации программы

Оценить качество реализации программы на всех его этапах возможно при применении следующих методов контроля качества (по циклу Деминга):

Планирование	Реализация	Контроль	Коррекция
• контент-анализ • опрос, анкетирование • SWOT-анализ	• наблюдение • опрос, анкетирование • аудит процесса	• контент-анализ • мониторинг • статистические методы контроля качества	• контент-анализ • наблюдение • сравнение результатов

Ресурсы (бюджет) программы

№	Статья расходов	Как рассчитывается	Стоимость услуг	Источник финансирования
1.	Оплата курсов повышения квалификации педагогов для	стоимость курсов X кол-во человек	до 10000 руб. в месяц (максимально возможная сумма до 2020 года)	Средства субвенции на курсы повышения квалификации. Доходы от платных образовательных услуг. Средства НКО РФО

2.	Оплата замещения уроков педагогов, посещающих курсы, семинары, участвующих в конкурсах и т.п.	стоимость образовательного часа X кол-во часов	до 10000 руб. в месяц	Средства ФОТ
3.	Поощрение педагогических работников за достижения в профессиональной деятельности	в соответствии с уровнем достижения и количеством достижений	до 20000 руб. в месяц	Средства ФОТ
4.	Привлечение научных руководителей, различных специалистов и т.п.	в соответствии со стоимостью часа работы специалиста	до 3000 руб. в месяц	Доходы от платных образовательных услуг
5.	Оплата работы наставников, лидеров по отдельным направлениям деятельности и др.	в соответствии с объемом выполняемой работы	в среднем до 5000 руб. в месяц	Средства ФОТ
6.	Оплата бумаги, ксерокопировальной техники и т.п.	Согласно акту расходов	Около 5000 в месяц	Доходы от платных образовательных , средства НКО РФО

Функционал участников программы

Участники программы <i>Р – руководитель, О – ответственный, И – исполнители (постоянные), и – исполнители (привлекаемые эпизодически), У – участники (те, на кого направлен проект)</i>	Подготовительный этап	Внедренческий этап	Аналитический этап
Директор	Р	Р	Р
Заместитель директора по УВР	О	О	О
Представители администрации (АИР, ЦДО)	И	И	И
Члены рабочей группы по внедрению профстандартов	И	И	И
Члены рабочих групп 1, 2, 3	И	И	И
Члены ППк	и	и	и
Педагогические работники	У	У	У
Научные консультанты, специалисты	-	и	и

Список источников:

1. «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
2. «Профессиональный стандарт Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)».
3. Дорожная карта по внедрению НСУР.
4. Программа развития МАОУ СОШ № 213 «Открытие».
5. ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО.
6. https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/trudovoe_pravo/professionalnyy-standart-pedagoga.html
7. <https://nsportal.ru/user/364751/page/profstandart-pedagoga>
8. <https://минобрнауки.рф>
9. <http://профстандартпедагога.рф>