

Красноярский краевой институт повышения квалификации  
и профессиональной переподготовки работников образования

Н.Л. Солянкина, А.В. Жукова,  
С.Ю. Андреева, И.Б. Зубковская

**КОРПОРАТИВНЫЙ ЗАКАЗ  
НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:  
модель, алгоритм, практика**

Методические рекомендации

Красноярск – 2019

**ББК 74.204+74.05**

**К 69**

**Рецензенты:**

*Л.М. Голубева*, кандидат педагогических наук, доцент Красноярского краевого института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования

*Н.Д. Цветцых*, директор МКУ «Назаровский межшкольный методический центр», г. Назарово

**Солянкина Н.Л., Жукова А.В., Андреева С.Ю.,  
Зубковская И.Б.**

**К 69** Корпоративный заказ на дополнительное профессиональное образование педагогических работников: модель, алгоритм, практика: методические рекомендации. Красноярск, 2019. – 72 с.

ББК 74.204+74.05

Издание представляет собой методические рекомендации по работе управленческой команды с коллективом образовательной организации или муниципальной системы образования в ходе подготовки и оформления корпоративного заказа на дополнительное профессиональное образование педагогических работников.

Содержание методических рекомендаций описывает актуальность корпоративного заказа в контексте решения задач регионального проекта «Учитель будущего», принципы введения корпоративного заказа в Красноярском крае, а также алгоритм его формирования управленческой командой образовательной организации или муниципального органа управления образованием как инструмента непрерывного и планомерного повышения квалификации работников системы образования. В сборник включены кейсы описания практик формирования корпоративного заказа организаций-«пилотов» по введению корпоративного заказа на дополнительное профессиональное образование педагогических работников Красноярского края.

Материалы предназначены для управленческих команд, руководителей образовательных организаций и специалистов в области работы с кадрами.

Печатается по решению редакционно-издательского совета Красноярского краевого института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования

© Солянкина Н.Л., Жукова А.В.,  
Андреева С.Ю., Зубковская И.Б.

© Красноярский краевой институт повышения  
квалификации и профессиональной перепод-  
готовки работников образования, 2019

# СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	5
1. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: КОРПОРАТИВНЫЙ ЗАКАЗ КАК МЕХАНИЗМ НЕПРЕРЫВНОГО И ПЛАНОМЕРНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ .....	6
1.1. Корпоративный заказ в региональном проекте «Учитель будущего».....	6
1.2. Модели формирования корпоративного заказа на дополнительное профессиональное образование: опыт регионов Российской Федерации .....	7
1.3. Корпоративный заказ на дополнительное профессиональное образование: понятие, принципы, особенности.....	10
2. АЛГОРИТМ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ЗАКАЗА НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ .....	13
2.1. Этап разработки и утверждения документа (пакета документов) инварианта трудовых действий .....	14
2.2. Этап оценки квалификации и/или выявления профессиональных дефицитов.....	17
2.3. Этап выбора актуальных профессиональных дефицитов.....	19
2.4. Этап поиска и выбора ресурсов для устранения выявленных профессиональных дефицитов.....	20
2.5. Этап оформления корпоративного заказа на дополнительное профессиональное образование .....	21
3. ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ЗАКАЗА НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ.....	24
3.1. Кейс МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска.....	24

3.2. Кейс МБОУ «Южно-Александровская СОШ № 5», Иланский район (авторы: Брусенко В.В., директор; Коврижных Г.А., методист) .....	32
3.3. Кейс МБУ ДО «Центр творчества и развития "Планета талантов"», г. Ачинск» (автор: Гейн В.П., методист) .....	39
3.4. Практика МБОУ «Лицей № 8» г. Красноярска (автор: Сидарене Л.Д., заместитель директора по учебно-воспитательной работе) .....	50
3.5. Практика МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 10 "Алёнушка"» г. Канска (авторы: Кушнерова Н.Л., директор; Макеева Е.В., старший методист) .....	57
3.6. Практика МКУ «Ресурсно-методический центр г. Канска» (авторы: Боровкий Э.В., директор; Гусарова Н.С., специалист).....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	64
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	65
Приложение 1. Фрагмент плана мероприятий по внедрению профессиональных стандартов .....	65
Приложение 2. Фрагмент плана работы рабочей группы по разработке механизма оценивания квалификации педагога .....	67
Приложение 3. Фрагмент диагностического инструментария по теме «Организация деятельности обучающихся» .....	67
Приложение 4. Фрагмент Индивидуальной карты наблюдения профессиональной деятельности педагога дополнительного образования .....	69
ЛИТЕРАТУРА .....	71

# ПРЕДИСЛОВИЕ

*Раз мы взялись за новое дело, мы должны иначе думать и действовать.*

Авраам Линкольн

В октябре 2018 года стартовал проект «Корпоративный заказ на дополнительное профессиональное образование работников образования», инициатором и разработчиком которого стало краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования».

Проекту «Корпоративный заказ на дополнительное профессиональное образование работников образования» предшествовало пятилетнее (с 2013 г. по 2017 г.) пилотирование профессионального стандарта в Красноярском крае в рамках реализации подпроекта «Введение профессионального стандарта педагога в Красноярском крае» краевого проекта «Кадры и инфраструктура их развития». Результатом реализации данного проекта стало появление практик разработки и применения корпоративной модели оценки квалификации (профессиональных дефицитов) педагогов как инструмента управления кадрами в лидерских образовательных организациях и муниципальных системах образования края.

Основная идея нового проекта состоит в поиске *новых механизмов формирования заказа на дополнительное профессиональное образование педагогов на основе оценки их квалификации и с участием работодателя, включенного в процесс обнаружения и последующего устранения профессиональных дефицитов педагогов посредством согласования содержания и результатов их обучения.* Актуальность идеи проекта лежит в плоскости решения задачи «привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников», поставленной федеральным проектом «Учитель будущего» [1].

В рамках реализации проекта «Корпоративный заказ на дополнительное профессиональное образование работников образования» в 2019 году получены практики организации работы с коллективом по формированию корпоративного заказа. Лучшие кейсы образовательных организаций и муниципальных органов управления образованием представлены в данных методических материалах.

Авторы благодарят за предоставленные материалы (кейсы организации работы управленческой команды с педагогическим коллективом по

формированию корпоративного заказа) *Татьяну Арсентьевну Ланину* – заместителя директора по учебно-воспитательной работе МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска; *Василия Васильевича Брусенко* – директора и *Галину Александровну Коврижных* – методиста МБОУ «Южно-Александровская СОШ № 5» Иланского района; *Викторию Петровну Гейн* – методиста МБУ ДО «Центр творчества и развития “Планета талантов”» г. Ачинска; *Нину Леонидовну Кушнерову* – заведующую и *Елену Владимировну Макееву* – старшего воспитателя МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 10 “Алёнушка”» г. Канска; *Ларису Дмитриевну Сидарене* – заместителя директора по учебно-воспитательной работе МБОУ «Лицей № 8» г. Красноярска; *Эдуарда Викторовича Боровского* – директора и *Наталью Семеновну Гусарову* – специалиста МКУ «Ресурсно-методический центр г. Канска».

## **1. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: КОРПОРАТИВНЫЙ ЗАКАЗ КАК МЕХАНИЗМ НЕПРЕРЫВНОГО И ПЛАНОМЕРНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **1.1. Корпоративный заказ в региональном проекте «Учитель будущего»**

*Правильный путь таков: усвой то, что сделали твои предшественники, и иди дальше.*

Л.Н. Толстой

*В рамках федерального проекта «Учитель будущего» планируется модернизация системы дополнительного профессионального образования и создание в ней принципиально новых институтов, в частности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.*

В чем принципиальное отличие этих центров от существующих институтов повышения квалификации? Видимо, сущность процесса непрерывного повышения профессионального мастерства (по отношению

к существующему процессу повышения квалификации) еще будет определяться. Но уже сейчас можно обозначить обязательные виды деятельности, характерные для центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Во-первых, это *использование результатов диагностики профессиональных дефицитов*<sup>1</sup> педагогических работников и анализ запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями как основание для разработки программ дополнительного профессионального образования. Во-вторых, деятельность *по привлечению работодателей* к разработке и реализации программ дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Вышеназванным условиям полностью отвечает модель формирования корпоративного заказа, представленная в данной работе. В рамках регионального проекта «Учитель будущего» разрабатываются механизмы трансформации дополнительного профессионального образования. Отличительной особенностью регионального проекта является *появление института*, который будет способен осуществлять деятельность по обустройству и реализации *корпоративного заказа*, а также *вовлечению работодателей в процесс оценки качества результатов* дополнительного профессионального образования.

## **1.2. Модели формирования корпоративного заказа на дополнительное профессиональное образование: опыт регионов Российской Федерации**

*Покупать книги только потому, что они выпущены известным издателем, все равно что покупать совсем не приходящийся впору костюм только потому, что сшит он известным портным.*

Александр Поуп

Сегодня во многих субъектах РФ государственное задание на повышение квалификации работников образования учреждений дополнительного профессионального образования, включая Красноярский крае-

---

<sup>1</sup> Под профессиональными дефицитами понимаются профессиональные компетенции педагогических работников, которые отсутствуют вовсе или выражены недостаточно для эффективного осуществления образовательной деятельности.

вой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки (далее – Институт), представляет собой, как правило, набор тематических курсов с жестко фиксированными двумя показателями – количеством обучающихся и объемом программы повышения квалификации. В результате формирование заказа на содержание повышения квалификации в основном заключается в сборе и систематизации количества выборов того или иного курса повышения квалификации со стороны учреждения дополнительного профессионального образования. Такая модель формирования корпоративного заказа, существующая в большинстве субъектов РФ, недостаточно мобильна для управленческой команды образовательной организации.

В условиях управления квалификацией педагогов, включающего различные виды работ руководителя и управленческой команды образовательной организации, направленных на прогнозирование (и/или проектирование) востребованной в ближайший период квалификации педагогических кадров, оценку и планирование путей достижения необходимого для образовательной организации её уровня управления квалификацией, существующий механизм формирования заказа требует изменения, поскольку:

- содержание заказа не ориентировано на реальные профессиональные дефициты педагогических работников;
- результаты повышения квалификации педагогических работников не нормированы и не ориентированы на внедрение в практику их профессиональной деятельности;
- работодатель не разделяет меры ответственности за выбор содержания повышения квалификации педагогических работников, а также за последующее «посткурсовое» внедрение результатов обучения на институциональном уровне.

В настоящее время многие учреждения дополнительного профессионального образования, включая Красноярский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, отработывают новые стратегии формирования заказа на повышение квалификации педагогических работников в контексте решения задач по внедрению «системы непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников... с учетом его *профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей*» [1]. Рассмотрим существующие модели формирования заказа на дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогического коллектива образовательной организации в практике субъектов Российской Федерации (г. Москва, г. Санкт-Петербург, Мос-



ковская и Самарская области, Алтайский и Пермский края) (табл. 1). Для этого в качестве основания описания моделей примем группу вопросов:

1. **Кто** участвует в формировании заказа?
2. **Кто** формирует итоговые предложения?
3. **Кто** принимает решение о реализации программ?
4. **Кто** экспертирует качество, актуальность и востребованность программ?

Таблица 1

**Модели формирования заказа на повышение квалификации коллектива образовательной организации**

Основания	Модели формирования заказа	
	традиционная	конкурсная
<i>Кто участвует в формировании заказа?</i>	Методическая служба, администрация ОО (исходя из потребностей педагога и ОО)	Администрация ОО (исходя из потребностей ОО в комплексном ПК педагогического коллектива по отдельным направлениям)
<i>Кто формирует итоговые предложения?</i>	Методическая служба ОО, администрация ОО выбирает программу ПК из перечня программ, включенных региональную базу/реестр программ дополнительного профессионального образования (далее – ДПО)	Руководитель ОО формирует заказ в форме технического задания на оказание услуг по повышению квалификации педагогических работников и размещает его на региональном портале ДПО. В техническом задании работодатель прописывает обязательные конкретные результаты обучения педагогического коллектива с учетом особенностей своей ОО (какие разработки должен подготовить каждый педагог в ходе обучения, что должен уметь делать, к решению каких новых профессиональных задач должен быть готов)
<i>Кто принимает решение о реализации программ?</i>	Руководитель ОО заключает договор с организацией, реализующей программу ПК, выбранную из базы/реестра программ ПК, выбранной из региональ-	Руководитель ОО заключает договор на выполнение услуг по повышению квалификации педагогического коллектива в соответствии с техническим заданием и с учетом региональ-

	ной базы/реестра портала ДПО	ного норматива стоимости услуги по повышению квалификации с обучающей организацией, выигравшей конкурс
<i>Кто экспертирует качество, актуальность и востребованность программ?</i>	Региональная экспертная комиссия по утвержденному государственному заданию на разработку перспективных программ ПК	Региональная конкурсная комиссия в рамках ежегодного регионального конкурсного отбора программ ПК

### **1.3. Корпоративный заказ на дополнительное профессиональное образование: понятие, принципы, особенности**

*Секрет удачной розничной торговли состоит в том, чтобы дать вашим покупателям то, что они хотят.*

Сэм Уолтон

Главной концептуальной идеей построения нового механизма заказа на дополнительное профессиональное образование в Красноярском крае является «корпоративный заказ», где в качестве инструмента «работы с квалификацией» выступает профессиональный стандарт педагога [2].

Говоря о понятии «корпоративный заказ», необходимо обратиться к определению терминов, из которых оно состоит: «корпорация» и «заказ». Понятие «корпорация» (лат. corporatio – сообщество) означает объединение, общество, союз, юридическое лицо, целью которого является не создание организации как таковой, а решение задачи эффективного развития на основе самоорганизации, самореализации, внутреннего сотрудничества и коллективного управления [6]. «Заказ» – это задание, запрос покупателя продавцу или изготовителю на поставку, продажу вполне определенного товара или услуги [7].

Таким образом, *под корпоративным заказом на дополнительное профессиональное образование будем понимать задание, запрос на оказание образовательной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) со стороны образовательной организации или муниципальной системы образования.*

Следует заметить, что появление профессионального стандарта педагога позволило выделить трудовое действие как «сквозную» (единую) единицу оценки квалификации педагогических работников на этапах обнаружения профессиональных дефицитов, определения планируемых результатов повышения квалификации, оценки изменений квалификации в посткурсовый период. В результате стало возможным привлечь работодателя к разделению меры ответственности с Институтом за формирование заказа на содержание повышения квалификации педагогов и внедрение его результатов в профессиональную деятельность в образовательной организации.

Это означает, что программы повышения квалификации должны быть направлены на конкретное трудовое действие в соответствии с профессиональным стандартом и заканчиваться не только разработанным конкретным продуктом (результатом), а демонстрацией заявленного программой трудового действия в реальной практике профессиональной деятельности педагогического работника.

**Внедрение корпоративного заказа** в практику муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций Красноярского края основано на следующих **принципах**:

- *разделения функций заказа* на формирование (лежит в «зоне» ответственности работодателя) и исполнение этого заказа (осуществляет Институт);
- *выбора заказчиком-работодателем* содержания и форм повышения квалификации;
- *ориентации содержания повышения квалификации* на решение перспективных задач системы образования Красноярского края, с одной стороны, и осуществление конкретных действий по нивелированию профессиональных дефицитов педагогических работников в контексте институциональных особенностей образовательных организаций и муниципальных систем образования – с другой;
- *командного обучения* – обучении команд из одной образовательной организации или одной муниципальной системы образования, объединенных едиными профессиональными дефицитами;
- *мониторинга уровня выполнения трудового действия* – стартовой диагностики профессиональных дефицитов педагогов на этапе выявления наличия/отсутствия дефицитарности и итоговой диагностики на этапе демонстрации результатов обучения;
- *сочетания двух процедур оценки* результативности обучения – объективированной технологии в форме выполнения кейсовых зада-

ний и экспертной оценки профессиональной пробы в выполнении трудового действия педагогов;

- *включения работодателя* в процедуру итоговой оценки результатов обучения педагогических работников образовательной организации по освоённой программе повышения квалификации;
- *сочетания двух оценок качества образовательной услуги* – удовлетворенности слушателей содержанием и формами обучения и удовлетворенности работодателя в полученных результатах обучения педагогических работников.

**Формирование корпоративного заказа** на дополнительное профессиональное образование может проводиться *по двум уровням*:

- *институциональному*, когда заказ формулирует образовательная организация (в лице работодателя) на основании оценки профессиональных дефицитов в выполнении того или иного трудового действия, выявленных у массового количества педагогических работников образовательной организации;
- *муниципальному*, когда заказ формулирует муниципальный орган управления образованием на основании оценки профессиональных дефицитов методистов и руководителей/заместителей руководителей образовательных организаций.

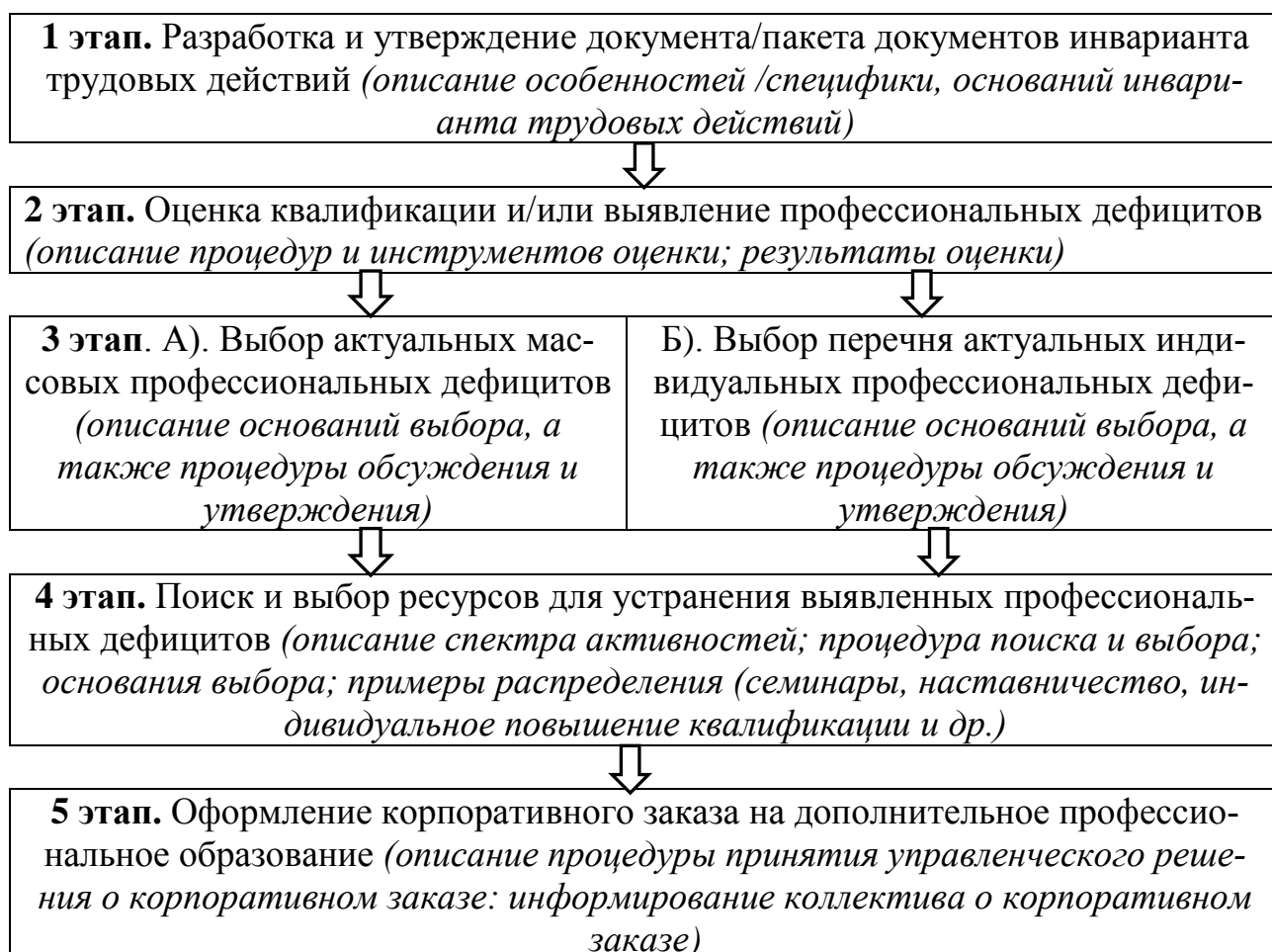
Таким образом, в основе процесса формирования заказа на программы повышения квалификации лежит процедура оценки. Для каждого педагогического работника образовательной организации и муниципального органа управления образованием предметом анализа выступают показатели профессиональной квалификации, сформулированные во внутренних документах (корпоративном стандарте, эффективном контракте, регламенте организации аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности и др.). Организация оценки профессиональных дефицитов – один из ключевых и обязательных элементов процедуры формирования корпоративного заказа.

## 2. АЛГОРИТМ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ЗАКАЗА НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Вы не можете просто спросить клиентов о том, что им нужно, ведь к тому моменту, пока вы это сделаете, они будут хотеть что-то новое.*

Стив Джобс

Процедура подготовки и оформления муниципальным органом управления образованием или образовательной организацией корпоративного заказа на дополнительное профессиональное образование включает следующие пять этапов:



## 2.1. Этап разработки и утверждения документа (пакета документов) инварианта трудовых действий

На данном этапе перед образовательной организацией (муниципальным органом управления образованием) стоит задача определения минимального набора трудовых действий, которые должен осуществлять каждый педагог (инвариант трудовых действий, необходимых для осуществления образовательного процесса на базовом уровне), а также описания специфики образовательной организации, ее особенностей.

Этот этап можно условно разделить на несколько шагов.

Первый шаг предполагает организацию изучения профессионального стандарта педагога [2] в коллективе, создание рабочей (творческой, проектной) группы по разработке документа (пакета документов) инварианта трудовых действий.

Содержание работы управленческой команды на первом шаге представлено на примерах МБУДО «Центр творчества и развития "Планета талантов"» г. Ачинска (табл. 2) и МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска (табл. 3).

Таблица 2

### Содержание работы управленческой команды МБУДО «Центр творчества и развития "Планета талантов"» г. Ачинска

Этапы	Содержание этапа (что и как делали)	Результаты этапа (что получили: какие документы, форматы)
Разработка и утверждение документа/ пакета документов инварианта трудовых действий (далее – ТД)	Для реализации требований профессионального стандарта приказом директора создана рабочая группа по разработке механизма оценивания квалификации педагогов	Приказ директора о создании рабочей группы по разработке механизма оценивания квалификации педагогов

Таблица 3

### Содержание работы управленческой команды МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска

Этапы	Содержание этапа (что и как делали)	Результаты этапа (что получили: какие документы, форматы)

Разработка и утверждение документа/пакета документов инварианта трудовых действий	Методический семинар: – изучение профессионального стандарта педагога; – вычленение минимума основных трудовых действий, которые должен осуществлять каждый педагог в ОО (главных, необходимых для организации образовательного процесса на базовом уровне); – выбор разработческой группы	1. Протокол методического семинара. 2. Приказ директора о создании рабочей группы (состав, функции, сроки работы)
---	---	--

Второй шаг предполагает описание специфики образовательной организации: контингент обучающихся, кадровые условия, материально-технические условия, социальное партнерство, приоритетное направление деятельности (при наличии), природно-климатические условия (при необходимости) и др. В соответствии с описанными особенностями определяется минимум трудовых действий, которые должен осуществлять каждый педагог образовательной организации.

На основе выбранных трудовых действий рабочая группа разрабатывает модель оценки квалификации педагогов, определяет уровень трудовых действий, инструментарий и механизмы проведения процедуры оценки квалификации педагогов, оформляет в виде пакета документов (регламент проведения процедуры оценки квалификации педагогов или корпоративный / муниципальный стандарт образовательной организации).

Содержание работы управленческой команды на втором шаге представлено на примерах МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска (табл. 4) и МБОУ «Южно-Александровская СОШ № 5» Иланского района (табл. 5).

Таблица 4

**Содержание работы управленческой команды МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска**

Этапы	Содержание этапа (что и как делали)	Результаты этапа (что получили: какие документы, форматы ...)
Разработка и утверждение документа/пакета документов инварианта трудо-	Деятельность разработческой группы по подготовке, разработке, написанию, оформлению к предъявлению: – выбор ТД, отражающих специфику ОО (работа с разным контингентом детей: 16,3% от общего количества – дети	Пакет документов готов для предъявления коллективу

<p>вых действий (далее – ТД)</p>	<p>с ОВЗ);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка уровневого подхода ко всем отобранным ТД (и базовым, и отражающим специфику ОО);</li> <li>– разработка модели оценки качества;</li> <li>– разработка механизмов проведения процедуры оценки качества и необходимого инструментария;</li> <li>– разработка регламента проведения процедуры оценки качества</li> </ul>	
----------------------------------	---	--

Таблица 5

**Содержание работы управленческой команды  
МБОУ «Южно-Александровская СОШ № 5» Иланского района**

Этапы	Содержание этапа (что и как делали)	Результаты этапа (что получили: какие документы, форматы)
<p>Разработка и утверждение документа/пакета документов инварианта трудовых действий</p>	<p>1. Организация работы рабочей группы по разработке корпоративного стандарта на основе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– особенности миссии образовательной организации;</li> <li>– особенности основной образовательной программы образовательной организации в части, формируемой участниками образовательных отношений;</li> <li>– особенности контингента обучающихся в данной образовательной организации;</li> <li>– особенности педагогического состава в данной образовательной организации;</li> <li>– особенности организационной культуры в данной образовательной организации.</li> </ul> <p>2. Разработка проекта эффективного контракта для педагогов НОО.</p> <p>3. Разработка проекта эффективного контракта для педагогов ООО, СОО</p>	<p>Организована работа рабочей группы. Разработан корпоративный стандарт. Издан приказ о начале апробации показателей эффективности деятельности учителей начального, основного и среднего уровней образования, в котором установлен план реализации дорожной карты в части подготовки нормативно-правовой базы</p>

Третий шаг предполагает обсуждение, согласование с коллективом и утверждение пакета документов инварианта трудовых действий и их оценки.

Содержание работы управленческой команды на третьем шаге представлено на примере МБУ ДО «Центр творчества и развития "Планета талантов"» г. Ачинска (табл. 6).



**Содержание работы управленческой команды  
МБУ ДО «Центр творчества и развития "Планета талантов"»  
г. Ачинска**

Этапы	Содержание этапа (что и как делали)	Результаты этапа (что получили: какие доку- менты, форматы ...)
Разработка и утверждение документа/ пакета документов с инвариантом ТД	На очередном заседании педагогического совета был представлен проект документа с возможностью обсуждения и внесения корректировок педагогами	1. Утвержденный документ механизма оценивания квалификации педагога. 2. Индивидуальная карта наблюдения профессиональной деятельности педагога дополнительного образования

## **2.2. Этап оценки квалификации и/или выявления профессиональных дефицитов**

На основе разработанного и утвержденного пакета документов инварианта трудовых действий и их оценки проводится процедура оценки квалификации всех педагогических работников образовательной организации с целью выявления профессиональных дефицитов. Подходы к разработке процедуры и инструментов оценки квалификации педагогов, а также кейсы оценки квалификации педагогов в образовательных организациях, «пилотных» по введению профессионального стандарта педагогов в Красноярском крае, были описаны ранее в методических рекомендациях авторов: Зубковской И.Б., Солянкиной Н.Л., Андреевой С.Ю., Бутенко А.В. «Аттестация педагогов в образовательной организации в соответствии с профессиональным стандартом» [8] и «Опыт введения эффективного контракта в образовательной организации: методические рекомендации» [9].

Процедура оценки квалификации педагогов осуществляется административно-управленческим персоналом образовательной организации или экспертным советом, в состав которого могут входить представители административно-управленческого, педагогического персонала ОО, представители муниципального органа управления образованием, представители общественности.

Процедура оценки квалификации предполагает посещение занятий (совместной образовательной деятельности взрослого и детей), изучение и анализ обязательной документации педагогов, собеседование, за-

полнение листов самоанализа. В рамках оценки квалификации нет необходимости в разработке специальных процедур, так как предмет оценки – это проявление / не проявление педагогом в повседневной образовательной деятельности инварианта трудовых действий.

По ходу процедуры заполняются экспертные (оценочные) листы на каждого педагога, полученные результаты анализируются. С целью уточнения причин возникновения профессиональных дефицитов с каждым педагогом проводится собеседование, по его результатам вносятся коррективы и уточнения в экспертное заключение. По итогам оценочных процедур формируется сводная карта профессиональных дефицитов педагогов образовательной организации.

Для определения дальнейшей работы выявленные профессиональные дефициты можно разделить на две категории:

- массовые профессиональные дефициты (выявленные у большинства педагогов образовательной организации);
- точечные профессиональные дефициты (выявленные у отдельных педагогов).

Содержание работы управленческой команды на втором этапе представлен на примере МБДОУ «Детский сад № 10 "Алёнушка"» г. Канска (табл. 7).

*Таблица 7*

**Содержание работы управленческой команды  
МБДОУ «Детский сад № 10 "Алёнушка"» г. Канска**

<b>Этапы</b>	<b>Содержание этапа (что и как делали)</b>	<b>Результаты этапа (что получили: какие документы, форматы ...)</b>
Оценка квалификации и/или выявление профессиональных дефицитов	1. Организация и проведение оценки уровня квалификации. 2. Организация проведения собеседования с воспитателями	1. Приказ на создание экспертной группы. 2. Аналитическая справка (дефициты профессиональной деятельности)

### **2.3. Этап выбора актуальных профессиональных дефицитов**

На третьем этапе проводится анализ выявленных профессиональных дефицитов и определяется актуальность их устранения по двум категориям (актуальные массовые и актуальные точечные).

Основанием для определения актуальности может быть введение новых нормативно-правовых документов (ФГОС НОО обучающихся с ОВЗ [3], ФГОС образования обучающихся с УО (ИН) [4], профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» [5] и др.), изменение контингента обучающихся, изменение кадровых условий (приход молодых специалистов, специалистов без опыта работы), выявленный факт невыполнения требований ООП ОО и др.

Результат работы по выбору актуальных профессиональных дефицитов оформляется локальным нормативным актом с указанием оснований выбора (протокол, приказ).

Содержание работы управленческой команды на третьем этапе представлено на примере МБУ ДО «Центр творчества и развития "Планета талантов"» г. Ачинска (табл. 8).

*Таблица 8*

#### **Содержание работы управленческой команды МБУ ДО «Центр творчества и развития "Планета талантов"» г. Ачинска**

<b>Этапы</b>	<b>Содержание этапа (что и как делали)</b>	<b>Результаты этапа (что получили: какие документы, форматы)</b>
Выбор актуальных профессиональных дефицитов	В результате групповой работы в формате «мозгового штурма» в рамках заседания педагогического совета определен перечень актуальных профессиональных дефицитов, которые не проявляются или эпизодически проявляются на репродуктивном уровне у основной массы педагогов коллектива. А также подведены итоги использования внутренних ресурсов по ликвидации актуальных дефицитов у педагогов	В процессе заседания педагогического совета зафиксирован перечень актуальных дефицитов, принято решение о создании творческой группы по разработке нового механизма заказа на повышение квалификации педагогов

## 2.4. Этап поиска и выбора ресурсов для устранения выявленных профессиональных дефицитов

Поиск и выбор ресурсов для устранения выявленных актуальных профессиональных дефицитов педагогов образовательная организация осуществляет также по двум категориям. Логичнее работу начать с актуальных точечных профессиональных дефицитов. В ходе обсуждения определяется, какие точечные профессиональные дефициты возможно решить средствами образовательной организации: проведение методических семинаров, наставничество, индивидуальное консультирование, организация работы «Школы молодого педагога» и др. Также определяется, для решения каких точечных профессиональных дефицитов требуется привлечение ресурсов муниципальных методических служб, городских методических объединений, других образовательных организаций (сетевое взаимодействие) или оформление индивидуального заказа на курсы повышения квалификации в рамках муниципальной заявочной кампании.

Обсуждение поиска и выбора ресурсов для устранения актуальных массовых профессиональных дефицитов происходит аналогично точечным профессиональным дефицитам. Первостепенно образовательная организация оценивает свои возможности (методические семинары, обмен опытом, «Школу молодого педагога» и др.) и ресурсы муниципалитета (информационно-методический центр, методические объединения, другие ОО) для их устранения, а затем рассматривает варианты повышения квалификации педагогов на базе ИПК – выход на корпоративный заказ.

Содержание работы управленческой команды на четвертом этапе представлено на примере Управления образованием администрации города Канска (табл. 9).

Таблица 9

### Содержание работы управленческой команды Управления образованием администрации города Канска

Этапы	Процесс (что и как делали?)
Поиск и выбор ресурсов для устранения выявленных профессиональных дефицитов	1. Организация работы профессиональных площадок по обсуждению проблем в разработке и реализации программ профессионального развития педагогических и управленческих кадров на основе оценки профессиональных дефицитов.

	<p>2. Организация работы «Школы молодого педагога», направленная на ликвидацию профессиональных дефицитов: семинары-практикумы, мастер-классы, педагогические игры, проектирование, стажировка, наставничество, педагогические мастерские, круглые столы и другие современные формы работы с молодыми педагогами.</p> <p>3. Муниципальный заказ на повышение квалификации методистов и заместителей руководителей по программам организационно-методического сопровождения молодых педагогов, подготовки тьюторов, тренеров, наставников, экспертов, в том числе через дистанционное обучение, онлайн-курсы, вебинары.</p> <p>4. Организация изучения опыта других территорий, апробация и внедрение новых практик работы с молодыми педагогами.</p> <p>5. Организационно-методическое сопровождение ОО по внедрению современных практик работы с молодыми педагогами: стажировка, наставничество, работа в проектных командах и городских методических объединениях, участие в профессиональных ассоциациях, оценка квалификации, разработка и реализация индивидуальных планов профессионального роста и другие формы работы.</p> <p>6. Внесение изменений в конкурсное испытание муниципального конкурса проектов молодых педагогов образовательных организаций города Канска «Молодой учитель – Новой школе»</p>
--	--

## **2.5. Этап оформления корпоративного заказа на дополнительное профессиональное образование**

По результатам четырех этапов разрабатывается план мероприятий по устранению выявленных профессиональных дефицитов, одним из пунктов которого является оформление корпоративного заказа на дополнительное профессиональное образование педагогов образовательной организации.

План мероприятий согласовывается и утверждается в коллективе, обсуждаются актуальные массовые профессиональные дефициты, которые будут включены в корпоративный заказ. Оформляется и подается заявка на корпоративный заказ в Институт в соответствии с формой, представленной в таблице 10.

**Формат заявки на корпоративный заказ**

Профессиональные дефициты	Трудовые действия	Критерии	Показатели (уровни проявления)	Планируемые результаты
			Репродуктивный уровень	
			Продуктивный уровень	
			Творческий уровень	

Содержание работы управленческой команды на пятом этапе представлено на примере МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска (табл. 11).

**Содержание работы управленческой команды  
МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска**

Этапы	Содержание этапа (что и как делали)	Результаты этапа (что получили: какие документы, форматы ...)
Оформление корпоративного заказа	<p>1. Педагогический совет: – представление рабочей группой плана повышения квалификации в рамках школьной системы методической работы и сетевого взаимодействия в муниципалитете и муниципального заказа на ПК; – предъявление актуальных массовых профессиональных дефицитов, которые войдут в корпоративный заказ.</p> <p>2. Формирование, оформление и подача заявки на корпоративный заказ (с прописанными дефицитами). Администрация школы письменно сообщает КК ИПК, что в коллективе ОО выявлены следующие массовые трудовые дефициты, для решения которых ни в муниципалитете, ни в школе ресурса не имеется, обосновывает необходимость устранения этих профессиональных дефицитов, просит оформить корпоративный заказ на повышение квалификации</p>	<p>1. Согласован план ПК. 2. Приказ на утверждение плана ПК. 3. Оформлена и подана заявка на корпоративный заказ</p>

Фрагмент заявки на корпоративный заказ на повышение квалификации педагогов МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска предъявлен в таблице 12.

Таблица 12

**Фрагмент заявки на корпоративный заказ на повышение квалификации педагогов МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска**

Дефицит ОО (что не умеет педагог)	Трудовое действие (чему надо научить)	Умения (критерии оценивания)	Показатели			Планируемые результаты модуля
			репродуктивный уровень	продуктивный уровень	творческий уровень	
Не умеют качественно планировать занятия (задает знание деятельностных технологий, методик и приемов ведения занятий) и импровизировать с учетом сложившейся на уроке ситуации	Планирование и проведение учебных занятий	Умение целеполагания (соотнесение цели и планируемого результата)	Проводит занятие по методической литературе без учета особенностей ребенка, использует предложенную дифференциацию заданий (уровневые задания), но не соотносит уровень и специфику заданий и имеющиеся категории детей	Планирует и проводит занятия с использованием методических материалов. Осознанно, но эпизодически группирует детей в соответствии с учебными задачами, которые перед ними ставятся, и подбирает им дифференцированные задания	Планирует и в системе проводит занятия, подбирая способности, приемы, формы работы, обеспечивающие 100%-ную включенность всех учащихся в образовательный процесс, комбинируя задания с учетом рекомендаций специалистов и возможностей детей	Учителя умеют правильно ставить цель (учебную задачу) и соотносить ее с планируемыми результатами

### 3. ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ЗАКАЗА НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

*Успех полностью зависит от проделанной подготовки. Без нее вас неминуемо ждет неудача.*

Конфуций

#### 3.1. Кейс МБОУ «СОШ № 9» г. Дивногорска

*Таблица 13*

#### Содержание работы управленческой команды с коллективом по формированию корпоративного заказа

Этапы	Содержание этапа (что и как делали)	Результаты этапа (что получили: какие документы, форматы ...)
1. Разработка и утверждение документа/пакета документов инварианта трудовых действий (описание особенно-	1. Методический семинар: – изучение профессионального стандарта педагога; – вычленение минимума основных трудовых действий, которые должен осуществлять каждый	1. Протокол методического семинара.



стей ОО, специфики, основной инварианта ТД: корпоративный стандарт, муниципальный стандарт; программа развития ОО и т.д.)	педагог в ОО (главных, необходимых для организации образовательного процесса на базовом уровне); – выбор разработческой группы	2. Приказ директора о создании рабочей группы (состав, функции, сроки работы).
	2. Деятельность разработческой группы по подготовке, разработке, написанию, оформлению к предъявлению: – выбор ТД, отражающих специфику ОО (работа с разным контингентом детей: 16,3% от общего количества – дети с ОВЗ); – разработка уровневого подхода ко всем отобранным ТД (и базовым, и отражающим специфику ОО); – разработка модели оценки квалификации педагогов (далее – ОК); – разработка механизмов проведения процедуры ОК и необходимого инструментария; – разработка регламента проведения процедуры ОК	Пакет документов готов для предъявления коллективу
	3. Педагогический совет: – согласование с коллективом разработок рабочей группы по выделению ТД, отражающих специфику ОО; – согласование с коллективом наполнения уровней всех отобранных ТД; – согласование с коллективом разработанной модели оценки квалификации педагогов (ОК); – представление коллективу и согласование механизмов проведения процедуры ОК и необходимого инструментария; – согласование регламента проведения процедуры	1. Корпоративный стандарт согласован с коллективом. 2. Модель оценки квалификации предъявлена коллективу. 3. Разработаны механизмы осуществления процедуры оценки квалификации педагогов. 4. Издан приказ об утверждении корпоративного заказа, модели ОК, механизмов осуществления ОК, инструментария для проведения, регламента проведения

	<p>ОК; – согласование минимума трудовых действий, необходимых для проведения аттестации на соответствие занимаемой должности-выборы состава экспертного совета для осуществления процедуры ОК (администрация, представитель профсоюза, руководители школьных методических объединений, учителя-стажисты, узкие специалисты, последние две категории – по согласованию)</p>	<p>процедуры ОК. 5. Издан приказ об экспертном совете (состав, полномочия, срок действия...) 6. Издан приказ об утверждении трудовых действий, которые должен демонстрировать в деятельности педагог для аттестации на соответствие занимаемой должности</p>
<p>2. Оценка квалификации <i>и/или</i> выявление профессиональных дефицитов (ТД, физиологич. и др.: описание процедур и инструментов оценки; результаты оценки)</p>	<p>1. Процедура ОК во всем коллективе (при условии, что состав экспертного совета достаточно большой) длится 2-3 месяца. 2. Цель ее проведения – выявление профессиональных дефицитов педагогов. 3. Проводится через посещение занятий (учебных и внеурочных), изучение и анализ документации, личные собеседования и другие мероприятия, предусмотренные внутришкольным контролем и планом работы ОО. Специальных дополнительных процедур не предусмотрено, так как предмет анализа – проявление/непроявление педагогом в повседневной деятельности обязательного минимума ТД. 4. По ходу процедуры всеми экспертами заполняется на каждого педагога один общий оценочный лист – в итоге формируется полная картина деятельности. <i>(Оценочный лист в электронном виде находится в сети, доступ к которой ограничен, на само занятие эксперт идет со своими формами, а потом заполня-</i></p>	<p>1. Заполнены индивидуальные оценочные листы. 2. Проведены индивидуальные собеседования с педагогами по итогам ОК, цель – выяснить причину выявленных дефицитов. 3. Составлена сводная карта профессиональных дефицитов ОО на основании сводной таблицы ОК. 4. На основе общей карты профессиональных дефицитов вычленены и оформлены три группы: – профессиональные дефициты, не связанные с ПК (по ним принимаются управленческие решения); – актуальные массовые профес-</p>

	<p><i>ет оценочный лист, также происходит и при анализе документации.)</i></p> <p>5. После окончания процедуры ОК проводится индивидуальное собеседование с педагогом, где члены экспертного совета уточняют причины выявленных профессиональных дефицитов, что необходимо для принятия правильных управленческих шагов.</p> <p>6. Затем формируется сводная карта профессиональных дефицитов, выделяются те, для устранения которых требуется повышение квалификации.</p> <p>7. Данные профессиональные дефициты делятся на две категории: актуальные массовые профессиональные дефициты и актуальные индивидуальные профессиональные дефициты</p>	<p>сиональные дефициты; – актуальные индивидуальные профессиональные дефициты</p>
<p>За. Выбор актуальных массовых профессиональных дефицитов – ТД (описание оснований выбора актуальных ТД, а также процедуры обсуждения и утверждения; итоговый документ какой?)</p>	<p>1. На заседании экспертного совета проводится анализ актуальных массовых дефицитов: в ходе обсуждения решается, <i>какие</i> дефициты можно устранить на базе ОО за счет проведения методических семинаров, предъявления опыта коллег, работы школьных методических объединений и других форм, а для устранения <i>каких</i> необходимо привлечь ресурс городского информационно-методического центра, городских методических объединений, других образовательных организаций.</p> <p>2. Если же дефицит массовый, но для его устранения не имеется ресурса в муниципалитете, то это область для формирования корпоративного заказа. <i>(Основные проблемы: на репродуктивном уровне основными трудовыми действиями педагога в коллек-</i></p>	<p>Протокол экспертного совета:</p> <p>1. Оформлен перечень массовых профессиональных дефицитов, которые будут положены в основу методической работы в школе по ПК и сетевого взаимодействия с организациями города при оформлении плана повышения квалификациями.</p> <p>2. Оформлен перечень массовых профессиональных дефицитов, на основании которых будет оформлен корпоративный заказ на ПК</p>

	<i>тиве владеют, но не переходят на продуктивный уровень или не владеют вообще, например: написание и реализация индивидуальных АОП, а также организация обучения детей с ОВЗ в основной и старшей школе.)</i>	
3б. Выбор перечня актуальных индивидуальных профессиональных дефицитов (перечень ТД)	1. На том же (см п. 3а) заседании экспертного совета проводится анализ актуальных индивидуальных дефицитов: в ходе обсуждения выбирается способ устранения индивидуальных дефицитов (работа с наставником, индивидуальные консультации с замдиректора по методической работе, замдиректора по воспитательной работе, руководителем школьного методического объединения; индивидуальный заказ на ПК в рамках муниципального заказа). <i>(В основном это трудовые действия, которыми педагоги владеют на репродуктивном уровне, но не переходят на уровень продуктивный, либо не владеют вообще – более всего западает анализ и планирование учебных занятий.)</i>	Протокол экспертного совета: 1. Оформлен перечень индивидуальных профессиональных дефицитов, которые будут положены в основу работы по повышению квалификации в ОО и с привлечением ресурса муниципалитета. 2. Нарботки экспертного совета переданы в разработческую группу для оформления плана ПК
4. Поиск и выбор ресурсов для устранения выявленных профессиональных дефицитов (описание спектра активностей; процедура поиска и выбора; основания выбора в зависимости от уровня проявления ТД; примеры распределения: семинары, наставничество, индивидуальное ПК и	1. Выявлены профессиональные дефициты в области основных трудовых действий, так как 33% коллектива составляют либо молодые специалисты, либо педагоги, имеющие педагогическое образование, но длительное время не работавшие в школе. После выявления массовых актуальных трудовых действий, которые будут внесены в корпоративный заказ, составляется план повышения квалификации в рамках методической работы школы по выявленным дефицитам:	1. Составлен план повышения квалификации в рамках методической работы ОО с указанием сроков и ответственных. 2. Оформлены и согласованы с педагогами индивидуальные маршрутные листы ПК (на следующий педагогический совет не выносятся)

др.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– составление рабочих программ предметов, курсов, отвечающих требованиям ФГОС, отражающих специфику ОО и класса – методический семинар и ряд индивидуальных консультаций заместителя директора по учебно-воспитательной работе;</li> <li>– составление программ и планов по воспитательной деятельности – методический семинар и ряд индивидуальных консультаций заместителя директора по воспитательной работе;</li> <li>– методика проведения учебных и внеурочных занятий – методические семинары заместителя директора по методической работе, индивидуальная работа с наставником;</li> <li>– повышение предметной компетентности – в рамках плана работы школьного методического объединения, работа с наставником;</li> <li>– анализ учебных и внеурочных занятий – методический семинар, индивидуальные консультации с заместителями директора, работа с наставником.</li> </ul> <p>2. В ходе индивидуальных консультаций с педагогами согласовываются индивидуальные маршрутные листы их ПК</p>	
5. Оформление корпоративного заказа (описание процедуры принятия решения о корпоративном заказе: информирование коллектива о корпоративном заказе)	<p>1. Педагогический совет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– представление рабочей группой плана повышения квалификации в рамках школьной системы методической работы и сетевого взаимодействия в муниципалитете и муниципального заказа на ПК;</li> <li>– предъявление актуальных массовых профессиональных дефицитов, которые войдут в корпоратив-</li> </ul>	<p>1. Согласован план ПК. 2. Приказ на утверждение плана ПК. 3. Оформлена и подана заявка на корпоративный заказ</p>

	<p>ный заказ.</p> <p>2. Формирование, оформление и подача заявки на корпоративный заказ (с прописанными дефицитами). Администрация школы письменно сообщает КК ИПК, что в коллективе ОО выявлены следующие массовые трудовые дефициты, для решения которых ни в муниципалитете, ни в школе ресурса не имеется, обосновывает необходимость устранения этих профессиональных дефицитов, просит оформить корпоративный заказ на повышение квалификации</p>	
--	---	--

Таблица 14

**Заявка на корпоративный заказ на повышение квалификации педагогов ОО**

Дефицит ОО (что не умеет педагог)	Трудовое действие (чему надо научить)	Умения (критерии оценивания)	Показатели			Планируемые результаты модуля
			репродуктивный уровень	продуктивный уровень	творческий уровень	
Не умеют типовую программу адаптировать под конкретный класс, программа остается формальной	Разработка программ учебных дисциплин в рамках ООП школы	Умение выбрать необходимую типовую программу, соответствующую реализуемому УМК.	Не разрабатывает, а использует типовые разработанные образовательные программы	Адаптирует авторские программы с учетом особенностей класса в целом (уточняет распределение часов, подбирает технологии, прописыва-	Учитель адаптирует авторские программы, опираясь на рефлексию результатов контроля и мониторинга, осо-	Учителя научились на основе типовых программ разрабатывать программы учебных дисциплин с учетом конкретного

		Умение вносить в программу необходимые изменения, адаптируя ее к конкретному классу и учитывая особенности обучающихся в нем детей		ет их использование, отбирает формы работы)	бенности развития детей, уровень образовательных потребностей каждого ребенка (уточняет распределение часов, подбирает технологии, формы работы)	класса и особенностей обучающихся в нем детей
Не умеют писать АОПы		При наличии детей с ОВЗ – умение создавать индивидуальные АОПы на основе рекомендаций ПМПК				Учителя научились писать АОПы на конкретных детей (как ФГОСовских, так и не попавших под ФГОС ОВЗ и УО)
Не умеют качественно планировать занятие (западает знание деятельностных технологий; методик и приемов ведения занятий) и импро-	Планирование и проведение учебных занятий	Умение целеполагания (соотнесение цели и планируемого результата)	Проводит занятие по методической литературе без учета особенностей ребенка, использует предложенную дифференциацию заданий	Планирует и проводит занятия с использованием методических материалов. Осознанно, но эпизодически группирует детей в соответствии с учебными задачами, которые	Планирует и в системе проводит занятия, подбирая способы, приемы, формы работы, обеспечивающие 100%-ную включенность всех учащихся	Учителя умеют правильно ставить цель (учебную задачу) и соотносить ее с планируемыми результатами

визировать с учетом сложившейся на уроке ситуации			(уровневые задания), но не соотносит уровень и специфику заданий и имеющиеся категории детей	перед ними ставятся, и подбирает им дифференцированные задания	в образовательный процесс, комбинируя задания с учетом рекомендаций специалистов и возможностей детей	
---	--	--	--	--	---	--

### 3.2. Кейс МБОУ «Южно-Александровская СОШ № 5», Иланский район (авторы: Брусенко В.В., директор; Коврижных Г.А., методист)

Таблица 15

#### Содержание работы управленческой команды с коллективом по формированию корпоративного заказа

Этапы	Содержание этапа (что и как делали?)	Результаты этапа (что получили: какие документы, форматы ...?)
1. Разработка и утверждение документа/ пакета документов с инвариантом ТД (описание особенностей /специфики, оснований инварианта ТД)	1. Проведение разъяснительной работы с работниками: – о переходе на профессиональный стандарт; – о переходе на эффективный контракт; – обсуждение на совещаниях, общих собраниях сотрудников с разъяснениями новых терминов и требований;	1. Проведена информационно-разъяснительная работа о предстоящих переменах в деятельности ОО.



	<p>– создание уголка с материалами по профессиональному стандарту;</p> <p>– размещение рубрики на сайте учреждения «Профессиональный стандарт».</p> <p>2. Установочный семинар «Изучение содержания профстандарта» (изучение нормативно-правовой базы, литературы и опыта других школ).</p> <p>3. Разработческий семинар по созданию корпоративного стандарта:          Организация деятельности рабочей группы по разработке корпоративного стандарта на основе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– особенности миссии образовательной организации;</li> <li>– особенности основной образовательной программы образовательной организации в части, формируемой участниками образовательных отношений;</li> <li>– особенности контингента обучающихся в данной образовательной организации;</li> <li>– особенности педагогического состава в данной образовательной организации;</li> <li>– особенности организационной культуры в данной образовательной организации.</li> </ul>	<p>2. Педагогический коллектив ознакомлен с особенностями содержания профессионального стандарта педагогов.</p> <p>3. Организована деятельность рабочей группы.</p> <p>Разработан корпоративный стандарт.</p>
--	---	---

	<p>4. Разработка проекта эффективного контракта для педагогов НОО.</p> <p>5. Разработка проекта эффективного контракта для педагогов ООО, СОО</p>	<p>4–5. Издан приказ о начале апробации показателей эффективности деятельности учителей начального, основного и среднего уровней образования, в котором установлен план реализации дорожной карты в части подготовки нормативно-правовой базы</p>
<p>2. Оценка квалификации и/или выявление профессиональных дефицитов: ТД, физиологич. и др. (описание процедур и инструментов оценки; результаты оценки)</p>	<p>Организация процедуры внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов школы корпоративному стандарту:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Внесение изменений в планы (программы) контрольно-диагностической работы ОО.</li> <li>• Разработка (или приобретение) инструментария по выявлению соответствия профессиональных компетенций педагогов корпоративному стандарту</li> </ul>	<p>Разработан инструментарий по выявлению соответствия профессиональных компетенций педагогов корпоративному стандарту:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– лист оценки деятельности педагога;</li> <li>– лист оценки урока;</li> <li>– лист самооценки педагога (собеседование)</li> </ul>
<p>3. Выбор дефицитов. Выбор актуальных массовых проф. дефицитов (описание оснований выбора актуальных ТД, а также процедуры обсуждения и утверждения)</p>	<p>Анализ проблем педагогов и определение возможности решений за счет внутренних и внешних ресурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ динамики качества образования в ОО.</li> <li>• Посещение учебных занятий.</li> <li>• Типологизация выявленных проблем по результатам внутреннего и внешнего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов ОО корпоративному стандарту</li> </ul>	<p>Выявлены следующие дефициты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– отсутствие умения работать с результатами диагностик и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка (80%);</li> <li>– отсутствие системной работы в области организации учебных занятий с содержанием типовых задач, систематически используе</li> </ul>

<p>Выбор перечня актуальных индивидуальных проф. дефицитов (перечень ТД)</p>	<p>Организация процедуры внутреннего аудита по разработке и созданию условий для реализации индивидуальной образовательно-методической траектории педагога (что, когда, где, за счет каких ресурсов и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка предложений по совершенствованию работы научно-методических служб ОО (корпоративной системы повышения квалификации) с учетом выявленного дефекта компетенций педагогов в соответствии с выделенными уровнями корпоративного стандарта.</li> <li>• Разработка и реализация программы работы методических, научно-методических подразделений, планов постоянно действующих семинаров.</li> <li>• Разработка и реализация индивидуальных планов профессионально-личностного развития педагогов с последующим выстраиванием индивидуального маршрута</li> </ul>	<p>мых и способствующих формированию и развитию универсальных учебных действий (далее – УУД). План методической работы школы реорганизован в <i>программу профессионального сопровождения педагогов.</i></p> <p>Школьные методические объединения реорганизованы в проблемные и творческие группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– по развитию читательской грамотности у обучающихся;</li> <li>– по работе с результатами оценочных процедур.</li> </ul> <p>Разработаны <i>индивидуальные маршруты педагогов.</i></p> <p>По итогам анализа изменений в деятельности педагогов после начала апробации произведена корректировка критериев показателей эффективности</p>
	<p>Проведение педагогического совета по утверждению индивидуальных маршрутов педагогических работников</p>	

<p>4. Поиск и выбор ресурсов для устранения выявленных проф. дефицитов (описание спектра активностей; процедура поиска и выбора; основания выбора в зависимости от уровня проявления ТД; примеры распределения: семинары, наставничества, инд. ПК и др.)</p>	<p>Вступление в программу повышения качества образования школы, которая разработана в рамках мероприятия 2.2. «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов» Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы</p> <p>Семинары-практикумы, обсуждения по темам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Приемы формирования и развития читательской грамотности».</li> <li>• «Формирующее оценивание как одно из требований ФГОС».</li> </ul> <p>Посещение уроков с целью сопровождения педагогов для системного использования приемов, способствующих формированию и развитию УУД у обучающихся, в том числе читательской грамотности, а также умения работать с результатами диагностик и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка</p>	<p>Внесение изменений в корпоративный стандарт на основании выявленных дефицитов.</p> <p>Реализация проектов, входящих в содержание программы повышения качества образования школы, которая разработана в рамках мероприятия 2.2. «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов» Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Формирование читательской грамотности.</li> <li>• Оптимизация школьной системы качества образования.</li> <li>• Планируется внедрение системы формирующего оценивания с 01.09.2019 г.</li> </ul>
	<p>Проведение анализа, направленного на определение возможностей решения выявленных проблем за счет внутренних ресурсов ОО и возможностей внешней среды через заключение договора с КК ИПК и другими образовательными учреждениями.</p>	

	<p>На уровне муниципалитета выявлены ключевые и аналогичные для нашей ОО дефициты: отсутствие умения работать с результатами диагностик и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка; отсутствие системной работы в области организации учебных занятий с содержанием типовых задач, систематически используемых и способствующих формированию и развитию УУД</p>	<p>Педагоги имеют представление о приемах формирования и развития читательской грамотности, используют в своей деятельности, но не системно, не целесообразно. Тематический учет знаний ведется, но результаты оценочных процедур не используются целенаправленно</p>
<p>5. Оформление корпоративного заказа (описание процедуры принятия управленческого решения о корпоративном заказе: информирование коллектива о корпоративном заказе)</p>	<p>Консультация с сотрудниками КК ИПК по двум направлениям:          – выявление корпоративного заказа на обучение по программам ПК на основе оценки квалификации педагогов в ОО;          – построение системы оценки квалификации педагогов в ОО (критерии и показатели оценки).          Формирование корпоративного заказа для ПК методистов ОО и муниципалитета по обеспечению системности в работе педагогов в области организации учебных занятий с содержанием типовых задач, систематически используемых и способствующих формированию и развитию УУД, а также умения работать с результатами диагностик и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка</p>	<p>Получены рекомендации по смене вектора методической поддержки. Поддержка требуется не педагогам, а методистам ОО и муниципалитета.</p> <p><i>Составлен корпоративный заказ для ПК методистов ОО и муниципалитета</i></p>

## Заявка на корпоративный заказ на повышение квалификации педагогов

Дефициты ОО (что не умеют педагоги?)	Трудовое действие (чему научить?)	Умения (критерии оценивания)	Показатели (уровни проявления)			Планируемые результаты реализации модуля Программы (что должен уметь делать)
			репродуктивный (делает по образцу)	продуктивный (способен делать в определенной ситуации)	творческий (конструирует и импровизирует свободно)	
Не могут вести системную работу, способствующую формированию и развитию УУД	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы. Формирование универсальных учебных действий в системе	– Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий (проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.). – Анализировать УУД, ценностные установки и оценки, а также поведение учащегося, обеспечивать обратную связь в части его достижений и недостатков	– Берет готовые рабочие программы (далее – РП) из всемирной сети, внося минимальные изменения. – Проводит занятия в соответствии с РП, формально относится к планируемому УУД	– Разрабатывает РП в соответствии с ООП школы. – Планирует занятия в соответствии с РП, спонтанно включает в занятия формы и методы, направленные на формирование и развитие УУД. – Имеет понимание роли типовых задач. – Дает анализ УУД на открытых занятиях	– Разрабатывает РП в соответствии с ООП школы, адаптируя ее для класса. – Планирует занятия в соответствии с РП, целесообразно включает в занятия формы и методы, направленные на формирование и развитие УУД, имеется системность. – Типовые задачи носят индивидуальный характер для обучающихся. – Системно совершает анализ УУД индивидуально для каждого ребенка	– Ведет системную работу, способствующую формированию и развитию УУД. – Владеет формами и методами обучения, выходящими за рамки учебных занятий. – Ведет анализ УУД, обеспечивает обратную связь с обучающимися

### 3.3. Кейс МБУ ДО «Центр творчества и развития "Планета талантов"», г. Ачинск» (автор: Гейн В.П., методист)

Таблица 17

#### Содержание работы управленческой команды с коллективом по формированию корпоративного заказа

Этапы	Процесс (что и как делали?)	Результат (измеряемый) (что конкретно изменилось /появилось: какие документы, творческие группы, форматы)
Разработка и утверждение документа /пакета документов ин-варианта ТД	<p>В соответствии с планом внедрения профессиональных стандартов в МБУ ДО «ЦТиР "Планета талантов"», утвержденным приказом директора, внесены изменения в процедуру аттестации с учетом требований профстандартов, утвержден регламент организации аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности.</p> <p>Для реализации требований профессионального стандарта приказом директора создана рабочая группа по разработке механизма оценивания квалификации педагогов.</p> <p>В процессе анализа содержания профессионального стандарта рабочей группой выявлена необходимость исполнения педагогами всех пяти трудовых функций в связи со спецификой дополнительного образования.</p> <p>Продуктом работы группы стала <i>матрица профессиональной деятельности педагога</i>. Матрица содержит перечень трудовых действий, в которых выделены наблюдаемые признаки, разложенные по уровням определенной степени</p>	<p>Фрагмент плана мероприятий по внедрению профессиональных стандартов (Приложение 1).</p> <p>Фрагмент плана работы рабочей группы по разработке механизма оценивания квалификации педагога (Приложение 2).</p> <p>Фрагмент диагностического инструментария по теме «Организация деятельности обучающихся» (Приложение 3).</p> <p>Фрагмент Индивидуальной карты наблюдения профессиональной деятельности педагога дополнительного образования (Приложение 4).</p>

	<p>сложности, а также процедуры и инструменты оценивания, подобранные к трудовым действиям.</p> <p>На очередном заседании педагогического совета был представлен проект документа с возможностью обсуждения и внесения корректировок педагогами.</p> <p>Итогом работы педагогического коллектива стал утвержденный документ механизма оценивания квалификации педагога – индивидуальная карта наблюдения профессиональной деятельности педагога дополнительного образования</p>	
--	---	--



<p>Оценка квалификации и/или выявление проф. дефицитов ТД</p>	<p>Для оценки квалификации и выявления дефицитов принято управленческое решение о включении механизма оценивания квалификации педагога во внутренние контролирующие и мониторинговые мероприятия Центра:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– тестирование педагогов на знание трудовых функций профессионального стандарта в рамках <i>Программы методического сопровождения педагогов</i>;</li> <li>– контроль посещаемости и наполняемости групп, ведения документации, реализации программ, аттестации обучающихся;</li> <li>– экспертиза и утверждение методическим советом Центра разработанных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ и образовательных модулей в соответствии со стандартом построения, изложения и оформления документов учебной деятельности Центра;</li> <li>– экспертиза качества профессиональной деятельности педагогических работников через организацию внутренних конкурсов про-</li> </ul>	<p style="text-align: center;">АКТ ПРОВЕРКИ ЗАНЯТИЯ № _____</p> <p>Дата проверки « ____ » _____  20 ____ год</p> <p>Педагог дополнительного образования _____</p> <p>Наименование объединения _____</p> <p>№ группы ____год обучения ____; присутствовало (кол-во чел.) _____</p> <p>Наполняемость по журналу _____ (чел.); по учебному плану _____ (чел.)</p> <p>Отсутствовало _____ (чел.); по уважительной причине _____ (чел.)</p> <p>_____</p> <p>Без уважительной причины _____ (чел.)</p> <p>Место и время проведения (где проводится, соответствие расписанию _____ и _____ т.д.)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Тема проверки:  Комплексный внутренний контроль в части реализации дополнительных общеразвивающих программ согласно расписанию; соблюдения порядка проведения промежуточной полугодовой аттестации обучающихся; соответствия количества обучающихся списочному составу.</p>
---	---	--

профессионального мастерства (предварительный этап конкурса «Педагог города», фестиваль педагогического опыта «Педагогическая весна», конкурс на звание «Лучший педагог Центра» и «Лучший молодой специалист Центра»);  
 – аттестация на соответствие занимаемой должности.  
 Результаты внешней экспертизы участников городских и краевых мероприятий профессиональной деятельности также учитываются при оценке квалификации педагогов

Заключение проверки:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Проверяющий: (должность, Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ подпись

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ подпись

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ подпись

\_\_\_\_\_

Педагог дополнительного образования:

\_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

**Фрагмент бланка комплексного анализа занятия**

Дата \_\_\_\_\_ объединение \_\_\_\_\_

возраст обучающихся \_\_\_\_\_

Ф.И.О. педагога – \_\_\_\_\_

Тема занятия \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

		Основные требования к ЗАНЯТИЮ	Выполнение		Основные требования к ЗАНЯТИЮ	Выполнение		Основные требования к ЗАНЯТИЮ	Выполнение	
			ДА (+)	НЕ Т (-)		ДА (+)	НЕ Т (-)		ДА (+)	НЕ Т (-)
		<b>САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ, ГОТОВНОСТЬ К ЗАНЯТИЮ</b>			<b>МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ</b>			<b>РЕАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ЗАДАЧ ЗАНЯТИЯ</b>		
		Освещенность, чистота, порядок в кабинете			Поощрение, создание ситуации успеха			Усвоили ведущие закономерности, понятия, идеи		
		Проветрено ли помещение			Стимулирующее оценивание			Уверенные ответы при выполнении заданий		
		Подготовлены ли наглядные пособия, информационно-технические средства, раздаточный материал			Свободный выбор заданий			Большое количество видов работ не только репродуктивных, но и конструктивных		

		Привлечение внимания обучающихся, настрой на работу			Опора на жизненный опыт			Интерес к направлению		
		Оптимальный темп на занятии			Создание проблемных ситуаций					
		Наличие смены деятельности, её целесообразность			Побуждение к поиску альтернативных решений			<b>РАЗВИВАЮЩЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТИЯ</b>		
		Использование здоровьесберегающих технологий			Выполнение творческих заданий			Реализация поставленных развивающих задач		
		Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности			<b>САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА (репродуктивная, конструктивная (перенос знаний), исследовательская)</b>			Присутствует самостоятельная поисковая деятельность		
		<b>ЦЕЛЬ И ТЕМА ЗАНЯТИЯ</b>			Организована педагогом			Организация обучения на разных уровнях сложности		

		Цель и тема занятия названа педагогом			Целесообразна			Формируется синтез, сравнение, классификация, систематизация		
		Целесообразна, сформулирована четко, лаконично			Занимает значительный объем времени			Речевая активность обучающихся высокая, формируется монологическая речь		
		Организация совместного целеполагания и погружение в тематику занятия			Методы самостоятельной работы обоснованы			<b>РЕАЛИЗАЦИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ ЗАДАЧ ЗАНЯТИЯ</b>		
Выбор актуальных профессиональных дефицитов (ТД) (описание оснований выбора актуальных ТД, а также процедуры об-	На основании результатов внешних и внутренних контролирующих и мониторинговых мероприятий принято решение о выборе актуальных профессиональных дефицитов из числа трудовых действий. Полученные данные представлены на педагогическом совете для об-	Аналитические справки и отчеты по итогам мероприятий с информацией о выявленных дефицитах								

суждения и утверждения; итоговый документ)	суждения и принятия дальнейших шагов по ликвидации выявленных дефицитов	
Выбор перечня актуальных индивидуальных профессиональных дефицитов (перечень ТД)	В результате групповой работы в формате «мозгового штурма» в рамках заседания педагогического совета определен перечень актуальных профессиональных дефицитов, которые не проявляются или эпизодически проявляются на репродуктивном уровне у основной массы педагогов коллектива. Также были подведены итоги использования внутренних ресурсов по ликвидации актуальных дефицитов у педагогов	В процессе заседания педагогического совета зафиксирован перечень актуальных дефицитов, принято решение о создании творческой группы по разработке нового механизма заказа на повышение квалификации педагогов
Поиск и выбор ресурсов для устранения выявленных профессиональных дефицитов (описание спектра активностей; процедура поиска и выбора; основания выбора в зависимости от	Параллельно вышеописанным событиям разработана и утверждена приказом директора <i>Программа методического сопровождения педагогов</i> с целью методической поддержки становления компетентностей педагогов в соответствии с профессиональным стандартом. Программа рассчитана на поэтапную реализацию: I этап – <i>Диагностический</i> (выявление затруднений в педагогической	

<p>уровня проявления ТД; примеры распределения: семинары, наставничество, инд. ПК и др.)</p>	<p>деятельности и уровня развития профессиональных компетентностей педагогов).</p> <p>II этап – <i>Установочный</i> (целеполагание; распределение педагогов по группам: 1) группа начинающего педагога; 2) группа совершенствования педагогического мастерства; 3) группа высшего педагогического мастерства).</p> <p>III этап – <i>Практический</i> (курсы повышения квалификации, научные семинары, лекции, дистанционные курсы, методические семинары, мастер-классы, групповые и индивидуальные консультации, участие в конкурсах, подготовка публикаций).</p> <p>IV этап – <i>Аналитический</i> (анализ достигнутых результатов)</p>	
<p>Оформление корпоративного заказа (описание процедуры принятия управленческого решения о корпоративном заказе)</p>	<p>Работа творческой группы по проектированию механизма и содержания корпоративного заказа на ПК педагогов на основе оценки их квалификации согласно профессиональному стандарту «Педагог дополнительного образования»</p>	<p>Оформлен корпоративный заказ</p>

## Заявка на корпоративный заказ на повышение квалификации педагогов ОО

Дефициты ОО (что не умеют педагоги?)	Трудовое действие (чему научить?)	Умения (критерии оценивания)	Показатели (уровни проявления)			Планируемые результаты реализации модуля Программы (что должен уметь делать)
			репродуктивный (делает по образцу)	продуктивный (способен делать в определенной ситуации)	творческий (конструирует и импровизирует свободно)	
<p>– Не умеют применять эффективные (традиционные и инновационные) педагогически обоснованные методы и средства организации деятельности обучающихся с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей;</p> <p>– не владеют современными образовательными технологиями, ориентированны-</p>	Организация, в том числе стимулирование и мотивация деятельности и общения обучающихся на учебных занятиях	Использует на занятии педагогически обоснованные методы и средства организации деятельности обучающихся.	Применяет при проведении занятий традиционные в педагогической практике методы и средства организации деятельности обучающихся без учета индивидуальных особенностей обучающихся.	Подбирает методы и средства организации деятельности обучающихся с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, в том числе с применением ИКТ, электронных и информационных ресурсов.	Подбирает современные (инновационные) методы и средства организации деятельности обучающихся с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, в том числе с применением ИКТ, электронных и информационных ресурсов.	– Используют эффективные (традиционные и/или инновационные) педагогически обоснованные методы и средства организации деятельности обучающихся с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей; <p>– владеют современными</p>



<p>ми на достижения образовательных результатов; – не умеют подбирать и применять эффективные приемы мотивации обучающихся для формирования благоприятного психологического климата на занятии</p>		<p>Использует на занятии педагогически обоснованные формы и приемы организации деятельности обучающихся</p>	<p>Применяет при проведении занятий готовые, представленные в педагогической практике формы и приемы организации деятельности обучающихся</p>	<p>Подбирает формы и приемы организации деятельности обучающихся с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся</p>	<p>Подбирает формы и приемы организации деятельности обучающихся с учетом вызовов современности, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, задач дополнительной общеобразовательной программы</p>	<p>образовательными технологиями, ориентированными на достижения образовательных результатов; – применяют эффективные приемы мотивации обучающихся для формирования благоприятного психологического климата на занятии</p>
		<p>Создает педагогические условия для стимулирования деятельности обучающихся</p>	<p>Реализует творческий потенциал обучающихся в рамках освоения общеобразовательной программы на уровне объединения</p>	<p>Использует средства педагогической поддержки обучающихся для их участия в мероприятиях Центра</p>	<p>Готовит обучающихся к участию в выставках, конкурсах, соревнованиях и иных аналогичных мероприятиях муниципального и более высокого уровня</p>	

		Формирует благоприятный психологический климат на занятии	На занятиях преобладает авторитарный стиль преподавания, прослеживается напряженный психологический климат	Использует элементарные психолого-педагогические приемы мотивации (похвала, порицание и т.п., дисциплина)	Подбирает приемы, способы персонализированной мотивации с учетом индивидуальных психологических особенностей обучающихся	
--	--	---	--	---	--	--

### 3.4. Практика МБОУ «Лицей № 8» г. Красноярск (автор: Сидарене Л.Д., заместитель директора по учебно-воспитательной работе)

Таблица 19

#### Содержание работы управленческой команды ОО с коллективом по формированию корпоративного заказа

Этапы	Содержание этапа (что и как делали?)	Результаты (что получили: какие форматы, какие документы?)
1. Корректировка нормативно-правовой базы	На заседании педагогического совета № 135 от 31.08.2019, посвященном анализу работы МБОУ «Лицей № 8», педагогическому коллективу лицея были представлены для обсуждения на заседаниях методиче-	В соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог» должностные инструкции были дополнены некоторыми положениями: <i>3.7. Использует и апробирует специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых</i>

	ских объединений дополненные должностные инструкции учителя	<p><i>русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.</i></p> <p><i>3.9. Систематически оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в том числе текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности</i></p>
2. Выявление профессиональных дефицитов педагогов в соответствии с трудовыми действиями	На заседании методического совета № 2 лицея (от 02.10.2018 года) было принято решение о проведении анкетирования среди педагогов лицея с целью выявления профессиональных дефицитов	Была предложена анкета, разработанная городской фокус-группой, по реализации профессионального стандарта, в которой педагогам требовалось оценить степень выполнения трудовых действий по шкале и указать формы предъявления результатов своей деятельности
3. Анализ результатов анкетирования педагогов	На внеочередном заседании методического совета № 3 лицея (от 09.10.2018 г.) были озвучены и проанализированы результаты анкетирования	<p>В анкетировании приняли участие 65 педагогов из 68 (95,6%). Результаты анкетирования следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы (100% педагогов не испытывают затруднений).</li> <li>• Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (100% педагогов не испытывают затруднений).</li> <li>• Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды (23 педагога (35%) испытывают затруднения).</li> </ul>

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Планирование и проведение учебных занятий (7 педагогов (11%) испытывают затруднения).</li><li>• Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися (5 педагогов (7,6%) испытывают затруднения).</li><li>• Формирование универсальных учебных действий (28 педагогов (43%) испытывают затруднения).</li><li>• Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ) (100% педагогов не испытывают затруднений).</li><li>• Формирование мотивации к обучению (15 педагогов (23%) испытывают затруднения).</li><li>• Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей (100% педагогов не испытывают затруднения).</li><li>• Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (52 педагога (80%) испытывают затруднения).</li><li>• Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению (43 педагога (66%) испытывают затруднения).</li></ul> <p>Исходя из результатов анализа было установлено, что наибольшие затруднения педагоги испытывают при реализации следующих трудовых действий:</p> |
|--|---|

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.</li> <li>• Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению</li> </ul>
4. Ликвидация выявленных профессиональных дефицитов	Создание двух творческих групп по ликвидации выявленных дефицитов	Приказ директора № 01-10-209/2 от 15.10.2018 года о создании творческих групп по ликвидации выявленных дефицитов
	Заседания творческой группы по ликвидации профессионального дефицита, связанного с <i>систематическим анализом эффективности учебных занятий и подходов к обучению</i>	<p>На заседаниях творческой группы были поставлены следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Причины возникновения дефицита. В качестве причин возникновения дефицита можно считать: <ul style="list-style-type: none"> <li>– недостаточную подготовку учителей к разработке уроков;</li> <li>– несоответствие планируемых результатов обучения и способов по достижению планируемых результатов;</li> <li>– недостаточный уровень подготовки обучающихся.</li> </ul> </li> <li>• Способы устранения данного дефицита (внутренние и внешние ресурсы): <ul style="list-style-type: none"> <li>– проведение методических семинаров;</li> <li>– проведение Фестиваля педагогических находок как места предъявления результатов деятельности;</li> <li>– включение в план внутришкольного контроля мероприятий по посещению уроков с целью методической помощи учителям;</li> <li>– организация системы наставничества молодых педагогов;</li> <li>– участие в работе районных методических объединений;</li> </ul> </li> </ul>

		<p>– участие в вебинарах, семинарах по проблеме использования технологий для повышения эффективности учебных занятий и подходов к обучению.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка инструментов для оценки деятельности педагогов:</li> </ul> <p>– проанализированы и приняты для использования различные схемы самоанализа уроков и карты эффективности проведенных уроков, <i>главное упущение заключается в том, что данный инструментарий не был предложен педагогическому коллективу для обсуждения;</i></p> <p>– разработка собственной схемы самоанализа уроков и карты эффективности проведенных уроков</p>
	Проведение методического семинара по теме «Формирующее оценивание в условиях введения требований нового профессионального стандарта»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработано Положение о Фестивале педагогических находок и представлено для рассмотрения на педагогическом совете.</li> <li>• Предложено провести Фестиваль педагогических находок 27 и 28 марта 2019 года</li> </ul>
	Проведение Фестиваля педагогических находок	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сформирована заявка от ШМО для участия в Фестивале.</li> <li>• Разработана программа Фестиваля.</li> <li>• Разработана анкета Фестиваля.</li> <li>• Проведен анализ мероприятия</li> </ul>
	Заседания творческой группы по ликвидации профессионального дефицита, связанного с использованием и апробацией специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (сома-	<p>На заседаниях творческой группы были поставлены следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Причины возникновения дефицита;</li> </ul> <p>В качестве причин возникновения дефицита можно считать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– пропуски занятий обучающимися с ОВЗ по состоянию здоровья;</li> <li>– недостаточное количество часов для усвоения материала (многие темы изучаются самостоятельно);</li> <li>– недостаточная компетентность педагогов в данном вопросе;</li> <li>– нежелание педагогов проходить курсы на платной основе.</li> </ul>

	<i>тические нарушения при сохранном интеллекте)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Способы устранения данного дефицита (внутренние и внешние ресурсы): <ul style="list-style-type: none"> <li>– курсы повышения квалификации (востребованность в курсах по данной тематике очень актуальна и поэтому не все заявки удовлетворяются КК ИПК);</li> <li>– освоение других форм обучения</li> </ul> </li> </ul>
		Для устранения данного дефицита необходим корпоративный заказ на дополнительное профессиональное образование педагогов (внешние ресурсы)
		Данное решение было предложено для обсуждения группе учителей, работающих в 5-х классах по освоению дистанционной формы обучения

Таблица 20

**Заявка на корпоративный заказ на повышение квалификации педагогов ОО**

Дефицит ОО	Трудовое действие	Критерии	Уровни проявления			Планируемые результаты
			репродуктивный	продуктивный	творческий	
<i>Недостаточный уровень включенности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательный процесс (далее – ОП) на</i>	Апробация использования специальных подходов в обучении в целях вовлечения в ОП обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Подбирает приемы для вовлечения в ОП обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Использует готовые алгоритмы вовлечения обучающихся в ОП и не соотносит с особенностями обучающихся	Модифицирует алгоритмы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья из различных методических источников в соот-	Составляет индивидуальные алгоритмы вовлечения в ОП обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	– Различает приемы/алгоритмы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в ОП; – соотносит приемы/алгоритмы вовлечения в ОП

уровне ООО	стями здоровья (соматические) на уровне ООО			ветствии с особенностями обучающихся		обучающихся с соматическими особенностями здоровья; – модифицирует приемы /алгоритмы вовлечения в ОП с использованием различных источников; – использует готовые алгоритмы
		Использует в ОП приемы для вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Апробирует готовые алгоритмы вовлечения обучающихся в ОП и не соотносит с особенностями обучающихся	Апробирует модифицированные алгоритмы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья из различных методических источников в соответствии с особенностями обучающихся	Внедряет индивидуальные алгоритмы вовлечения в ОП обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	



**3.5. Практика МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 10 "Алёнушка"»  
г. Канска (авторы: Кушнерова Н.Л., директор; Макеева Е.В., старший методист)**

Таблица 21

**Содержание работы управленческой команды ОО с коллективом  
по формированию корпоративного заказа**

Этапы	Процесс (что делали?)	Результат (измеряемый) (что конкретно изменилось/появилось: какие документы, творческие группы, форматы?)
1	Определение инварианта ТД. Разработка требований к уровню квалификации воспитателей в соответствии с профстандартом, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы дошкольного образования МБДОУ № 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Издан <i>приказ</i> о создании рабочей группы.</li> <li>• Разработан <i>лист оценки квалификации педагога</i>.</li> <li>• Разработан <i>регламент аттестации на соответствие занимаемой должности</i></li> </ul>
2	Согласование на педагогическом совете	Решение педагогического совета
3	Организация и проведение оценки уровня квалификации	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Издан <i>приказ</i> о создании экспертной группы.</li> <li>• Составлена <i>аналитическая справка</i> (дефициты профессиональной деятельности)</li> </ul>
4	Организация проведения собеседования с воспитателями	
5	Принятие управленческих решений по каждому трудовому действию (определение внутренних и внешних ресурсов для ликвидации дефицитов профессиональной деятельности)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработана программа профессионального развития.</li> <li>• Разработано <i>положение об индивидуальной программа профессионального развития</i></li> </ul>

6	Организация обсуждения корпоративного заказа на педагогическом совете	Решение педагогического совета
7	Оформление корпоративного заказа на повышение квалификации	Оформлен <i>корпоративный заказ на ПК</i>

Таблица 22

### Заявка на корпоративный заказ на повышение квалификации педагогов ОО

Проф. дефициты	Трудовые действия	Критерии	Показатели (уровни проявления)	Планируемые результаты
Качественная реализация ООП	Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ООП	Подбирает цели и задачи при планировании образовательной работы	<i>Репродуктивный:</i> подбирает без учета индивидуальных особенностей детей, особенностей группы	Воспитатель разрабатывает рабочие программы с учетом индивидуальных, возрастных особенностей детей, с учетом рекомендаций специалистов, динамики индивидуального развития детей при освоении образовательной программы дошкольного образования. Планирует взаимодействие с родителями на основе их запросов и интересов
			<i>Продуктивный:</i> подбирает с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы	
		Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной работы	<i>Творческий:</i> подбирает с учетом индивидуальных, возрастных особенностей детей, с учетом рекомендаций специалистов, динамики индивидуального развития детей	
			<i>Репродуктивный:</i> подбирает без учета индивидуальных особенностей детей, особенностей группы	
			<i>Продуктивный:</i> подбирает с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы	
			<i>Творческий:</i> подбирает с учетом индивидуальных, возрастных особенностей детей, с учетом рекомендаций специалистов, динамики индивидуального развития детей	

		Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы	<p><i>Репродуктивный:</i> подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.)</p> <p><i>Продуктивный:</i> подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов</p> <p><i>Творческий:</i> подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей</p>	
--	--	--	--	--

### 3.6. Практика МКУ «Ресурсно-методический центр г. Канска» (авторы: Боровкий Э.В., директор; Гусарова Н.С., специалист)

Таблица 23

#### Содержание работы управленческой команды РМЦ по формированию корпоративного заказа

Этапы	Процесс (что делали?)	РЕЗУЛЬТАТ (измеряемый) (что конкретно изменилось/появилось: какие документы, творческие группы, форматы?)
1	Проведен мониторинг деятельности муниципальной системы образования за 2017 – 2018 учебный год в рамках показателя «Доля образовательных организаций, в которых действует система поддержки профессионального роста педагогов на основе оценки квалификации». Результаты мониторинга представлены на сове-	Подготовлена аналитическая справка по результатам мониторинга с рекомендациями. <i>Выявлена доля ОО, в которых проводится работа с оценкой квалификации педагогов</i>

	щании с руководителями образовательных организаций г. Канска	
2	Организована тематическая площадка для управленческих команд образовательных организаций г. Канска «Профессиональное развитие педагогов» на августовском педагогическом совете работников муниципальных образовательных организаций г. Канска по обсуждению предложений по изменению механизмов организации повышения квалификации педагогов	Задачи формирования корпоративного заказа на повышение квалификации педагогов и организации оценки квалификации включены в резолюцию августовского педагогического совета. <i>Создана муниципальная команда по формированию корпоративного заказа на повышение квалификации</i>
3	Муниципальной командой проведен анализ должностных инструкций методистов образовательных организаций г. Канска на соответствие трудовым действиям профессионального стандарта	<i>Выявлены несоответствия должностной инструкции профессиональному стандарту методиста, определен дефицит в квалификации: оценка квалификации педагогических работников и планирование дополнительного образования на основе оценки их квалификации</i>
4	Муниципальная команда представила и обсудила предложения к формированию корпоративного заказа на повышение квалификации с управленческими командами образовательных организаций на площадке «Внедрение мотивационных механизмов актуальных изменений квалификаций педагогов» в рамках муниципального форума управленческих практик «Реализация стратегических направлений краевой образовательной политики в условиях развития муниципальной системы образования г. Канска»	Работа с корпоративным заказом на повышение квалификации включена в муниципальную дорожную карту по направлению «Внедрение мотивационных механизмов актуальных изменений квалификаций педагогов»
5	Муниципальной командой проведено оформление корпоративного заказа на повышение квалификации методистов, направленного на ликвидацию выявленного ключевого дефицита в профессиональной квалификации, в котором определены критерии и показатели оценивания трудового действия по уровням (репродуктивный, продуктивный, творческий); планируемые результаты обу-	Оформлена схема корпоративного заказа на повышение квалификации методистов

	чения методистов по программе повышения квалификации КК ИПК; факторы, влияющие на устранение дефицитов в деятельности педагогов и возможные риски корпоративного заказа	
6	Муниципальная команда приняла участие в консультациях со специалистами Института по вопросам уточнения корпоративного заказа и оформления заявки на повышение квалификации методистов для разработки программы повышения квалификации	Оформлена заявка в КК ИПК на разработку программы повышения квалификации для методистов
7	Муниципальной командой проведена разработка теста для методистов «Выявление уровня оценочной компетентности», который согласован с КК ИПК	Разработан тест для методистов «Выявление уровня оценочной компетентности»
8	Муниципальной командой представлен опыт разработки корпоративного заказа на повышение квалификации методистов на секции «Проектирование деятельности муниципальных систем образования и муниципальных методических служб, обеспечивающей достижение показателей национального проекта «Образование» в рамках XIII Педагогической конференции работников муниципальных образовательных учреждений г. Канска и группы восточных районов Красноярского края «Инновационный опыт – основа системных изменений»	<i>Получено профессионально-общественное экспертное отношение. Представленный опыт рекомендован экспертами для публикации в сборнике методических материалов по результатам конференции</i>

## Заявка на корпоративный заказ на ПК работников образования муниципальной системы образования г. Канска

Дефициты (что не умеют методисты?)	Трудовое действие (чему научить?)	Умения (критерии оценивания)	Показатели (уровни проявления)			Планируемые результаты реализации модуля Программы (что должен уметь делать)
			репродуктивный (делает по образцу)	продуктивный (способен делать в определенной ситуации)	творческий (конструирует и импровизирует свободно)	
Не умеют оценивать квалификацию педагогических работников, планировать их дополнительное профессиональное образование на основе оценки квалификации	Организация повышения квалификации педагогических работников на основе оценки квалификации	Владеть формами и методами оценки квалификации педагогических работников. Умение планировать дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе оценки их квалификации	Оценку квалификации педагогических работников проводит только в форме аттестации, планирует дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе их заявок	Оценку квалификации педагогических работников проводит в форме внутренних и внешних процедур, планирует дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе инновационной деятельности образова-	Оценку квалификации педагогических работников проводит в форме современных (ЕФОМ) процедур, результаты оценки квалификации педагогических работников использует для формирования индивидуальных планов повышения квалификации и корпоративного заказа на	– Умение организовать поиск и апробацию форм, методов, инструментария, процедур оценки квалификации педагогических работников; – умение мотивировать педагогов нахождение процедуры оценки их квалификации; – умение организовать процедуру оценки квалификации; – умение анализировать и интерпретировать результаты оценочных процедур; – умение организовать

				тельной организации	повышение квалификации, включает в систему оценки качества образования образовательной организации	педагогов на составление индивидуального плана повышения квалификации на основе оценки квалификации; – умение организовать команду педагогов на разработку корпоративного заказа на повышение квалификации на основе оценки квалификации; – умение обеспечить методическое сопровождение педагогических работников в рамках реализации индивидуального плана повышения квалификации и корпоративного заказа на повышение квалификации
--	--	--	--	---------------------	--	---

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В методических рекомендациях описан опыт работы по подготовке и оформлению корпоративного заказа на дополнительное профессиональное образование педагогов образовательных организации и муниципалитета Красноярского края. Представленные модели актуальны и интересны для читателя сразу в нескольких аспектах:

- как операционализированные кейсы управления квалификациями педагогов в масштабе образовательной организации или муниципалитета;
- как одна из актуальных линий работы с педагогическим коллективом в процессе введения профессиональных стандартов в образовательной организации;
- как практикоориентированная модель применения кейс-метода управления квалификацией педагогов в образовательных организациях и муниципалитете;
- как описание опыта формирования заказа на содержание повышения квалификации педагогов на основе оценки их профессиональных дефицитов на рабочем месте;
- как алгоритм организации этапов работы образовательной организации по оформлению корпоративного заказа на дополнительное профессиональное образование;
- как прецедент решения задач регионального проекта «Учитель будущего» по привлечению работодателя к дополнительному профессиональному образованию педагогов.

Коллектив авторов надеется, что данные методические рекомендации будут способствовать масштабированию уже апробированных организациями-«пилотами» моделей в области поиска актуальных форм эффективного распределения ответственности между Институтом и образовательными организациями за дополнительное профессиональное образование педагогов.



# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1. Фрагмент плана мероприятий по внедрению профессиональных стандартов

Цель – обеспечение поэтапного перехода МБУ ДО «ЦТиР "Планета талантов"» на работу в условиях действия профессиональных стандартов.

**1 этап.** Внедрение профстандартов для работников по должностям и профессиям, на которые законодательством установлены требования к квалификации, содержащиеся в профессиональных стандартах (август – ноябрь 2016 г.).

**2 этап.** Внедрение профстандартов для работников педагогического состава (2016 г.).

№ п/п	Задача	Срок выполнения	Ответственный	Результат выполнения
1 этап				
1	Составить перечень должностей и профессий штатного расписания и соответствующих профстандартов по видам деятельности	05.09.2016	Л.А. Бронникова	Перечень должностей, профессий, имеющих в ЦТиР "Планета талантов"», и соответствующих им профстандартов
2	Проверить соответствие работников требованиям к образованию и стажу, установленным профстандартом	06.09.2016	Л.А. Бронникова, В.П. Гейн	Список работников, чья квалификация не соответствует требованиям профстандарта

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА И РАЗВИТИЯ "ПЛАНЕТА ТАЛАНТОВ"»

ПРИКАЗ № 11-од  
от 19.01.2017

г. Ачинск

«О рабочей группе»

В связи с производственной необходимостью с целью приведения организации аттестации педагогических работников для подтверждения соответствия занимаемой должности в соответствие с требованиями профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденного приказом Министерства труда и защиты Российской Федерации от 08.09.2015г., № 613н,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать с 19 января 2017 года рабочую группу по разработке механизма оценивания квалификации педагогов согласно профессиональному стандарту «Педагог дополнительного образования».
2. Утвердить состав рабочей группы согласно Приложению 1.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор

А.В. Шпакова

## Приложение 2. Фрагмент плана работы рабочей группы по разработке механизма оценивания квалификации педагога

Дата	Тема	Ожидаемый результат
30.01.17	Знакомство с положением о рабочей группе. Распределение полномочий членов рабочей группы	Определен функционал рабочей группы
	Принятие плана деятельности рабочей группы по <i>разработке механизма оценивания квалификации педагога</i>	Утвержден план-график работы группы
	Ознакомление с нормативной базой по внедрению профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Анализ трудовых функций профстандарта	Обсуждены трудовые функции педагога дополнительного образования, педагога-организатора, методиста
Дистанционная работа (срок выполнения 31.01–20.02.17)	Анализ трудовых действий по выбранным трудовым функциям	Выбраны трудовые действия, обязательные для выполнения каждым педагогом в рамках занимаемой должности
27.02.17	Информирование членов рабочей группы о результатах заседания городской группы по введению профстандарта	Информация принята к сведению

## Приложение 3. Фрагмент диагностического инструментария по теме «Организация деятельности обучающихся»

1. Какие Вы знаете нормативно-правовые акты в области защиты прав ребенка?

---

2. Выберите и обведите кружочком один правильный ответ.

Образовательный процесс – это

а) совокупность житейских представлений и практического опыта формирования личности в детском возрасте;

б) целенаправленное, последовательно изменяющееся взаимодействие педагога и воспитанников, в ходе которого решаются задачи образования, воспитания и общего развития обучающихся;

в) целостный педагогический процесс направленного развития и формирования личности в условиях её воспитания, обучения и образования.

3. Вставьте пропущенное слово.

\_\_\_\_\_ – отрасль педагогики, разрабатывающая теорию образования и обучения, воспитания в процессе обучения.

4. Вставьте пропущенные слова.

\_\_\_\_\_ – владение способами (приемами, действиями) применения усваиваемых знаний на практике.

\_\_\_\_\_ – автоматизированное действие, доведенное до высокой степени совершенства.

5. Выберите и обведите кружочком один правильный ответ.

Методы обучения в дидактике позволяют ответить на вопрос:

а) зачем учить;

б) чему учить;

в) как учить;

г) когда учить;

д) где учить.

6. Выберите и обведите кружочком один правильный ответ.

Метод обучения, обеспечивающий усвоение учебного материала путем самостоятельных размышлений, поиска, «открытия»:

а) рассказ;

б) объяснение;

в) решение проблемы;

г) частично-поисковый;

д) демонстрация.

7. Выберите и обведите кружочком один правильный ответ.  
Наглядные методы обучения условно можно разделить на 2 группы:

а) иллюстрация и демонстрация;

б) беседа и демонстрация;

в) семинар и наблюдение;

г) словесные и наглядные;

д) дискуссия и видеометод.

#### **Приложение 4. Фрагмент Индивидуальной карты наблюдения профессиональной деятельности педагога дополнительного образования**

Индивидуальной карты наблюдения профессиональной деятельности педагога дополнительного образования

на период \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

**Трудовая функция 3.1.1.** Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы

Трудовое действие	Критерий	Уровни проявления (показатели): 1. Репродуктивный 2. Продуктивный 3. Творческий	– Процедура; – методы – инструменты	Дата наблюдения/проверки/контроля/экспертизы		
				2017/18	2018/19	2019/20
Организация, в том числе стимулирование и мо-	Использует на занятии педагогически обоснован-	1. Применяет при проведении занятий традиционные в педагогической практике методы и средства организации деятельности обучающихся	– Внутренний контроль; – наблюдение; – бланк анализа занятия			

<p>тивация деятельности и общения обучающихся на учебных занятиях</p>	<p>ванные методы и средства организации деятельности обучающихся</p>	<p>без учета индивидуальных особенностей обучающихся</p>			
		<p>2. Подбирает методы и средства организации деятельности обучающихся с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, в том числе с применением ИКТ, электронных и информационных ресурсов</p>			
		<p>3. Подбирает современные (инновационные) методы и средства организации деятельности обучающихся с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, в том числе с применением ИКТ, электронных и информационных ресурсов</p>			
	<p>Использует на занятии педагогически обоснованные формы и приемы организации деятельности обучающихся</p>	<p>1. Применяет при проведении занятий готовые, представленные в педагогической практике формы и приемы организации деятельности обучающихся</p>			
		<p>2. Подбирает формы и приемы организации деятельности обучающихся с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся</p>			
		<p>3. Подбирает формы и приемы организации деятельности обучающихся с учетом вызовов современности, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, задач дополнительной общеобразовательной программы</p>			

## ЛИТЕРАТУРА

1. ПАСПОРТ федерального проекта «Учитель будущего», приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3.

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"». URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129/>.

3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2014 г. № 1598 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2014 г. № 1599 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)».

5. Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 298н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых"» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.08.2018 № 52016).

6. Кузнецов В.В. Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. 227 с.

7. Словарь бизнес-терминов // Академик. ру. URL: <http://sbiblio.com/biblio/content.aspx?dictid=172&wordid=1262292> распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. URL: <http://base.garant.ru/194365/> (дата обращения: 27.12.2012).

8. Зубковская И.Б., Солянкина Н.Л., Андреева С.Ю., Бутенко А.В. Аттестация педагогов в образовательной организации в соответствии с профессиональным стандартом. Красноярск, 2017. 84 с.

9. Зубковская И.Б., Солянкина Н.Л., Андреева С.Ю., Бутенко А.В. Опыт введения эффективного контракта в образовательной организации: методические рекомендации. Красноярск, 2018. 50 с.

*Учебное издание*

Наталья Леонидовна Солянкина  
Анна Владимировна Жукова  
Светлана Юрьевна Андреева  
Ирина Борисовна Зубковская

**КОРПОРАТИВНЫЙ ЗАКАЗ  
НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:**

**модель, алгоритм, практика**

Методические рекомендации

Корректор *С.В. Буланкова*  
Верстка *М.А. Мамедов*

Подписано в печать 13.08.2019  
Формат 60×84 1/16 Усл. печ. л. 4,18  
Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии  
Красноярского краевого института повышения квалификации  
и профессиональной переподготовки работников образования

660079, Россия,  
г. Красноярск, ул. Матросова, 19  
Красноярский краевой ИПКРО  
Тел. (391) 206-99-19 (114)