**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №8 имени Ц.Л. Куникова муниципального образования город – курорт Геленджик**

**ПРОЕКТ**

**на тему**

***«Совершенствование педагогических
компетенций учителя
как инструментарий повышения
качества образовательной услуги»***



Разработчики:

Бондаренко Елена Владимировна

Васютина Елена Петровна

Гармашев Сергей Николаевич

Дорошенко Лариса Анатольевна

Капитанская Наталья Сергеевна

Кузнецова Людмила Николаевна

Кушхова Саида Хасановна

Радчевская Олеся Владимировна

Геленджик, 2012

**ПАСПОРТ ПРОЕКТА**

|  |  |
| --- | --- |
| **Заказчик проекта** | Общеобразовательное учреждение |
| **Руководитель проекта** | Директор общеобразовательного учреждения |
| **Целевая группа** | Учителя общеобразовательного учреждения |
| **Продолжительность проекта**  | 10 месяцев |
| **Стоимость проекта**  | Имеется | Необходимо поддержки | Всего |
| 402946 | 141946 | 543946 |

1. **ВВЕДЕНИЕ**

В национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» определены приоритетные цели, задачи, направления и механизмы развития общего образования. Создание школы, соответствующей целям опережающего развития, требует построения эффективной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров. Роль общеобразовательных учреждений в этом процессе является ключевой, поэтому их важнейшая задача - обеспечение доступности качественного образования, его индивидуализация и дифференциация, что требует от учителя применения новых интерактивных форм и методов работы, совершенствование предметных компетенций.

 В настоящее время проблема компетенций в образовании занимает ведущее место. В первую очередь, это связано с системными изменениями, произошедшими в сфере экономики и управления. Развитие информационных технологий привело не только к увеличению объема потребляемой информации, но и к ее быстрому старению, постоянному обновлению.

Необходимость обучения компетенциям является ответом образования на вызовы современного общества, которое характеризуется все возрастающей сложностью и динамизмом. При этом особое значение мы придаем умениям, позволяющим действовать в новых, неопределенных проблемных ситуациях, для которых заранее нельзя выработать соответствующие алгоритмы действия. Задача современного учителя - обучить учеников самостоятельному поиску решения и достижению желаемых результатов, что требует формирования самостоятельной, ответственной и социально мобильной личности учителя, способной к успешной профессиональной деятельности.

Группа разработчиков данного проекта, состоящая из руководителей общеобразовательных учреждений Ростовской области, Краснодарского края и Республики Адыгея, обозначила 25 основных проблем современного образования трех регионов, среди важнейших – несоответствие предметных компетенций учителя требования ФГОС и ГОС, отсутствие мотивации обучающихся и их родителей к получению знаний, отсутствие межпредметной согласованности дисциплин, уровень подготовки молодых специалистов не соответствует современным требованиям к педагогу. Был проведен системный анализ выявленных проблем, включающий три этапа:

* *количественный анализ*: ранжирование проблем по степени их актуальности;
* *качественный анализ*: анализ наличия взаимосвязи между исследуемыми проблемами;
* *графо-аналитическое моделирование*: выявление проблем-причин, от решения которых зависит разрешение других проблем.

В результате проведенного анализа группа пришла к консолидированному решению о том, что тема проекта «Совершенствование предметных компетенций учителя как инструментарий повышения качества образовательной услуги» является одной из самых актуальных в современной школе.

1. **Содержание проекта**

**2.1. Актуальность темы проекта**

2.1.1. Значимость решаемой проблемы

Актуальность проекта обусловлена современной социально-экономической ситуацией и демократизацией общества, при которых особая роль отводится учителям, формирующим свободную, конкурентоспособную личность в условиях инновационного развития школы. Существенная роль в реализации современных образовательных технологий, идей, подходов принадлежит учителям.

Образование и воспитание в РФ в последние годы находится в центре внимания общества и правительства. Связано это, в первую очередь, с требованиями времени и с потребностями российского общества в качественном предоставлении образовательной услуги. Для решения этой задачи Правительством Российской Федерации разработана целевая программа развития образования на 2011 — 2015 годы, в которой определены задачи государственной политики в области образования, среди важнейших:

* создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
* совершенствование учительского корпуса;
* формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителя.

В связи с этим возникает необходимость в подготовке и переподготовке педагогических работников, владеющих современными образовательными технологиями, предметными компетенциями, применяющими компетентностный подход в образовательном процессе.

Становится актуальным предъявление качественно новых требований к предметным компетенциям учителя. Новые образовательные ориентиры требуют от учителя массовой школы применения новых образовательных технологий, постоянного совершенствования профессионального мастерства и его развития непосредственно в процессе педагогической деятельности.

Таким образом, в общеобразовательном учреждении возникла потребность в изменении структуры методической службы и использовании инновационных подходов в её работе в целях создания образовательной среды для совершенствования предметных компетенций учителя.

Образовательные учреждения испытывают потребность в педагогических кадрах, готовых к работе в новых условиях, но ряд факторов: невысокая оплата труда, изменение квалификационных характеристик учителя, недостаточный уровень подготовки выпускников педагогических вузов, слабая методическая поддержка учителей – не позволяют эффективно решать задачу подбора и подготовки педагогических кадров.

Новизна проекта заключается в создании модели совершенствования предметных компетенций учителя.

2.1.2. Цели проекта

Совершенствование предметных компетенций учителя в целях развития у ученика межпредметных компетенций и навыков их применения при решении практических задач.

**2.2. Задачи проекта**

* Совершенствование научно- методической работы в школе на основе использования инновационных образовательных технологий.
* Разработка модели совершенствования предметных компетенций учителя.
* Определение критериев оценки предметных компетенций учителя, в том числе, для материального поощрения.
* Повышение конкурентоспособности общеобразовательного учреждения.

**Проектное решение**

В ОУ предлагается ввести Научно-методический совет.

Главным в структуре считаем создание (рис.1):

1. *Экспертной группы*, в задачи которой входит, прежде всего, проведение экспертизы предметной компетенции учителей и разработка рекомендаций предметным и межпредметной кафедрам;
2. *Мобильной межпредметной кафедры*, главной задачей которой является совершенствование методики формирования у обучающихся метапредметных компетенций посредством учебного предмета;
3. *Предметных кафедр*, которые должны работать над повышением предметных компетенций учителей в соответствии с рекомендациями экспертной группы.

Рис. 1. Структура научно-методической службы
образовательного учреждения

Приказ о введении новой структуры методической службы (рис.1) приведен в прил.1.

***Научно-методический совет***

Председатель совета – заместитель директора ОУ по научно-методи-ческой работе.

Члены научно-методического совета – руководители предметных и мобильной межпредметной кафедр, руководитель группы по взаимодействию, руководитель творческой лаборатории, руководитель экспертной группы, педагог-психолог, заведующий библиотекой.

Задачи научно-методического совета:

* координация деятельности предметных и мобильной межпредметной кафедр;
* разработка основных направлений методической работы;
* формирование цели и задач методической службы;
* обеспечение методического сопровождения учебных программ, разработка учебных и дидактических материалов;
* организация опытно-поисковой, инновационной и проектно-исследовательской деятельности, направленной на освоение новых педагогических технологий, разработку авторских программ, апробацию учебно-методических комплексов;
* внедрение в учебный процесс современных учебно-методических и дидактических материалов и программного обеспечения автоматизированных систем обучения, систем информационного обеспечения занятий, информационно-библиотечных систем.

***Группа по взаимодействию с педагогическими вузами***

Руководитель группы – заместитель директора ОУ по научно-методической работе.

Члены – учителя – предметники, педагог-психолог.

Общее количество – 3-5 человек.

Задачи группы: повышение привлекательности профессии учителя в социуме, привлечение студентов к работе в школе, начиная с четвертого курса вуза, повышение квалификации молодых специалистов.

***Экспертная группа***

Руководитель экспертной группы – заместитель директора ОУ по научно-методической работе.

Члены – учителя, владеющие инновационными технологиями.

Общее количество – 3 человека.

Задачи группы:

1. Проведение экспертизы предметных компетенций учителей ОУ.
2. Разработка рекомендации предметным кафедрам и мобильной межпредметной кафедре по совершенствованию предметных компетенций учителей.
3. Осуществление координации и оценки хода экспериментальной и научно-методической деятельности.
4. Содействует распространению и использованию опыта инновационной деятельности.

Приказ о создании группы приведен в прил.2.

Положение об экспертной группе приведено в прил.3.

***Предметные кафедры***

Руководитель кафедры – учитель первой или высшей квалификационной категории, владеющий современными образовательными технологиями.

Члены кафедры – учителя.

Задачи кафедры:

1. Ознакомление членов кафедры с нормативно-инструктивными документами.
2. Разработка мероприятий по повышению предметных компетенций учителей в соответствии с рекомендациями экспертной группы.
3. Использование новых форм работы с учителями: тренинги, вебинары.

Положение о предметной кафедре приведено в прил.4

 ***Мобильная межпредметная кафедра***

Руководитель межпредметной кафедры – приглашенный специалист из вуза, ссуза и т.д.

Члены кафедры – учителя-предметники, которым необходимо решать возникшую проблему.

Задачи кафедры:

1. Совершенствование методики формирования у обучающихся метапредметных компетенций посредством учебного предмета.
2. Рассмотрение вопросов, связанных с какой-либо темой, встречающихся при изучении как смежных, так и не смежных двух и более предметов.
3. Разработка программ, планов, методических рекомендаций, обобщение опыта учителей.
4. Согласование учебных программ.
5. Выполнение научных работ, педагогических и методических экспериментов.
6. Методическое обеспечение самообразования учителя.
7. Проведение олимпиад и конкурсов для учителей, методические фестивали.
8. Анализ динамики метапредметных компетенций учителей.

Положение о мобильной межпредметной кафедре – прил.5.

 ***Творческая лаборатория***

Руководитель лаборатории – творческий учитель.

Члены творческой лаборатории: учителя школы, владеющие проектными и научно-исследовательскими компетенциями.

Общее количество – 3 человека.

Задачи группы:

Совершенствование индивидуальной работы с одаренными обучающимися по развитию их способностей в области обучения отдельных предметов. Положение о работе творческой лаборатории приведено в прил.6.

**Схема работы научно-методической службы ОУ**



**2.3. Ожидаемые результаты проекта**

* Повышение квалификации учителей образовательного учреждения.
* Развитие метапредметных компетенций у обучающихся.
* Внедрение усовершенствованной научно-методической службы.
* Повышение конкурентоспособности образовательного учреждения.
* Публикация результатов эксперимента в методических предметных журналах, на сайтах и т.д.

**2.4. Идентифицированные риски проекта**

***Риски систематические***

Недостаточное финансовое обеспечение.

Способ преодоления: привлечение внебюджетных средств.

***Риски несистематические***

1. Отсутствие мотивации учителя работать в обновленной структуре методической службы.

Способ преодоления: стимулирование, премирование.

1. Низкая степень готовности учителя к эксперименту и работе в инновационном режиме.

Способ преодоления: очно – заочные, дистанционные курсы повышения квалификации учителей.

**2.5. Этапы, сроки реализации и ресурсное обеспечение проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Сроки реализации** | **Ресурсы** |
| **Вид ресурса** | **Объем ресурса** |
| **Этап 1. Организационно-подготовительный** |
| 1. Подбор персонала для новой структуры УМС ОУ | 1 месяц проекта | Директор ОУ, заместитель директора по НМР | 2 чел. |
| 2. Подготовка и издание нормативных документов о создании новой структуры УМС ОУ | 1 месяц проекта | Директор ОУ, заместитель директора по НМР | 2 чел. |
| 3. Анализ ситуации: мониторинг персонала УМС ОУ (прил.7)  | 2 месяц проекта | Экспертная группаНаучно-методический совет | 14 чел.49 тыс. руб. |
| 3. Подготовка персонала УМС ОУ | 3-5 месяцы проекта | Дистанционные курсыВебинары Тренер  | Финансовые средства в рамках сметы |
| 4. Создание необходимой материально-технической базы | 2-3 месяцы проекта | Директор ОУ, заместитель директора по АХР | Финансовые средства в рамках сметы |
| 5. Подготовка и заключение договоров со сторонними организациями | 1 месяц проекта | Директор ОУ, Научно-методический совет руководитель творческой лаборатории, руководители кафедр | 13 чел. финансовые средства в рамках сметы |
| **Этап 2. Пилотное внедрение в работу ОУ новой структуры УМС** |
| 6. Анализ ситуации в ОУ: мониторинг предметных компетенций учителей (прил.7) | Со 2 месяца проекта | Экспертная группа  | 3 чел. финансовые средства в рамках сметы |
| 7. Разработка рекомендаций для кафедр, творческой лаборатории и мобильной межпредметной кафедры | С 3 месяца проекта | Экспертная группа Научно-методический совет | 14 чел. финансовые средства в рамках сметы |
| 8. Разработка планов работы кафедр, творческой лаборатории и мобильной межпредметной кафедры (прил.8) | 4 месяц проекта | Руководители кафедр и творческой лаборатории  | 9 чел. финансовые средства в рамках сметы |
| 9. Анализ планов работы экспертной группой и утверждение планов директором школы | 5 месяц проекта | Экспертная группа Научно-методический советДиректор школы | 14 чел. финансовые средства в рамках сметы |
| 10. Реализация планов работы кафедр, творческой лаборатории и мобильной межпредметной кафедры | С 6 месяца проекта | Предметные кафедры, мобильная межпредметная кафедра, учителя | 20 чел. финансовые средства в рамках сметы |
| 11. Контроль реализации планов работы кафедр, творческой лаборатории и мобильной межпредметной кафедры и, при необходимости, их корректировка | С 6 месяца проекта | Руководители кафедр и творческой лабораторииЭкспертная группа | 12 чел. финансовые средства в рамках сметы |
| 12. Подведение итогов пилотного внедрения в работу ОУ новой структуры УМС | 9 месяц проекта | Экспертная группа Научно-методический совет | 14 чел. финансовые средства в рамках сметы |
| **Этап 3. Штатный режим работы новой научно-методической службы ОУ** |
| 13. Разработка новых планов работы УМС ОУ |  | Руководители кафедр и творческой лаборатории Научно-методический советДиректор школы | 16 чел., финансовые средства в рамках сметы |

**2.6. План проекта**

Продолжительность проекта: 10 месяцев

Временной период: 1 мес.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ПериодЭтапы |  | 1 месяц | 2 месяц | 3 месяц | 4 месяц | 5 месяц | 6 месяц | 7 месяц | 8 месяц | 9 месяц | 10 месяц |
| 1. Подбор персонала для новой структуры УМС ОУ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Подготовка и издание нормативных документов о создании новой структуры УМС ОУ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Анализ ситуации: мониторинг персонала УМС ОУ (прил.7)  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Подготовка персонала УМС ОУ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Создание необходимой материально-технической базы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Подготовка и заключение договоров со сторонними организациями |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Анализ ситуации в ОУ: мониторинг предметных компетенций учителей (прил.7) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Разработка рекомендаций для кафедр, творческой лаборатории и мобильной межпредметной кафедры |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Разработка планов работы кафедр, творческой лаборатории и мобильной межпредметной кафедры (прил.8) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Анализ планов работы экспертной группой и утверждение планов директором школы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Реализация планов работы кафедр, творческой лаборатории и мобильной межпредметной кафедры |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Контроль реализации планов работы кафедр, творческой лаборатории и мобильной межпредметной кафедры и, при необходимости, их корректировка |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Подведение итогов пилотного внедрения в работу ОУ новой структуры УМС |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13. Разработка новых планов работы УМС ОУ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**2.7. Бюджет проекта**

1. Оплата труда
	1. Персонал

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | За работу по проекту руб./мес. | Длительность (мес.) | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
| 1 | Руководитель мобильной межпредметной кафедры | 5000 | 10 | 50000 | 50000 |  |
| 2 | Руководители предметных кафедр, творческой лаборатории, экспертной группы, группы по взаимодействию с педагогическими вузами | 1500 х 11 | 10 | 165000 | 165000 |  |
| 3 | Заместитель директора по научно-методической работе | 1000 | 10 | 10000 | 10000 |  |
| 4 | Педагог-психолог | 1000 | 10 | 10000 | 10000 |  |
| 5 | Заведующий библиотекой | 700 | 10 | 7000 | 7000 |  |
| 6 | Секретарь-машинистка | 1000 | 10 | 10000 | 10000 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Итого: |  |  | 252000 | 252000 |  |

* 1. Консультанты и другие услуги

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Оплата труда руб./час. | Количество, час. | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
|  | Тренер | 1000 | 36 | 36000 | 36000 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Итого по консультантам |  |  | 36000 | 36000 |  |

* 1. Социальное медицинское страхование, другие обязательные выплаты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
| Сумма отчислений (% от фонда заработной платы) | 98496 | 98496 |  |

**ИТОГО ОПЛАТА ТРУДА: 386496 руб.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| * 1. Командировки и транспортные расходы
 |  |  |  |
|  | Цена (руб.) | Количество билетов/ суток | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
| Командировочные расходы | 100 | 10 | 1000 |  | 1000 |
| Транспортные расходы | 4000 | 2 | 8000 |  | 8000 |
| Курсы повышения квалификации | 40000 |  | 40000 |  | 40000 |
|  |  |  |  |  |  |
| Итого: |  |  |  |  | 49000 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| * 1. Оборудование
 |  |  |  |
|  | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
| Приобретение МФУ |  4500 |  | 4500 |
| Приобретение персональных компьютеров |  70000 |  | 70000 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Итого: |  |  | 74500 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| * 1. Офисные расходы:
 |  |  |
|   | Кол-во | Цена (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
| Бумага, бумага для факса, конверты | 50 |  135 | 6750 |  |
| Папки | 50 |  100 | 5000 |  |
| Картридж | 1 | 1000 | 1000 |  |
| Заправка картриджа | 10 | 1500 | 1500 |  |
| Файлы | 20 | 50 | 1000 |  |
| Степлер | 15 | 60 | 900 |  |
| Скрепки, зажимы |  |  | 300 |  |
| Итого: |  |  | 16450 |  |

**Итого основные прямые расходы: 237950 руб.**

1. Непрямые расходы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Кол-во | Всего (руб.) | Имеется (руб.) | Требуется (руб.) |
| Публикации в научно – методических журналах  | 5 |  1500 |   | 7500 |
| Проведение методического семинара | 1 |  10000 |   | 10000 |
|  |  |  |  |  |
| Итого непрямые расходы |  |  |  | 17500 |

1. Итого бюджет проекта

|  |  |
| --- | --- |
| Полная стоимость проекта: | 543946 |
| Имеется: | 402946 |
| Требуется федеральной поддержки: | 141946 |
|  |  |

**2.8. Документационное обеспечение проекта**

1. Приказ о введении новой структуры методической службы.
2. Приказ о создании экспертной группы.
3. Положение об экспертной группе.
4. Положение о межпредметной кафедре.
5. Положение о методической службе.
6. Положение о методическом совете.
7. Положение о творческой группе.
8. Положение о творческой лаборатории.
9. Соглашение о сотрудничестве между общеобразовательным учреждением и участниками проекта.
10. Приказ об установлении компенсационных выплат работникам общеобразовательного учреждения за курирование направлений реализации проекта.
11. Дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками общеобразовательного учреждения.
12. Положение о наставничестве в общеобразовательном учреждении.
13. Листы регистрации участников мероприятий.
14. Журнал регистрации индивидуальных консультаций для молодых учителей.
15. Отчеты наставников.
16. Отчет руководителя проекта.
17. Финансовый отчет.
18. Приказ об итогах работы над проектом.
19. **МОНИТОРИНГ ПРОЕКТА**

***Мероприятия по мониторингу на этапах проекта***

I этап

* Контроль над оформлением финансовых документов по проведению закупок оборудования.

II этап

* Контроль над работой руководителей кафедр.
* Мониторинг преподавателей на основе методики. ( прил. № 4 )
* Заполнение листов регистрации участников мастер-классов, тренингов, конференций.
* Анкетирование участников проекта.
* Сбор отзывов о мероприятиях от учителей, наставников, партнеров.
* Фиксирование хода проекта при помощи видеокамеры и фотоаппарата.
* Сбор материалов, опубликованных в СМИ (газеты с публикациями), видеосюжеты; оформление эфирных справок.
* Заполнение журнала учета индивидуальных консультаций.
* Составление цветограммы настроения участников тренингов.
* Мониторинг удовлетворенности процессом.

III этап

* Составление финансового отчета.
* Мониторинг преподавателей на основе методики. ( прилож.№ 4)
* Подготовка публичного отчета о результатах работы проекта.
* Отзывы участников и партнеров проекта.
1. **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В основу данного проекта был положен анализ опыта общеобразовательных учреждений Республики Адыгея, Краснодарского края и Ростовской области, который показал, что одним из проблемных моментов в работе современного общеобразовательного учреждения является совершенствование предметных компетенций учителя как основы развития метапредметных компетенций обучающихся и навыков их использования при решении практических задач.

Членами проектной группы были рассмотрены, проанализированы, систематизированы, обобщены нормативно-правовая база, опыт работы общеобразовательных учреждений в данной области и разработана модель научно-методической службы ОУ. В рамках данной модели предусмотрено создание мобильной межпредметной кафедры для развития метапредметных компетенций обучающихся.

Наряду с традиционными формами повышения профессионального мастерства учителей: семинары, конкурс «Учитель года», методические летучки и т.д., разработчики проекта предлагают переход от традиционных методических объединений к предметным кафедрам и мобильной межпредметной кафедре, проведение тренингов, фестивалей «Педагогических идей». А также комплексное методическое сопровождение педагогов, возможно, с участием авторов учебников, глубокий анализ не только профессиональных, но и социально-психологических качеств коллектива на основе использования нетрадиционных форм мониторинга.

Предложенная модель работы научно-методической службы общеобразовательного учреждения предусматривает механизм привлечения молодых специалистов в школу, начиная со студенческой скамьи.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что предложенная структура научно-методической службы общеобразовательного учреждения будет полезной и поможет повысить профессиональные компетенции учителей. Это позволит общеобразовательному учреждению успешно решать задачи, поставленные перед современной школой, в условиях перехода на ФГОС повысить конкурентоспособность и имидж своего учреждения.

Проект способствует решению социально значимых задач по подготовке адаптированных к быстро меняющимся условиям в обществе обучающихся.

1. **СПИСОК** **ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ДОКУМЕНТОВ
И ИСТОЧНИКОВ ИНФОРМАЦИИ**
2. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе// Педагогика. 2003, № 10
3. Гайсинский И.Е., Еременко Н.Н. Экспертные информационные технологии. Часть 1: Учебное пособие/ И.Е. Гайсинский, Н.Н. Еременко. Ростов н/Д: СКАГС. 2008.
4. Гетманская А.А. Формирование ключевых компетентностей у учащихся. Сайт ИД «Первое сентября». Сайт фестиваля 2003-2004.
5. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. М. 2005.
6. Интернет.
7. Ирхина И.В. Современные ориентиры развития школьного образования в России// Гуманитарные и социально-экономические науки. 2005 № 2,
8. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года: Приказ Министерства образования РФ от 11.02.2002 № 393// Учительская газета. 2002, №31.
9. Краевский В.В., Хуторской А.В. Предметное и общепредметное в образовательных стандартах// Педагогика. 2003, №2.
10. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании// Школьные технологии. 2004, №5.
11. Образовательный процесс в начальной, основной и старшей школе. Рекомендации по организации опытно-экспериментальной работы. М.: Сентябрь. 2001.
12. Совет Европы: Симпозиум по теме «Ключевые компетенции для Европы»: Док. DECS / SC / Sec (96) 43. Берн. 1996.
13. Стратегия модернизации содержания общего образования: Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. М.: Мир книги. 2001.
14. Тришина С.В., Хуторской А.В. Информационная компетентность специалиста в системе дополнительного профессионального образования// Человек и его изменение в телекоммуникационных системах. Междисциплинарные аспекты исследований: Материалы Всерос. науч.-практ. конф., 21-23 июня 2004 г., г. Москва. М.: ИСМО РАО. 2004.
15. Ученик в обновляющейся школе// Сб. науч. трудов / Под ред. Ю.И. Дика, А.В. Хуторского. М.: ИОСО РАО. 2002.
16. Шишов С.Е., Агапов И.И. Компетентностный подход к образованию как необходимость// Мир образования-образование в мире. 2001, № 4.
17. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования// Ученик в обновляющейся школе. Сборник научных трудов. М.: ИОСО РАО. 2002.
18. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования// Народное образование. 2003.
19. Стратегия модернизации содержания общего образования: Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. М.: Мир книги. 2001.

**Приложение 1**

**Муниципальное общеобразовательное учреждение**

**Приказ**

от \_\_\_\_\_ 2012г. №\_\_\_

**О структуре методической службы в общеобразовательном учреждении**

В целях научно-методического обеспечения содержания образования, реализуемого в общеобразовательном учреждении, полной реализации федерального, регионального и школьных компонентов, освоения новых продуктивных педагогических технологий, создания условий для развития педагогического мастерства, творчества, совершенствования методической работы в общеобразовательном учреждении и повышения квалификации педагогических работников **приказываю:**

1. Утвердить структуру методической службы образовательного учреждения, состоящую из научно – методического совета, группы по взаимодействию с педвузами, творческой лаборатории, экспертной группы, предметных кафедр, мобильной межпредметной кафедры.
2. Создать научно - методический совет общеобразовательного учреждения в составе:
* председатель – заместитель директора по научно – методической работе
* члены научно - методического совет: заведующие предметных и межпредметной кафедр, педагог – психолог.
1. Назначить руководителем методической службы заместителя директора по научно – методической работе общеобразовательного учреждения.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ОУ

**Приложение 2**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**ПРИКАЗ**

**от ­\_\_\_\_\_\_\_\_ 2012 г. №\_\_\_\_\_\_**

**О создании экспертной группы**

**по совершенствованию предметной компетенции учителя**

 На основании Положения о совершенствовании предметной компетенции учителя в общеобразовательном учреждении, утвержденного педагогическим советом от \_\_\_\_\_\_\_\_2012г., протокол №\_\_\_\_ и в целях повышения качества образовательной услуги **приказываю:**

1. Создать экспертной группу посовершенствованию предметной компетенции учителя в составе:
* заместителя директора по научно – методической работе;
* заведующих предметными кафедрами и межпредметной кафедры;
* заведующей библиотекой;
* педагога – психолога;
* педагогов – экспериментаторов.
1. Назначить руководителем экспертной группы посовершенствованию предметной компетенции учителя заместителя директора по научно – методической работе.
2. Экспертной группе:
* изучить нормативно-правовые документы по совершенствованию предметной компетенции учителя до \_\_\_\_;
* разработать план мероприятий  по совершенствованию предметной компетенции учителя до\_\_\_\_\_;
* представить педагогическому коллективу план мероприятий  по совершенствованию предметной компетенции учителя \_\_\_\_\_\_.
1. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

  Директор ОУ /подпись /

**Приложение 3**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность экспертной группы общеобразовательного учреждения (далее – ОУ) для организации и проведения экспертизы соответствия методических и педагогических документов, профессиональной деятельности педагогических работников требованиям действующего законодательства Российской Федерации, современным достижениям педагогической науки.

1.2. Работа экспертной группы основывается на законодательной, нормативной и методической документации по вопросам образования и воспитания, соответствия прогнозируемым результатам освоения общеобразовательных программ начального, общего и среднего (полного) общего образования.

1.3. Экспертная группа состоит из руководителя экспертной группы – заместителя директора ОУ по научно-методической работе и членов – учителей, владеющих инновационными технологиями.

Общее количество – 3 человека.

1.4. Экспертная группа принимает решения, имеющие рекомендательный характер. Ее решения обязательны для исполнения после утверждения их руководителем ОУ.

1.5. Настоящее положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа руководителем Учреждения.

1.6. Изменения и дополнения вносятся в настоящее положение не реже одного раза в пять лет и подлежат утверждению руководителем ОУ.

**2. Задачи экспертной группы**

* проведение экспертизы предметных компетенций учителей ОУ;
* разработка рекомендаций предметным кафедрам и мобильной межпредметной кафедре по совершенствованию предметных компетенций учителей;
* осуществление координации и оценки хода экспериментальной деятельности;
* содействие распространению и использованию опыта инновационной деятельности.

**3. Функции экспертной группы**

* организация и проведение экспертизы качества предоставленных документов, методической работы, профессиональной деятельности педагогов в соответствии с целями и задачами, поставленными в стратегическом и текущем планировании;
* изучение и предоставление экспертного заключения (рецензии) на документы, методическую работу, профессиональную деятельность педагогов;
* участие в работе аттестационной комиссии, методических объединений, совещаний и др.;
* проведение консультаций для педагогических работников по вопросам реализации образовательных программ, педагогических методик;
* внесение предложений по коррекции методической работы, профессиональной деятельности педагогов.

**3. Экспертная группа имеет право**

* требовать от педагогов необходимую информацию для полного изучения представленных на экспертизу документов, профессиональной деятельности;
* приглашать на заседания экспертной группы в качестве консультантов и экспертов высококвалифицированных специалистов соответствующих учреждений;
* принимать участие в организации и проведении методических семинаров, совещаний и др.

**4. Организация работы экспертной группы**

4.1. Экспертная группа осуществляет свою деятельность в непосредственном контакте с руководителем ОУ.

4.2. Экспертная группа работает по плану, утвержденному руководителем ОУ, отчитывается о результатах своей работы на педагогическом совете.

4.3. Вопросы, относящиеся к деятельности и компетенции экспертной группы, рассматриваются на ее заседаниях, которые собираются по мере надобности.

4.4. Решение экспертной группы оформляется протоколом, итоговой справкой по представленным материалам.

**5. Ответственность экспертной группы**

5.1. Секретарь экспертной группы несет ответственность за хранение документации (планов, отчетов, журналов регистрации документов, представленных на экспертизу, протоколов заседаний), выдачу копии экспертного заключения (рецензии) и т. д.

5.2. Экспертная группа отвечает:

* за качество предоставленного экспертного заключения (рецензии) на заявленную работу;
* проведение экспертных работ в установленные сроки.

**Приложение 4**

**Положение о предметной кафедре**

1. **Общие положения**
	1. Кафедра является структурным подразделением методической службы школы, объединяющим наиболее творческих, инициативных педагогов, ориентированных на занятия инновационной, исследовательской, экспериментальной деятельностью.
	2. Кафедра занимается ознакомлением членов кафедры с нормативно-инструктивными документами; разработкой мероприятий по повышению предметных компетенций учителей в соответствии с рекомендациями экспертной группы, применяя при этом новые формы работы с учителями: тренинги, вебинары, деловые игры.
	3. Кафедра реализует подходы и стратегии, разрабатываемые научно-методическим советом, строит свою работу в соответствии с нормативными документами и с данным положением.
	4. Руководитель кафедры – учитель не ниже 1квалификационной категории, владеющий современными образовательными технологиями. Члены кафедры – учителя.

**2. Задачи и содержание деятельности мобильной межпредметной кафедры**

Предметная кафедра занимается:

* прогнозированием изменений потребностей в научно-методическом обеспечении учебной работы, в технологиях преподавания учебных предметов по своему профилю;
* анализом, проведением внутренней экспертизы хода и результатов инновационной деятельности, осуществляемой под руководством предметной кафедры проведением проблемного анализа результатов нововведений, непосредственно инициируемых и методически сопровождаемых кафедрой, анализом профессиональных возможностей педагогов, их готовности к участию в инновационной, экспериментальной работе;
* планированием и организацией разработки нового программно-методического обеспечения учебных курсов, планированием и организацией работы по профилю с одаренными учащимися; планированием и организацией различных творческих конкурсов, научно-практических конференций и семинаров;
* разработкой и коррекцией нормативных документов школы в пределах своей компетенции;
* разработкой и экспертизой концепции новых учебных курсов (как обязательных, так и дополнительных), соответствующих учебных программ, образовательных технологий и методик; разработкой методического инструментария для установления эффективности проводимых нововведений, результатов исследований;
* организацией внедрения новых курсов и нового программно-методического обеспечения в образовательный процесс,  интеграцией новых учебных программ в целостный учебный план школы.
* обобщением инновационного опыта преподавания учебных дисциплин по соответствующей области знаний;
* организацией и проведением исследовательской работы; организацией работы по созданию и обогащению банков данных о перспективных нововведениях и инновационных идеях в пределах своей компетенции и по своему профилю; руководством исследовательской работой учителей и учащихся;
* информированием учителей о современных передовых отечественных и зарубежных технологиях обучения; консультативной поддержкой инновационной деятельности педагогов;
* контролем за результативностью нововведений, проводимых кафедрой мероприятий;
* внесением предложений о включении в учебный план новых учебных курсов, об изменении подходов к преподаванию учебных дисциплин, структуры и объема преподавания; по содержанию и организации научно-методической работы в школе, научно-методическому обеспечению образовательных, инновационных процессов ;о поощрении учителей за результативное участие в инновационной деятельности; о публикации лучших материалов, разработанных учителями и накопленных в рамках предметной кафедры. Кафедра согласовывает свою деятельность с научно-методическим советом школы, заместителем директора школы по научно-методической работе.

**3. Порядок работы**

1. Работа предметной кафедры проводится в соответствии с планом работы на текущий учебный год. План составляется руководителем предметной кафедры, согласовывается с учебно-методическим советом и утверждается директором образовательного учреждения.
2. Заседания предметной кафедры проводятся не реже одного раза в месяц. О времени и месте проведения заседания руководитель обязан поставить в известность заместителя директора по научно-методической работе. По каждому из обсуждаемых вопросов на заседании принимаются рекомендации (решения), которые фиксируются в протоколе. Рекомендации подписываются руководителем предметной кафедры.
3. Контроль за деятельностью предметной кафедры осуществляется директором образовательного учреждения, председателем научно-методического совета.

**4. Права предметной кафедры**

Предметная кафедра имеет право:

1. Выдвигать предложения об улучшении учебного процесса в школе.
2. Ставить вопрос о публикации материалов о передовом педагогическом опыте, накопленном на предметной кафедре.
3. Вносить предложения администрации ОУ о поощрении учителей предметной кафедры за активное участие в экспериментальной деятельности.
4. Рекомендовать учителям различные формы повышения квалификации: обращаться за консультациями по проблемам учебной деятельности и воспитания учащихся.
5. Вносить предложения по организации и содержанию аттестации учителей.
6. Выдвигать учителей для участия в различных конкурсах.

**Приложение 5**

**Положение о мобильной межпредметной кафедре**

 **1. Общие положения**

1. Мобильная межпредметная кафедра является структурным подразделением методической службы образовательного учреждения (далее по тексту – ОУ), осуществляющим проведение инновационно-методической и опытно-экспериментальной а основе межпредметной интеграции.
2. Мобильная межпредметная кафедра создается и реорганизуется по решению научно-методического совета на основе предложений экспертной группы.
3. Мобильная межпредметная кафедра подчиняется научно-методическому совету образовательному учреждению.
4. Руководство мобильной межпредметной кафедрой осуществляется приглашенным специалистом из вуза, ссуза.
5. Членами кафедры могут быть учителя-предметники, которым необходимо решить возникшую проблему.

**2. Задачи и содержание деятельности мобильной межпредметной кафедры**

Мобильная межпредметная кафедра как структурное подразделение школы создается для решения определенной части задач, возложенных на учебное заведение:

1. Совершенствование методики формирования у обучающихся метапредметных компетенций посредством учебного предмета.
2. Рассмотрение вопросов, связанных с какой-либо темой, встречающихся при изучении как смежных, так и не смежных двух и более предметов.
3. Разработка программ, планов, методических рекомендаций, обобщение опыта учителей.
4. Согласование учебных программ.
5. Выполнение научных работ, педагогических и методических экспериментов.
6. Методическое обеспечение самообразования учителя.
7. Проведение олимпиад и конкурсов для учителей, методические фестивали.
8. Анализ динамики метапредметных компетенций учителей.

**3. Основные формы работы в мобильной межпредметной кафедре**

1. Заседания межпредметных кафедр по вопросам методики обучения и воспитания
учащихся.
2. Круглые столы, совещания и семинары по учебно-методическим вопросам, творческие отчеты учителей и т.п.
3. Открытые уроки и внеклассные мероприятия по предмет.
4. Лекции, доклады, сообщения и дискуссии по методикам обучения и воспитания, вопросам общей педагогики и психологии.
5. Проведение предметных и методических недель.
6. Взаимопосещение уроков.
7. Организационно-деятельностные игры, тренинги и т.д.

**4. Порядок работы**

1. Работа мобильной межпредметной кафедры проводится в соответствии с планом работы на текущий учебный год. План составляется руководителем мобильной межпредметной кафедры, согласовывается с учебно-методическим советом и утверждается директором образовательного учреждения.
2. Заседания межпредметной кафедры проводятся не реже одного раза в месяц. О времени и месте проведения заседания руководитель обязан поставить в известность заместителя директора по научно-методической работе. По каждому из обсуждаемых вопросов на заседании принимаются рекомендации (решения), которые фиксируются в протоколе. Рекомендации подписываются руководителем мобильной межпредметной кафедры.
3. Контроль за деятельностью мобильной межпредметной кафедры осуществляется директором образовательного учреждения, председателем научно-методического совета.

**5. Права мобильной межпредметной кафедры**

Мобильная межпредметная кафедра имеет право:

1. Выдвигать предложения об улучшении учебного процесса в школе.
2. Ставить вопрос о публикации материалов о передовом педагогическом опыте, накопленном на мобильной межпредметной кафедре.
3. Вносить предложения администрации ОУ о поощрении учителей межпредметной кафедры за активное участие в экспериментальной деятельности.
4. Рекомендовать учителям различные формы повышения квалификации: обращаться за консультациями по проблемам учебной деятельности и воспитания учащихся.
5. Вносить предложения по организации и содержанию аттестации учителей.
6. Выдвигать учителей для участия в различных конкурсах, например, «Учитель года», «Классный руководитель».

**Приложение 7**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о творческой лаборатории**

**1. Общие положения**

1.1.   Творческая лаборатория – это самостоятельное звено методической работы образовательного учреждения (далее по тексту – ОУ), которое создается для изучения и внедрения новых образовательных технологий и апробации нововведений.

1.2.  Творческая лаборатория объединяет педагогов, работающих в режиме инновации и апробирующих в практике работы новые технологии обучения.

**2. Задачи творческой лаборатории**

2.1.  Изучение новых технологий, организация экспериментальной работы: разработка программы эксперимента и ее реализация.

2.2.   Отслеживание результативности инновационной работы и выработка рекомендаций для педагогов ОУ.

2.3.   Обобщение результатов работы и их пропаганда.

2.4.   Содействие профессиональному росту педагогов.

**3. Организация работы творческих лабораторий**

3.1. Лабораторией руководит педагог, наиболее компетентный и подготовленный к исследовательской работе.

3.2. Творческая лаборатория составляет план работы, который включает план исследования на весь срок эксперимента и защищает его на заседании методического совета.

3.3.  Заседания творческой лаборатории проводятся не реже одного раза в четверть.

**4.  Документация и отчетность**

4.1.  Лаборатория должна иметь следующие документы:

* + план работы творческой лаборатории, конкретизирующий содержание выбранной проблемы;
	+ протоколы заседаний лаборатории;
	+ материалы, фиксирующие процесс и результаты исследования.

4.2.  Анализ о деятельности творческой лаборатории представляется в методический совет.

**5. Обязанности, права и ответственность**

5.1.  Обязанности творческой лаборатории:

* + изучение инноваций и организация опытно-экспериментальной работы;
	+ разработка критериев результативности экспериментальной деятельности;
	+ составление аналитических материалов, оформление рекомендаций по итогам эксперимента;
	+ ознакомление педагогов и родителей обучающихся с ходом и результатами своей работы.

5.2.  Творческая лаборатория имеет право:

* + вносить коррективы в программу эксперимента с учетом условий работы и полученных промежуточных результатов;
	+ апробировать новые технологии, методики, новые программы, новые УМК и т.п.;
	+ ставить вопрос перед администрацией и методическим советом о научно-методическом, финансовом, материальном обеспечении и других условиях для эффективной работы лаборатории.

5.3.  Творческая группа отвечает за:

* + разработку программы исследований и ее своевременную корректировку;
	+ регулярность отслеживания результатов хода эксперимента;
	+ своевременную информацию о результатах исследования, ходе эксперимента, изменения в программах.

**Приложение 8**

Мониторинг учителей

Для проведения мониторинга мы предлагаем использовать комплексную оценку, проводимую в три этапа:

1. **I этап**: качественная оценка. Основан на применении метода 360 градусов, в соответствии с которым учителя дают качественную оценку друг другу по одним и тем же критериям, каждый оценивает каждого, включая себя. Оценка проводится анонимно.
2. **II этап**: количественнаяоценка. На втором этапе используется самооценка и оценка руководителем учителя, проводится по одним и тем же критериям. Это балльная шкала: «3» - это норма, так как и должно быть; если какими-то навыками, знаниями и умениями учитель владеет лучше, чем это требуется занимаемой должности, то ему выставляется оценка «4» или «5», если хуже – «2» или «1».

Комплексное использование этих двух методов позволяет минимизировать риск неадекватной оценки учителя.

На основании анализа этих мониторингов выявляются проблемные зоны учителей предметной группы. Для уточнения проблемных вопросов проводится следующий этап мониторинга.

1. **III этап**: детализация проблемных зон. На этом этапе проводится оценка учителей-предметников с целью выявления у них «узких» мест.

В результате формируются два вида характеристик:

* оценка профессиональных и социально-значимых качества (компетенций) конкретного учителя;
* оценка компетенций предметной группы учителей.

 Экспертная группа получит возможность разработать рекомендации для индивидуальной траектории повышения профессионального мастерства учителя и для предметной группы учителей в целом как на ближайшую, так и на длительную перспективу.

*Примечание*. Анализ проводится в рамках одной предметной группы учителей.

**I этап. Оценка на 3600**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **1. Опыт работы и практические знания** | Ваш ответ |
| 1 | Обладает исключительно большими опытом работы и практическими знаниями, какие имеет далеко не каждый. |  |
| 2 | Обладает большим опытом работы и практическими знаниями. |  |
| 3 | Обладает достаточным опытом и практическими знаниями, чтобы справляться с порученным делом. |  |
| 4 | Опыт работы и практические знания недостаточны. |  |
| 5 | Опыт работы и практические знания маловаты для того, чтобы можно было успешно работать. |  |
| 6 | Практически отсутствует опыт работы и сколько-нибудь серьезные практические знания |  |
|  | **2. Профессиональные знания** |  |
| 1 | Обладает большими профессиональными знаниями, по многим вопросам может дать исчерпывающую консультацию. |  |
| 2 | Обладает хорошими профессиональными знаниями. |  |
| 3 | Имеет достаточные профессиональные знания. |  |
| 4 | Имеет не очень большие профессиональные знания. |  |
| 5 | Не имеет достаточных профессиональных знаний. |  |
| 6 | Не имеет необходимых профессиональных знаний и не стремится их иметь. |  |
|  | **3. Ориентация в образовательных стандартах** |  |
| 1 | Отлично ориентируется в образовательных стандартах. |  |
| 2 | Хорошо ориентируется в в образовательных стандартах. |  |
| 3 | Имеет представление об образовательных стандартах. |  |
| 4 | Не вполне представляет себе специфику образовательных стандартов. |  |
| 5 | Имеет слабое представление об образовательных стандартах. |  |
| 6 | Совершенно не ориентируется в образовательных стандартах. |  |
|  | **4. Опыт использования интерактивных форм в обучении** |  |
| 1 | Прекрасно знаком с опытом использования интерактивных форм в обучении. |  |
| 2 | Хорошо знаком с опытом использования интерактивных форм в обучении. |  |
| 3 | Имеет необходимое представление об опыте использования интерактивных форм в обучении. |  |
| 4 | Недостаточно хорошо знаком с опытом использования интерактивных форм в обучении. |  |
| 5 | Плохо знаком с опытом использования интерактивных форм в обучении. |  |
| 6 | Совершенно незнаком с опытом использования интерактивных форм в обучении. |  |
|  | **5. Работа с документами** |  |
| 1 | Хорошо умеет работать со школьными документами, не допускает ошибок в работе |  |
| 2 | Умеет работать со школьными документами, почти не допускает ошибок в работе. |  |
| 3 | Имеет необходимое представление и, в целом, умеет работать со школьными документами. |  |
| 4 | Допускает ошибки при работе со школьными документами. |  |
| 5 | Допускает серьезные ошибки при работе с документами. |  |
| 6 | Совершенно не знаком со школьной документацией и допускает ошибки при работе с документами. |  |
|  | **6. Навыки работы на ПК** |  |
| 1 | Отлично знает программное обеспечение и владеет технологиями работы на ПК и в Интернете. |  |
| 2 | Хорошо знает программное обеспечение и владеет технологиями работы на ПК и в Интернете. |  |
| 3 | Имеет необходимое представление о технологиях работы на ПК и в Интернете. |  |
| 4 | Не очень хорошо ориентируется в технологиях работы на ПК и в Интернете. |  |
| 5 | Плохо ориентируется в технологиях работы на ПК и в Интернете. |  |
| 6 | Не имеет представлений о технологиях работы на ПК и в Интернете. |  |
|  | **7. Эффективность работы** |  |
| 1 | Работает исключительно производительно, с очень большим эффектом, даже небольшими затратами труда достигает значительных результатов, ничего не делает впустую. |  |
| 2 | Работает производительно, достигает хороших результатов за счет большой эффективности затрачиваемых усилий. |  |
| 3 | Работает достаточно производительно, достигает приемлемых результатов не слишком большими затратами труда. |  |
| 4 | Работает не очень производительно, приемлемых результатов достигает довольно большими затратами труда. |  |
| 5 | Работает с низкой производительностью даже, когда работает много, результат не очень значителен. |  |
| 6 | Работает с крайне низкой производительностью, чтобы достигнуть даже незначительного результата, вынужден прикладывать значительные усилия. |  |
|  | **8. Опыт** |  |
| 1 | Способен успешно выполнять самые сложные задания, справляется с работой практически любой сложности. |  |
| 2 | Справляется с работой достаточной высокой сложности. |  |
| 3 | Справляется с работой средней сложности, но может иногда решать и более сложные задачи. |  |
| 4 | Хорошо справляется лишь с работой не очень большой сложности. |  |
| 5 | Не справляется со сложными заданиями, может выполнять лишь относительно простые. |  |
| 6 | Способен выполнять лишь самые примитивные задания. |  |
|  | **9. Календарно-тематическое планирование, рабочие программы и др.** |  |
| 1 | Прекрасно умеет планировать работу, добивается высокой жизнеспособности и реалистичности плана. |  |
| 2 | Хорошо умеет планировать работу. |  |
| 3 | В целом справляется с планированием работы. |  |
| 4 | С планированием работы справляется не очень хорошо. |  |
| 5 | Плохо справляется с планированием работы, планы его оказываются нежизнеспособны. |  |
| 6 | Совершенно не способен планировать даже самую простую работу. |  |
|  | **10. Умение создавать презентации, доклады, резюме** |  |
| 1 | Отлично знает технологии создания презентаций, докладов, резюме и владеет ими. |  |
| 2 | Хорошо знает технологии создания презентаций, докладов, резюме и владеет ими. |  |
| 3 | Имеет необходимое представление о технологиях создания презентаций, докладов, резюме. |  |
| 4 | Не очень хорошо ориентируется в технологиях создания презентаций, докладов, резюме. |  |
| 5 | Плохо ориентируется в технологиях создания презентаций, докладов, резюме. |  |
| 6 | Не имеет представлений о технологиях создания презентаций, докладов, резюме. |  |

При заполнении бланков респондент для каждого качества помечает каким-либо значком ту характеристику из шести, которая, как он считает, в наибольшей степени соответствует аттестуемому учителю.

После получения данных от всех респондентов по каждому учителю подсчитывается сумма номеров отмеченных ответов, результат делится на количество респондентов и округляется до ближайшего целого. Таким образом, для каждого качества определяется характеристика, которая в наибольшей степени соответствует этому учителю.

**II этап. Оценка руководителем и самооценка**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Компетенции** | **1🡨3🡪5** |
| 1 | Владеет предметными знаниями |  |
| 2 | Владение методами решения различных учебных задач |  |
| 3 | Умение решать задачи ЕГЭ, ГИА, олимпиад  |  |
| 4 | Умение доступно объяснить материал ученикам |  |
| 5 | Умение поддерживать контакт с учениками |  |
| 6 | Владение современными методами преподавания |  |
| 7 | Умение держать ситуацию под контролем |  |
| 8 | Владеет интерактивными методами обучения |  |
| 9 | Умение в любой ситуации сохранять хладнокровие и самообладание |  |
| 10 | Умение предвидеть и разрешать конфликты |  |
| 11 | Способность отстаивать свою точку зрения |  |
| 12 | Умение приспосабливаться к изменяющимся условиям |  |
| 13 | Способность проявлять терпимость к людям |  |
| 14 | Владение навыками работы на ПК |  |

Учитель и заместитель директора по научно-методической работе независимо друг от друга оценивают в баллах владение учителем той или иной компетенцией. Причем, если отклонение составляет более 1 балла, то погрешность считается грубой и свидетельствует либо о переоценке или недооценке педагогом своих профессиональных знаний, умений и навыков. С другой стороны – это может быть пристрастная оценка со стороны администрации.

Однако комплексное использование этих двух методов позволяет получить объективный результат и провести сравнительный анализ оценки профессионализма отдельного учителя в разных плоскостях.

**III этап. Оценка работы учителя-предметника**

 **(на примере учителей группы химии и биологии, валеологии)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Компетенции | Баллы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Изучение свойств химических веществ и основ ТЭД  |  |  |  |  |  |
| 2 | Развитие умения прогнозировать возможность протекания окислительно-восстановительных реакций |  |  |  |  |  |
| 3 | Владение общей теорией бытия и взаимодействия природы и общества |  |  |  |  |  |
| 4 | Осознание внутренней многозначности и противоречивости современных глобальных проблем |  |  |  |  |  |
| 5 | Осознание идеи личной ответственности каждого человека за все, что происходит в природном и социальном мире планеты |  |  |  |  |  |
| 6 | Осознание того, что глобальное восприятие мира неразрывно связано с пониманием уникальности культур, взглядов и обычаев, свойственным разным нациям |  |  |  |  |  |

С помощью данной (или аналогичной ей) системы оценивания уточняются проблемные зоны конкретного учителя-предметника.