

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ АКАДЕМИЯ  
ПОСТДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Институт развития образования  
*(наименование института)*  
Кафедра управления и экономики образования  
*(наименование кафедры)*

«СОГЛАСОВАНО»  
На заседании Ученого совета от  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Протокол № \_\_\_\_\_

«УТВЕРЖДАЮ»  
Ректор \_\_\_\_\_ С.В. Жолован  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
повышения квалификации  
**«УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ  
ПЕДАГОГА В КОНТЕКСТЕ ВВЕДЕНИЯ НСУР (НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ  
УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА)»**

**Наименование государственной услуги:**

реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации в очной форме обучения для физических лиц за исключением лиц с ОВЗ и инвалидов (72 аудиторных часа с итоговой аттестацией в форме экзамена для группы слушателей численностью 25 человек)

**Авторский коллектив:**

О.Г.Прикот, профессор кафедры управления и экономики образования, доцент, д.п.н.  
В.Н.Виноградов, профессор кафедры управления и экономики образования, профессор,  
к.п.н.

*(указываются Ф.И.О., должности, научные звания, ученые степени)*

**Эксперты, проводившие внутриакадемическую экспертизу программы:**

Лебедева Ирина Юрьевна, к.п.н., доцент кафедры ЕНО  
Ванина Эмилия Владимировна, к.п.н., доцент кафедры СПИ  
*(указываются Ф.И.О., должности, научные звания, ученые степени)*

Санкт-Петербург  
2018г.

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ АКАДЕМИЯ  
ПОСТДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
(наименование института)  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ  
(наименование кафедры, центра)

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор \_\_\_\_\_ С.В. Жолован

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**УЧЕБНЫЙ ПЛАН**

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации  
**«УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ  
ПЕДАГОГА В КОНТЕКСТЕ ВВЕДЕНИЯ НСУР (НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ  
УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА)»**

**Цель:** совершенствование профессиональной компетентности руководителей и специалистов в реализации задач по управлению профессионально-личностным развитием педагога в контексте введения НСУР;

**Категория слушателей:** руководители ГОУ и структурных подразделений ГОУ, резерв руководителей ГОУ, специалисты ИМЦ

**Форма обучения:** очная.

**Календарный учебный график:**

Общий объём программы в часах 72

Аудиторных часов - 72

*Режим занятий:*

Аудиторных часов в день 4, дней в неделю 1

Общая продолжительность программы (месяцев, дней, недель) 18 дней (4 месяца).

№ п/п	Наименование модулей	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1.	Цели и задачи национальной системы учительского роста в деятельности руководителя образовательной организации	36	14	22	экзамен
2.	Проектирование системы методической работы в образовательной организации в контексте реализации НСУР	18	8	10	зачет
3.	Управленческие аспекты методической подготовки старшего и ведущего учителей	18	8	10	зачет
	Итоговый контроль	-	-	-	Экзамен
	<b>Итого:</b>	<b>72</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	-

Заведующий кафедрой управления  
и экономики образования \_\_\_\_\_

В.В.Лебедев

\_\_\_\_\_ (дата)

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ АКАДЕМИЯ  
ПОСТДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
(наименование института)  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ  
(наименование кафедры, центра)

**УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН**

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации  
**«УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ  
ПЕДАГОГА В КОНТЕКСТЕ ВВЕДЕНИЯ НСУР (НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ  
УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА)»**

№ п/п	Наименование модулей, тем	Всего часов	В том числе:		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1.	Цели и задачи национальной системы учительского роста в деятельности руководителя образовательной организации	36	14	22	экзамен
1.1	Национальная система учительского роста как современная идеология непрерывного профессионального развития специалиста. Модель непрерывного обучения педагога с установкой «Life-long Learning» («обучение в течение всей жизни»).	4	2	2	
1.2.	Основные принципы, понятия, положения профессиональной стандартизации в педагогической деятельности.	4	2	2	
1.3	Профессиональный стандарт "Воспитатель, учитель, старший воспитатель/ воспитатель-методист, старший учитель/ учитель-методист, ведущий воспитатель/ воспитатель-наставник, ведущий учитель/ учитель-наставник(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)"(проект)	4	2	2	

1.4	Возможности применения уровневого профессионального стандарта при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда	4	2	2	
1.5	Современные подходы к построению программ непрерывного профессионального развития педагогических кадров.	4	-	4	
1.6	НСУР и уровневая аттестация педагогических кадров на основе ЕФОМ (единых федеральных оценочных материалов). Современные подходы к аттестации педагогических кадров.	4	2	2	
1.7	Профессиональные дефициты в педагогической деятельности специалиста как исходная позиция профессионального роста педагога.	4	2	2	
1.8	Персонифицированная (персональная) программа дополнительного профессионального образования как фактор индивидуального профессионального развития педагога.	4	2	2	
1.9	Сетевые формы организации деятельности педагогических сообществ.	4	-	4	
<b>2.</b>	<b>Проектирование системы методической работы в образовательной организации в контексте реализации НСУР</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>зачет</b>
2.1.	Особенности построения методической работы как системы корпоративного обучения педагога. Положение о методической работе в образовательном учреждении.	4	2	2	
2.2	Деятельность старшего и ведущего учителей в контексте реализации НСУР. Должностная инструкция старшего учителя.	4	2	2	
2.3.	Алгоритм управления непрерывным профессиональным развитием педагога. Планирование методической работы в образовательном учреждении.	6	2	4	
2.4.	Современные формы организации методической работы в образовательном учреждении	4	2	2	

<b>3.</b>	<b>Управленческие аспекты методической подготовки старшего учителя и ведущего учителей</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>зачет</b>
3.1	Анализ профессиональных дефицитов в деятельности педагога	4	2	2	
3.2.	Разработка методических единиц профессионального развития педагога. Проектирование программы методической помощи (сопровождения) педагогу.	4	2	2	
3.3	Интерактивные технологии методической работы в рамках педагогического сообщества. Организационная культура в образовательном учреждении.	6	2	4	
3.4	Организация процесса самообразования педагога.	4	2	2	
	<b>Итоговый контроль</b>	-	-	-	<b>Экзамен</b>
	<b>Итого:</b>	<b>72</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	

Заведующий кафедрой управления  
и экономики образования  
\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ В.В.Лебедев

## Пояснительная записка

к дополнительной профессиональной программе повышения квалификации  
**«Управление профессионально-личностным развитием педагога в контексте введения НСУР»**

### ***1.1. Актуальность и практическая значимость ДПП***

В условиях реализации НСУР (национальной системы учительского роста) руководители образовательных учреждений должны владеть навыками управления непрерывным профессиональным развитием педагогических кадров.

Проект профессионального стандарта "Воспитатель, учитель, старший воспитатель/ воспитатель-методист, старший учитель/ учитель-методист, ведущий воспитатель/ воспитатель-наставник, ведущий учитель/ учитель-наставник (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)" предполагает проектирование новой модели методической работы (системы корпоративного обучения педагогов на базе образовательной организации), используя возможности введения новых должностей «старший учитель» и «ведущий учитель».

Содержание программы адресовано руководителям образовательных организаций, председателям методических объединений учителей, специалистам информационно-методических центров, педагогам - кандидатам на замещение должностей «старший учитель» и «ведущий учитель».

Практическая значимость программы заключается в совершенствовании профессиональной компетентности руководителей и специалистов в реализации задач по управлению профессионально личностным развитием педагога в контексте введения НСУР на основе проектирования системы корпоративного обучения и подготовки педагогов к управлению методической работой в образовательной организации.

### ***1.2. Профессиональный стандарт как основа разработки ДПП:***

В основу обучения по данной ДПП положен профессиональный стандарт:

**1. Проект Приказа Минтруда России "Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации" (по состоянию на 23.06.2016) (подготовлен Минтрудом России)**

Планируемые результаты обучения направлены на выполнение слушателем:

Обобщенных трудовых функций (ОТФ)	Трудовых функций (ТФ)	Трудовых действий (ТД)	На уровне квалификации
Управление ресурсами образовательной организации	Управление ресурсами дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации и организации дополнительного образования детей	-Формирование системы оценки качества кадрового ресурса и организация процесса подбора и аттестации кадров, формирование штатного расписания деятельности организации, организация разработки и утверждение должностных инструкций; - Формирование системы	7-8

		мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации	
--	--	---	--

### **1.3. Описание структуры программы с указанием места в ней каждого из модулей**

Программа состоит из 3 взаимосвязанных модулей. Логика построения – от государственных требований к непрерывному профессиональному развитию педагогических кадров к инструменту профессионального развития на базе образовательной организации, к технологиям методического обеспечения профессионального развития педагогов в педагогическом сообществе. На уровне содержания можно выделить смысловой блок обучения - проектирование системы корпоративного обучения педагогов на базе образовательного учреждения силами педагогического коллектива. 1 модуль раскрывает особенности НСУР, требования профессионального стандарта и возможности введения новых должностей - «старший учитель» и «ведущий учитель». 2 модуль обеспечивает руководителя образовательной организации необходимыми умениями проектирования системы методической работы в образовательной организации в контексте реализации НСУР. 3 модуль раскрывает профессиональные компетенции старшего и ведущего учителей в реализации системы методической работы в педагогическом коллективе.

Общее количество учебных единиц, количество экзаменов и зачетов представлено в соответствии с локальными актами Академии.

### **1.4. «Целевая карта» дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление профессионально-личностным развитием педагога в контексте введения НСУР»**

**Цель программы:** совершенствование профессиональной компетентности руководителей и специалистов в реализации задач по управлению профессионально-личностным развитием педагога в контексте введения НСУР.

**Категория слушателей:** руководители ГОУ и структурных подразделений ГОУ, резерв руководителей ГОУ, специалисты ИМЦ.

#### **Требования к образованию и обучению:**

Для руководителей дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации – высшее образование и дополнительное профессиональное образование, не менее трёх лет стажа педагогической или руководящей деятельности в образовательных организациях.

Учитель/ воспитатель: высшее образование, не менее 3 лет практической работы в должности учителя при наличии высшего образования не ниже уровня специалитет, магистратура.

В соответствии с указанными выше профессиональными стандартами слушатель данной ДПП готовится к решению следующих задач профессиональной деятельности и должен обладать следующими профессиональными компетенциями (**обязательные результаты обучения**):

Модуль ДПП (М)	Задачи профессиональной	Профессиональные компетенции (ПК),	Профессиональные компетенции (ПК),
----------------	-------------------------	------------------------------------	------------------------------------

	деятельности (ЗПД)*	подлежащие формированию (если таковые имеются, столбец не является обязательным)	подлежащие развитию
<p>М<sub>1</sub> Цели и задачи национальной системы учительского роста в деятельности руководителя образовательной организации</p>	<p>ЗПД 1.Создание условий для непрерывного повышения квалификации работников <i>с учетом современных требований НСУР, профессионального стандарта</i></p>	<p>ПК 1.1. Готовность оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации <i>с учетом современных требований НСУР, профессионального стандарта</i></p>	<p>ПК 1.1. Способность владеть методами планирования развития профессиональных и лидерских навыков исходя из выявленных профессиональных дефицитов и потребностей педагогически и иных работников, целей и задач образовательных программ и программы развития образовательной организации-</p>
<p>М<sub>2</sub> Проектирование системы методической работы в образовательной организации в контексте реализации НСУР</p>	<p>ЗПД 2 Содействие деятельности учительских (педагогических) организаций и методических объединений, <i>путем вовлечения их в процесс проектирования системы методической работы в образовательной организации в контексте реализации НСУР</i></p>	<p>- -</p>	<p>ПК 2.1. Способность анализировать и определять потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач ПК 2.2. Способность планировать и контролировать эффективное распределение ресурсов образовательной организации, их рациональное использование ПК 2.3. Способность</p>



			<p>разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации</p> <p>ПК 2.4.</p> <p>Способность оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации</p>
<p>М<sub>3</sub></p> <p>Управленческие аспекты методической подготовки старшего ведущего учителей</p>	<p>и ЗПД 3 Содействие обеспечению образовательной организации квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, <i>на основе использования возможностей новых должностей - старший и ведущий учитель.</i></p>		<p>ПК 3.1</p> <p>Способность выявлять образцы лучшей педагогической практики</p> <p>ПК 3.2.</p> <p>Способность организовывать совместные с коллегами решения профессиональных проблем и задач, направленных на повышение качества образовательной деятельности</p> <p>ПК 3.3.</p> <p>Способность организовывать и помогать в разработке индивидуальных планов</p>

			профессионального развития
<p>Общепрофессиональные компетенции (ОПК) и (или) общие (общекультурные) компетенции (ОК), подлежащие развитию в течение всего процесса обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способность самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения</li> <li>- способность принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия</li> <li>- способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия</li> </ul>			

### **1.5. Оценка планируемых результатов обучения**

#### **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

для проведения итоговой аттестации в форме устного экзамена

#### Описание процедуры итоговой аттестации

**Итоговая аттестация** в рамках программы повышения квалификации представляет из себя устный экзамен. Устный экзамен проводится в форме ответа на теоретический вопрос и выполнения практического обобщающего задания с обязательной публичной презентацией. Оформление презентации проводится в рамках самостоятельной работы слушателей с обязательным приложением проекта развития методической работы образовательного учреждения и направляется преподавателю по электронной почте не позднее, чем за 3 дня до проведения экзамена.

#### Процедура экзамена

- Слушатели заранее получают вопросы к экзамену. По первым 30 вопросам слушатели готовят выступление. При ответах на вопрос с 30 по 40 слушатели демонстрируют результаты своей проектной деятельности;
- По выбранному вопросу готовят выступление и презентацию, на выступление дается до 10 минут.
- Слушатели вправе получать индивидуальные консультации в процессе подготовки к экзамену.
- Для проведения экзамена требуется обычная аудитория, имеющая возможности демонстрировать презентации, выход в Интернет, позволяющий продемонстрировать материалы на сайте образовательной организации.
- Слушатели могут провести презентацию ответа на вопрос экзамена на базе образовательной организации как семинар-практикум для своих коллег (в этом случае предоставляется программа семинара и презентационные материалы).
- Итоговая отметка по итогам выступления выставляется аттестационной комиссией в ходе открытого голосования и сообщается слушателям в день проведения экзамена.

## ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА

### Вариант 2. ЭКЗАМЕН

Вопросы для экзамена:

1. В чем заключается актуальность введения НСУР?
2. На какие теоретико-методологические подходы опирается разработка НСУР?
3. Какие нормативные акты регламентируют реализацию НСУР?
4. В чем заключается смысл непрерывного обучения педагога с установкой «Lifelong Learning» («обучение в течение всей жизни»)?
5. Что означает профессионально-личностное развитие педагога?
6. Как личные цели и мотивы личности определяют стратегии профессионального развития специалиста?
7. Каковы задачи профессиональной стандартизации в образовательной деятельности?
8. Какие ключевые понятия и принципы лежат в основе профессионального стандарта «Педагог»?
9. В чем заключаются основные новшества проекта уровня профессионального стандарта "Воспитатель, учитель, старший воспитатель/ воспитатель-методист, старший учитель/ учитель-методист, ведущий воспитатель/ воспитатель-наставник, ведущий учитель/ учитель-наставник(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)"?
10. Охарактеризуйте возможности и требования вариантов «вертикального» и «горизонтального» профессионального развития педагога.
11. Как меняется содержание трудовой функции «Осуществление профессиональной деятельности, направленной на получение образования по основной образовательной программе обучающимися (в том числе обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, одаренными обучающимися, обучающимися в трудной жизненной ситуации)» в деятельности учителя, старшего учителя и ведущего учителя?
12. Как меняется содержание трудовой функции «Осуществление профессионального взаимодействия с родителями обучающихся и их законными представителями» в деятельности учителя, старшего учителя и ведущего учителя?
13. Каковы цели реализации трудовой функции «Осуществление профессионального взаимодействия с коллегами»?
14. В чем заключаются различия трудового функционала учителя, старшего учителя и ведущего учителя?
15. Каковы возможности применения уровня профессионального стандарта при формировании кадровой политики и в управлении персоналом?
16. Какие организационно-педагогические условия лежат в основе проектирования программ непрерывного профессионального развития педагогических кадров?
17. Каковы цели введения уровня аттестации педагогических кадров на основе ЕФОМ (единых федеральных оценочных материалов)?
18. Каков алгоритм прохождения уровня аттестации педагогических кадров на основе ЕФОМ (единых федеральных оценочных материалов)?
19. Что является результатом прохождения педагогом уровня аттестации педагогических кадров на основе ЕФОМ (единых федеральных оценочных материалов)?
20. Что понимается под профессиональным дефицитом и как профессиональные дефициты стимулируют непрерывное развитие педагога?
21. Какие формы устранения профессиональных дефицитов предлагает современная система образования?
22. Как учитываются профессиональные дефициты в персонифицированной программе дополнительного профессионального образования педагога?
23. Какими возможностями для устранения профессиональных дефицитов обладают сетевые профессиональные сообщества?

24. Какими возможностями обладает система управления профессионально-личностным развитием педагога в образовательной организации?
25. Какими возможностями обладает эффективный контракт с педагогом для его профессионально-личностного развития в образовательной организации?
30. Каковы цели и задачи методической работы в образовательной организации?
31. В чем состоит сходство и различие методической работы и корпоративного обучения в образовательной организации?
32. Какие локальные акты регламентируют методическую работу в образовательной организации?
33. Какие виды методической поддержки педагога используются в образовательном учреждении?
34. Как осуществляется планирование методической поддержки педагогических кадров?
35. Какие инструменты используются для выявления профессиональных дефицитов педагога непосредственно в образовательной деятельности?
36. Какие андрагогические технологии обучения взрослых используются в методической работе?
37. Какие требования предъявляются к дидактической единице в методической работе с педагогическими кадрами?
38. Охарактеризуйте требования к деятельности методиста в образовательной организации. Должностная инструкция старшего учителя.
39. Как формируется организационная культура как инструмент профессионального развития педагога?
40. Из каких разделов состоит индивидуальная карта профессионально-личностного развития педагога?

***Структура контрольно-измерительных материалов, подходы к формированию вариантов заданий:***

Предмет(ы)* оценивания	Объект(ы) оценивания**	Критерии оценки	Показатели оценки
Готовность к обеспечению образовательной организации квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта	Устный ответ	1. Знание нормативно-правовых документов 2. Владение навыками анализа проблем непрерывного развития педагогических кадров 3. Способность четкой формулировки проблемы 4. Наличие интерпретации проблемы в контексте развития отдельного педагога	Высокий уровень – полностью соответствует всем указанным критериям – 5 баллов Средний уровень – частичное соответствие – 3—4 балла Низкий уровень – не соответствует выделенным критериям – 1-2 балла

		и педагогического коллектива. 5. Понимание возможностей и ограничений непрерывного развития педагогических кадров	
Способность формировать систему методической и организационно-массовой деятельности как составляющей образовательной деятельности организации	Защита индивидуального проекта в форме презентации его содержания	1. Реалистичность содержания проекта 2. Конкретность (ясность) цели проекта 3. Диагностичность (измеряемость) результатов 4. Соответствие задач заявленной теме и инновационной идее проекта. 5. Логическая взаимосвязь мероприятий проекта, ожидаемых результатов и планируемых действий.	Высокий уровень – полностью соответствует всем указанным критериям – 5 баллов Средний уровень – частичное соответствие – 3—4 балла Низкий уровень – не соответствует выделенным критериям – 1-2 балла
<p>Условия выполнения задания***</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Место выполнения задания: аудитория, оборудованная мультимедийным обеспечением и Интернетом</li> <li>2. Особенности выполнения задания (письменное, устное, комбинированное...): Комбинированное выполнение задания состоит из устного ответа на вопрос и презентации по результатам выполнения практического задания</li> <li>3. Максимальное время выполнения задания (подготовки к устному ответу, время для самого ответа): до 15 мин.</li> </ol>			

**1.5. Вариативность в содержании и организации обучения** (при условии, что подходы к ее организации одинаковы для всех модулей ДПП):

Вариативность реализации образовательной программы обеспечивается путём предоставления слушателям права выбора направления проектирования системы методической работы (математика, русский язык, дошкольное образование и др.), тематики практических работ и работ текущего контроля. Вариативность содержания работы слушателей осуществляется в режиме самостоятельной работы с презентацией полученных результатов. Методическая поддержка самостоятельной работы слушателей будет производиться на основе общедоступных инструментов сети Интернет, дистанционных и очных консультаций.

## **1.7. Организационно-педагогические условия реализации ДПП**

### **1.7.1. Требования к квалификации педагогических кадров, обеспечивающих реализацию образовательного процесса:**

- Образовательный процесс осуществляет профессорско-преподавательский состав СПб АППО (ст.преподаватель, доцент, профессор).
- Требования к квалификации указанных должностей определены в соответствующих нормативно-правовых документах.

### **1.7.2. Требования к материально-техническим условиям:**

Занятия по программе будут проходить в современных аудиториях, оснащенных мультимедийной техникой и предназначенных для организации фронтальной, групповой и индивидуальной работы слушателей, в том числе в специально оборудованных компьютерных классах. Все слушатели будут обеспечены учебным материалом в электронной форме.

### **1.7.3. Требования к информационному и учебно-методическому обеспечению образовательной программы**

#### Состав УМК:

1. «Менеджмент в образовании»: учебное пособие, под ред. А.С.Горшкова – СПб.: СПб АППО, 2018. – 194с.
2. Вопросы управления общеобразовательной организацией (Рабочая тетрадь): под ред. А.С.Горшкова, СПб. СПб АППО, 2014.- 86 с.
3. Прикот О.Г. Управление проектами//Программа профессиональной переподготовки «Управление образованием как инновационным ресурсом общества» - Президентская программа подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства Российской Федерации.Рабочая тетрадь. - СПб: НИУ ВШЭ, 2012,. – 47 с.
4. Прикот О.Г.Проектное управление инновационным развитием образовательной организации. –М.: Сентябрь. – 2013. – 160 с.
5. Виноградов В.Н. Подготовка педагога к проектированию современного урока в условиях реализации ФГОС.Инновационная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС общего образования: сб. науч. статей / под общ. ред. О.Б.Даутовой, И.И.Соколовой. – СПб.:ФГБНУ «ИПООВ РАО», 2015. – 386 с.
6. Презентации преподавателей кафедры по каждому модулю программы

#### **Основные законодательные и нормативно-правовые материалы**

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
2. Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.
3. Профессиональный стандарт "Воспитатель, учитель,старший воспитатель/воспитатель-методист, старший учитель/ учитель-методист,ведущий воспитатель/воспитатель-наставник, ведущий учитель/ учитель-наставник(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)"(проект);
4. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» 544н от 18 октября 2013 года

#### **Рекомендуемые электронные источники информации:**

Проект уровня профессионального стандарта педагога.

[https://ria.ru/trend/profstandart\\_07042017/](https://ria.ru/trend/profstandart_07042017/)

Пояснительная записка к модели Национальной системы учительского роста (НСУР)[https://ria.ru/trend/profstandart\\_07042017/](https://ria.ru/trend/profstandart_07042017/)

### 1.7.4 Общие требования к организации образовательного процесса

Ключевым принципом реализации данной программы выступает широкое использование технологий обучения взрослых:

- активная лекция;
- деловая игра;
- защита авторских проектов;
- круглый стол;
- мастер – класс;
- мастерская;
- практикум;
- экспертиза
- мозговой штурм;

Практикоориентированный характер программы предполагает выступления из опыта работы и проведение части занятий на базе образовательных учреждений общего образования.

### Рабочие программы учебных модулей

**Модуль 1. Цели и задачи национальной системы учительского роста в деятельности руководителя образовательной организации**  
**- планируемые результаты обучения (декомпозиция компетенций, формируемых в рамках данной рабочей программы):**

Задача профессиональной деятельности:	.Создание условий для непрерывного повышения квалификации работников <i>с учетом современных требований НСУР, профессионального стандарта</i>		
Профессиональные компетенции (ПК)	Слушатель должен знать (З):	Слушатель должен уметь (У):	Слушатель должен владеть (приобрести опыт деятельности)(О) *
ПК 1. Готовность оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового	31.1 Теоретические основания непрерывного профессионального развития специалиста; 31.2 Основные положения НСУР, уровня стандарта и уровневой аттестации педагогических кадров	У1.1 Уметь использовать понятие «профессиональные дефициты» для организации непрерывного профессионального развития педагога У1.2 Уметь использовать демонстрационные материалы уровневой аттестации для	О1.1 Владеть навыками оценки профессиональной деятельности педагога на основе выявления профессиональных дефицитов О1.2 Владеть навыками мотивации педагога к непрерывному развитию своей профессиональной деятельности.

потенциала образовательной организации с учетом современных требований НСУР, профессионального стандарта		оценки кадрового потенциала образовательной организации	
ПК 2 Владеть методами планирования развития профессиональных и лидерских навыков исходя из выявленных профессиональных дефицитов и потребностей педагогических и иных работников, целей и задач образовательных программ и программы развития образовательной организации-	32.1 Знать основные цели проекта уровня профессионального стандарта в контексте реализации НСУР 32.2 Знать основные требования к деятельности старший и ведущий учитель	У2.1 Умение интерпретировать варианты построения вертикальной и горизонтальной карьер педагогического развития У2.2 Умение планировать развитие профессиональных и лидерских качеств педагога на основе выявленных профессиональных дефицитов	О2.1 Владеть навыками организации, сопровождения и поддержки самостоятельной работы педагогов по устранению профессиональных дефицитов в групповых формах корпоративного обучения О2.2 Владение навыками установления связи между профессиональными дефицитами и качеством образования.

**- описание образовательного процесса по данной рабочей программе:**

№ п/п	Тема занятия (несколько занятий)	Кол-во часов	Формы организации учебных занятий	Основные элементы содержания	Формируемые (развиваемые) элементы ПК
1.1	Национальная система учительского роста как современная идеология непрерывного профессионального развития специалиста. Модель непрерывного обучения педагога	4	Лекция 2 Практикум 2	Мировые исследования теории непрерывного обучения педагога с установкой «Life-long Learning» («обучение в течение всей жизни»). Андрагогические подходы научной школы С.Г.Вершловского. Анализ поручения	31.1,



	с установкой «Life-long Learning» («обучение в течение всей жизни»)).			Президента РФ о создании системы НСУР.	
1.2	Основные принципы, понятия, положения профессиональной стандартизации в педагогической деятельности.	4	Лекция Практикум	Нормативные основы профессиональной стандартизации. Взаимосвязь основных профессиональных стандартов в образовании	31.2, O1.1
1.3	Профессиональный стандарт "Воспитатель, учитель, старший воспитатель/ воспитатель-методист, старший учитель/ учитель-методист, ведущий воспитатель/ воспитатель-наставник, ведущий учитель/ учитель-наставник(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)"(проект)	4	Лекция Практикум	Изучение вариантов вертикальной и горизонтальной карьеры педагога. Уровневость нового профессионального стандарта. Новые общетрудовые функции педагога.	32.1, 32.2, U2.1
1.4	Возможности применения уровневого профессионального стандарта при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых	4	Лекция Практикум	Цели профессионального взаимодействия педагогов в педагогическом коллективе на основе уровневости в профессиональной деятельности. Цели и задачи деятельности старший учитель и ведущий учитель в педагогическом коллективе.	U2.2, O1.2

	договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда				
1.5	Современные подходы к построению программ непрерывного профессионального развития педагогических кадров.	4	Лекция Практикум	Вариативность маршрутов профессионального развития педагога: групповые, индивидуальные, формальные, неформальные и информальные	O2.1
1.6	НСУР и уровневая аттестация педагогических кадров на основе ЕФОМ (единых федеральных оценочных материалов). Современные подходы к аттестации педагогических кадров.	4	Лекция Практикум	Уровневая аттестация педагога с выявлением его профессиональных дефицитов. Анализ демонстрационных материалов ЕФОМ. Взаимосвязь качества образования и профессиональных дефицитов.	31.2, У1.2, O1.1, O1.2
1.7	Профессиональные дефициты в педагогической деятельности специалиста как исходная позиция профессионального роста педагога.	4	Лекция Практикум	Понятие профессиональный дефицит как мотиватор профессионального развития педагога.	У1.1, O1.2
1.8	Персонифицированная (персональная) программа дополнительного профессионального образования как фактор индивидуального профессионального развития педагога.	4	Лекция Практикум	Основы построения программы устранения профессиональных дефицитов педагога	У.2.2, O.2.2
1.9	Сетевые формы организации деятельности педагогических сообществ.	4	Лекция Практикум	Профессиональное развитие педагога в различных форматах педагогического взаимодействия.	O.1.2, O2.2

				Понятие педагогическое сообщество	
--	--	--	--	-----------------------------------	--

*- оценка планируемых результатов обучения по данной рабочей программе (паспорт оценочных средств для осуществления текущего контроля):*

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

для проведения текущего контроля в форме устного экзамена. \_

Вопросы для экзамена:

1. В чем заключается актуальность введения НСУР?
2. На какие теоретико-методологические подходы опирается разработка НСУР?
3. Какие нормативные акты регламентируют реализацию НСУР?

4. В чем заключается смысл непрерывного обучения педагога с установкой «Life-long Learning» («обучение в течение всей жизни»)?
5. Что означает профессионально-личностное развитие педагога?
6. Как личные цели и мотивы личности определяют стратегии профессионального развития специалиста?
7. Каковы задачи профессиональной стандартизации в образовательной деятельности?
8. Какие ключевые понятия и принципы лежат в основе профессионального стандарта «Педагог»?
9. В чем заключаются основные новшества проекта уровня профессионального стандарта "Воспитатель, учитель, старший воспитатель/ воспитатель-методист, старший учитель/ учитель-методист, ведущий воспитатель/ воспитатель-наставник, ведущий учитель/ учитель-наставник(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)"?
10. Охарактеризуйте возможности и требования вариантов «вертикального» и «горизонтального» профессионального развития педагога.
11. Как меняется содержание трудовой функции «Осуществление профессиональной деятельности, направленной на получение образования по основной образовательной программе обучающимися (в том числе обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, одаренными обучающимися, обучающимися в трудной жизненной ситуации)» в деятельности учителя, старшего учителя и ведущего учителя?
12. Как меняется содержание трудовой функции «Осуществление профессионального взаимодействия с родителями обучающихся и их законными представителями» в деятельности учителя, старшего учителя и ведущего учителя?
13. Каковы цели реализации трудовой функции «Осуществление профессионального взаимодействия с коллегами»?
14. В чем заключаются различия трудового функционала учителя, старшего учителя и ведущего учителя?
15. Каковы возможности применения уровня профессионального стандарта при формировании кадровой политики и в управлении персоналом?
16. Какие организационно-педагогические условия лежат в основе проектирования программ непрерывного профессионального развития педагогических кадров?
17. Каковы цели введения уровня аттестации педагогических кадров на основе ЕФОМ (единых федеральных оценочных материалов)?
18. Каков алгоритм прохождения уровня аттестации педагогических кадров на основе ЕФОМ (единых федеральных оценочных материалов)?
19. Что является результатом прохождения педагогом уровня аттестации педагогических кадров на основе ЕФОМ (единых федеральных оценочных материалов)?
20. Что понимается под профессиональным дефицитом и как профессиональные дефициты стимулируют непрерывное развитие педагога?
21. Какие формы устранения профессиональных дефицитов предлагает современная система образования?
22. Как учитываются профессиональные дефициты в персонифицированной программе дополнительного профессионального образования педагога?
23. Какими возможностями для устранения профессиональных дефицитов обладают сетевые профессиональные сообщества?
24. Какими возможностями обладает система управления профессионально-личностным развитием педагога в образовательной организации?
25. Какими возможностями обладает эффективный контракт с педагогом для его профессионально-личностного развития в образовательной организации?
30. Каковы цели и задачи методической работы в образовательной организации?

Описание организации процедуры оценивания:

### Процедура экзамена

- Слушатели заранее получают вопросы к экзамену;
- По выбранному вопросу готовят выступление и презентацию, на выступление дается до 10 минут.
- Слушатели вправе получать индивидуальные консультации в процессе подготовки к экзамену.
- Для проведения экзамена требуется обычная аудитория, имеющая возможности демонстрировать презентации, выход в Интернет, позволяющий продемонстрировать материалы на сайте образовательной организации.
- Слушатели могут провести презентацию ответа на вопрос экзамена на базе образовательной организации как семинар-практикум для своих коллег (в этом случае предоставляется программа семинара и презентационные материалы).
- Итоговая отметка по итогам выступления выставляется аттестационной комиссией в ходе открытого голосования и сообщается слушателям в день проведения экзамена.

### ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА НАЗВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА

Слушателям предлагается ответить на вопросы экзамена, опираясь на материалы обучения. Оценивается их готовность к проектированию системы непрерывного профессионального развития педагога с учетом требований профессионального стандарта и выявленных профессиональных дефицитов.

Предмет(ы)* оценивания	Объект(ы) оценивания**	Критерии оценки	Показатели оценки
Способность проектировать систему управления по обеспечению образовательной организации квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта	Устный ответ	1. Знание нормативно-правовых документов 2. Владение навыками анализа проблем непрерывного развития педагогических кадров 3. Способность четкой формулировки проблемы и целевой установки деятельности 4. Наличие интерпретации проблемы в контексте развития отдельного педагога и педагогического	Высокий уровень «отлично» – полностью соответствует всем указанным критериям – 5 баллов Высокий уровень с отдельными замечаниями «хорошо» соответствует частично указанным критериям – 4 балла Средний уровень – частичное соответствие «удовлетворительно» – 3 балла Низкий уровень – не соответствует выделенным критериям «неудовлетворительно» – 1-2 балла

		коллектива и планирование конкретных мероприятий. 5. Понимание возможностей и ограничений непрерывного развития педагогических кадров	
--	--	--	--

**Модуль 2. Проектирование системы методической работы в образовательной организации в контексте реализации НСУР**  
**- планируемые результаты обучения (декомпозиция компетенций, формируемых в рамках данной рабочей программы):**

Задача профессиональной деятельности:	Содействие деятельности учительских (педагогических) организаций и методических объединений, вовлекая их в процесс проектирования системы методической работы в образовательной организации в контексте реализации НСУР		
Профессиональные компетенции (ПК)	Слушатель должен знать (З):	Слушатель должен уметь (У):	Слушатель должен владеть (приобрести опыт деятельности)(О) *
ПК 2.1. Анализировать и определять потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач	31.1 Теоретические основания анализа потребностей образовательной организации в педагогических кадрах; 31.2 Основные положения работы методической системы поддержки педагогических кадров	У1.1 Уметь формулировать цели методической работы в соответствии со стратегическими целями развития ОО У1.2 Уметь формулировать задачи корпоративной системы обучения педагогов в образовательной организации	О1.1 Владеть навыками проектирования системы методической работы О1.2 Владеть навыками нормативно-правового регламентирования деятельности деятельности системы корпоративного обучения педагогов
ПК 2.2. Планировать и контролировать эффективное распределение ресурсов образовательной организации, их	32.1 Знать основные цели и функционал деятельности старшего и ведущего учителей 32.2 Знать основные	У2.1 Умение планировать методическую работу с учетом возможностей старшего и ведущего учителей У2.2 Умение	О2.1 Владеть методами и формами планирования системы корпоративного обучения педагогов О2.2 Владение навыками управления непрерывным профессиональным развитием педагога..

рациональное использование	требования к организации деятельности старший и ведущий учитель	контролировать эффективность профессионального развития педагога на основе выявленных профессиональных дефицитов	
ПК 2.3. Разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации	33.1 Знать алгоритмы разработки локальных нормативных актов;	У3.1 Уметь разрабатывать локальные акты, регламентирующие деятельность методической системы ОО У3.2 Уметь разрабатывать должностные инструкции старшего и ведущего учителей	О3.1 Владеть навыками регламентирования эффективной работы системы корпоративного обучения педагогов
ПК 2.4. Оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации	34.1 Теоретические основания построения мониторинга непрерывного профессионального развития специалиста; 34.2 Основные формы и методы организации системы методической работы	У4.1 Уметь строить индивидуальный маршрут методической поддержки педагога в соответствии с его профессиональными дефицитами У4.2 Уметь осуществлять подбор оптимальных форм методической работы для устранения профессиональных дефицитов	О4.1 Владеть навыками проектирования вариативной системы методической работы О4.2 Владеть навыками мотивации педагога к непрерывному развитию своей профессиональной деятельности.

*- описание образовательного процесса по данной рабочей программе:*

№ п/п	Тема занятия (нескольких занятий)	Кол-во часов	Формы организации учебных занятий	Основные элементы содержания	Формируемые (развиваемые) элементы ПК
2.1	Особенности	4	Лекция	Теоретические	31.1, 31.2,

.	построения методической работы как системы корпоративного обучения педагога. Положение о методической работе в образовательном учреждении.		Практику м	основания методической работы. Вариативные формы методической работы. Система корпоративного обучения и потребности ОО в развитии. Локальные нормативные акты. Разработка локальных нормативных актов.	У1.2, У1.1, О1.1, О1.2. 33.1, У3.1, О3.1
2.2	Деятельность старшего и ведущего учителей в контексте реализации НСУР. Должностная инструкция старшего учителя.	4	Лекция Практику м	Профессиональные модели деятельности старшего и ведущего учителей в педагогическом сообществе. Анализ должностной инструкции, Проектирование функционала учителя с навыками методиста (наставника)	32.1, 32.2, У1.2, У3.2, О3.1
2.3	Алгоритм управления непрерывным профессиональным развитием педагога. Планирование методической работы в образовательном учреждении.	6	Лекция Практику м	Проектирование вариантов вертикальной и горизонтальной карьеры педагога. Анализ совокупности профессиональных дефицитов и проектирование индивидуального маршрута профессионального развития педагога. Планирование непрерывного характера методической поддержки профессионального развития педагога	34.1, 34.2, У4.1, О2.1
2.4	Современные формы организации методической работы в образовательном учреждении	4	Лекция Практику м	Анализ вариативных форм организации методической работы. Оптимальные возможности форм методической работы для мотивации развития	34.2, У4.2,



				педагога и устранения его профессиональных дефицитов.	
--	--	--	--	---	--

*- оценка планируемых результатов обучения по данной рабочей программе (паспорт оценочных средств для осуществления текущего контроля):*

#### ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

для проведения текущего контроля в форме устного зачета

Текущий контроль проводится на основании выполнения и защиты практического обобщающего задания в форме презентации – устный зачет. Презентация документа проводится по результатам самостоятельной работы слушателей с обязательным приложением одного из локальных актов учреждения в сфере организации методической работы (Положение о методической работе, должностная инструкция, план работы методического объединения и др.) и направляется преподавателю по электронной почте не позднее, чем за 3 дня до проведения зачета.

#### **Требования к презентации**

1. Текст должен отражать позицию автора по самостоятельно выбранному актуальному вопросу (проблеме) практики разработки локальных актов в сфере организации методической работы при реализации задач, поставленных в нормативно-правовых документах.
2. Автор должен дать оценку проблеме и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность выбранной позиции.

3. В тексте должно быть продемонстрировано владение предметом анализа, понимание современных тенденций и проблем организации разработки локальных актов в сфере организации системы методической работы в современных условиях.

4. Текст должен быть завершенным и четко структурированным, посвященным заданной выбранной темой проблематике.

5. Стилизовое решение, структурная организация текста, лексика должны соответствовать заданной тематике и поставленной автором задаче.

**ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА  
ПИСЬМЕННЫЙ ЗАЧЁТ**

Предмет(ы) оценивания	Объект(ы) оценивания	Критерии оценки	Показатели оценки (порядок выставления экзамена)
Способность разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления непрерывным профессиональным развитием педагогических кадров	Защита разработанного документа в форме презентации	1. Обоснованность назначения и структуры документа. 2. Наличие всех необходимых структурных компонентов (полнота содержания) 3. Значимость документа для организации методической работы.	Высокий уровень – полностью соответствует всем указанным критериям – 3 балла Средний уровень – частичное соответствие – 1-2 балла Низкий уровень – не соответствует выделенным критериям – 0 баллов

Условия проведения:

1. Слушатели выбирают один из разработанных документов регламентирующих методическую работу и готовят устное сообщение. Подготовка к зачету ведется в рамках самостоятельной работы.
2. Форма проведения – индивидуально-групповая.
3. Слушатели при совпадении интересов могут подготовить общее выступление.
4. На выступление дается не более 10 минут.
5. Общее время зачета – 2 часа.

- «Зачет» выставляется, если общее количество баллов не менее 1.
- «Незачет» выставляется, если слушатель набирает менее 1 балла.

**Модуль 3. Управленческие аспекты методической подготовки старшего учителя и ведущего учителей**

**- планируемые результаты обучения (декомпозиция компетенций, формируемых в рамках данной рабочей программы):**

Задача профессиональной деятельности:	Содействие обеспечению образовательной организации квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, на основе использования возможностей новых должностей - старший и ведущий учитель.
---------------------------------------	--

Профессиональные компетенции (ПК)	Слушатель должен знать (З):	Слушатель должен уметь (У):	Слушатель должен владеть (приобрести опыт деятельности)(О) *
ПК 3.1 Выявлять образцы лучшей педагогической практики	31.1 Теоретические основания анализа инновационной педагогической практики;	У1.1 Уметь анализировать эффективность открытого занятия, рабочей программы, методического приема	О1.1 Владеть навыками выявления инновационных образцов в работе педагога
ПК 3.2. Организовывать совместные с коллегами решения профессиональных проблем и задач, направленных на повышение качества образовательной деятельности	32.1 Теоретические основания организации групповой работы;	У2.1 Уметь решать профессиональные задачи в рамках групповой работы	О2.1 Владеть навыками проектной деятельности в составе группы педагогов
ПК 3.3. Организовывать и помогать в разработке индивидуальных планов профессионального развития	33.1 Теоретические основания неформального и неформального образования;	У3.1 Уметь строить индивидуальный маршрут профессионального развития педагога	О3.1 Владеть навыками разработки индивидуальных планов профессионального развития

**- описание образовательного процесса по данной рабочей программе:**

№ п/п	Тема занятия (несколько занятий)	Кол-во часов	Формы организации учебных занятий	Основные элементы содержания	Формируемые (развиваемые) элементы ПК
3.1	Анализ профессиональных дефицитов в деятельности педагога	4	Лекция Практикум	Проектирование диагностических материалов для оценки профессиональных дефицитов в деятельности педагога	31.1, У1.1, О1.1,
3.2	Разработка	4	Лекция	Анализ инновационные	32.1, У2.1,

.	методических единиц профессионального развития педагога. Проектирование программы методической помощи (сопровождения) педагогу.		Практику м	педагогических практик. Методические модели организации урочной и внеурочной деятельности. Проектирование программ методического сопровождения, обеспечения, поддержки.	O2.1,
3.3	Интерактивные технологии методической работы в рамках педагогического сообщества. Организационная культура в образовательном учреждении.	6	Лекция Практику м	Технологии андрагогического обучения педагогов. Формальное, неформальное и информальное образование. Интерактивные технологии, технологии групповой работы, исследовательские технологии, Организационная культура в образовательной организации: виды, технологии развития.	33.1, У3.1, О3.1,
3.4	Организация процесса самообразования педагога.	4	Лекция Практику м	Развитие педагога в профессиональных сообществах. Индивидуальная карта профессионально-личностного развития педагога. Мотивация педагога к саморазвитию	33.1, У3.1, О3.1

-  
оце  
нка  
пла  
нир  
уем  
ых  
рез  
ульт  
та  
то  
в

*обучения по данной рабочей программе (паспорт оценочных средств для осуществления текущего контроля):*

#### ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

для проведения текущего контроля в форме устного зачета

текущий контроль проводится в форме презентации защиты самостоятельно разработанного элемента организации методической работы (дидактической единицы, индивидуального плана профессионально-личностного развития, программы развития организационной культуры и др.) – устный зачет. Защита проводится по результатам самостоятельной работы слушателей с обязательным приложением одного из элементов организации методической работы (дидактической единицы, индивидуального плана профессионально-личностного развития, программы развития организационной культуры и др.) и направляется преподавателю по электронной почте не позднее, чем за 3 дня до проведения экзамена.

#### **Требования к презентации**

1. Текст должен отражать позицию автора по самостоятельно выбранному актуальному вопросу (проблеме) практики разработки локальных актов в сфере организации методической работы при реализации задач, поставленных в нормативно-правовых документах.

2. Автор должен дать оценку проблеме и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность выбранной позиции.

3. В тексте должно быть продемонстрировано владение предметом анализа, понимание современных тенденций и проблем организации методической работы (разработки дидактической единицы, индивидуального плана профессионально-личностного развития, программы развития организационной культуры и др.).

4. Текст должен быть завершенным и четко структурированным, посвященным заданной выбранной темой проблематике.

5. Стилизовое решение, структурная организация текста, лексика должны соответствовать заданной тематике и поставленной автором задаче.

**ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА  
ПИСЬМЕННЫЙ ЗАЧЁТ**

Предмет(ы) оценивания	Объект(ы) оценивания	Критерии оценки	Показатели оценки (порядок выставления экзамена)
Способность разрабатывать элемента организации методической работы	Защита дидактической единицы, индивидуального плана профессионально-личностного развития, программы развития организационной культуры и др. в форме презентации	1. Обоснованность назначения и структуры элемента. 2. Наличие всех необходимых структурных компонентов (полнота содержания) 3. Значимость документа для организации методической работы.	Высокий уровень – полностью соответствует всем указанным критериям – 3 балла Средний уровень – частичное соответствие – 1-2 балла Низкий уровень – не соответствует выделенным критериям – 0 баллов

Условия проведения:

1. Слушатели выбирают одну из разработанных дидактических единиц методической работы и готовят устное сообщение. Подготовка к зачету ведется в рамках самостоятельной работы.
2. Форма проведения – индивидуально-групповая.
3. Слушатели при совпадении интересов могут подготовить общее выступление.
4. На выступление дается не более 10 минут.
5. Общее время зачета – 2 часа.

- «Зачет» выставляется, если общее количество баллов не менее 1.
- «Незачет» выставляется, если слушатель набирает менее 1 балла.