

**Программа реализации проекта (программы)**  
**«Эффективный контракт и профессиональный стандарт педагога как механизм развития компетентностей педагогических работников Белгородской области»**  
**на 2016-2017 г.г.**

**Обоснование инновации и ее актуальности.**

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, **становится умение учиться**. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества. Труд педагога должен быть избавлен от мелочной регламентации, освобожден от тотального контроля.

Существующие громоздкие квалификационные характеристики и должностные инструкции, сковывающие инициативу учителя, обременяющие его формальными требованиями (например, предписывающими составлять образовательные программы) и дополнительными функциональными обязанностями, отвлекающими от непосредственной работы с детьми, не отвечают духу времени.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», федеральные государственные образовательные стандарты общего и дошкольного образования определили долгосрочные цели развития образовательных организаций и дошкольных образовательных организаций: переход на системно-деятельностный (компетентностный) подход, введение к 2022 году федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней общего образования (в том числе инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья), введение целого спектра новых нормативно-правовых и финансово-экономических регуляторов.

Обновленные цели системы российского общего образования повышают традиционные и создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. При сохранении лучших традиций подготовки российских учителей и воспитателей необходимо развивать их новые профессиональные качества в соответствии со стандартом профессиональной деятельности в области обучения, воспитания и развития.

В условиях высокой изменчивости среды, возрастающего давления со стороны социума, органов государственной власти, усиливающейся конкуренции в сфере образования, с учетом обозначенных выше тенденций и задач, возникает необходимость сделать более гибкую, скоординированную, надежную и в тоже время, содержащую элементы обратной связи и саморазвития, структуру управления средней общеобразовательной школой- образовательной организации.

Актуальными и результативными механизмами оптимизации работы с персоналом образовательной организации являются, с нашей точки зрения, эффективный контракт и профессиональный стандарт педагога.

**Первый механизм (эффективный контракт)** представляет собой структурное перепроектирование ключевых показателей эффективности на основе декомпозиции сбалансированной системы показателей - стратегических направлений развития общего образования. Для образовательной сферы подобная инициатива достаточно необычна - главным образом в силу того, что предполагается оценка работы учителей школ, исходя из неких объективных критериев.

Во-первых, каждое учебное заведение должно иметь ориентиры в аспекте целевых показателей эффективности на уровне государственного задания (которое формулируется в корректной и понятной для конкретного учреждения форме) вышестоящим органом власти. Во-вторых, форма эффективного контракта в образовании должна быть составлена в должной степени логично и структурированно. Так, чтобы каждый учитель видел, какие конкретно для его тематики деятельности критерии есть и каких стандартов ему следует придерживаться в образовательном процессе.

**Второй механизм (профессиональный стандарт)**– основание для диагностики/самодиагностики сформированности и уровня профессиональных компетенций педагогов, а также планирования индивидуальных и общекорпоративных мероприятий по повышению профессионального мастерства сотрудников.

Актуальность введения профессионального стандарта педагога обусловлена неэффективностью существующих ранее формальных функциональных обязанностей, не отвечающих духу времени. Профессиональный стандарт педагога, который должен прийти на смену документам, до сих пор регламентирующим его деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый стимул его развитию. Данный документ, являясь практическим инструментом реформирования отечественной системы образования, даёт чёткое определение роли и места учителя, обозначает его ресурсы и возможности.

Формирование приоритетов в системе стимулирования педагогов на основе целевых показателей программы развития и образовательной программы ОУ, включение в эффективный контракт показателей, стимулирующих развитие/саморазвитие, позволит реализовать основную цель стратегического развития школы – формирование субъектной позиции участников образовательного процесса.

Как включить этот стандарт в повседневную жизнь сложившейся системы образования? Как стандарт ляжет в основу профоценки с помощью внутреннего аудита? Как осуществлять этот аудит? Как обучить экспертизе?

Как провести независимую оценку готовности работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности? Что дает эффективный контракт и как совместить его с трудовым договором? и т.д.

Так же можно выделить и проблемные стороны внедрения эффективного контракта и профессионального стандарта педагога в массовую практику (выдержки из общественного обсуждения, проведенного в 2014г. рабочей группы Высшей школой экономики):

### **Какие проблемы выявляются при введении профстандарта?**

1. Психологическое неприятие стандарта некоторыми категориями учителей.

У учителей сложилось противоречивое отношение к введению стандарта. С одной стороны, внедрение стандарта необходимо. Учителя компетентны во многих вопросах. С другой стороны, существуют пробелы в некоторых компетенциях, которые нужно как-то ликвидировать в ближайшее время.

2. Несоответствие требований профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на обучение, воспитание и развитие учащихся, формирование предметных, метапредметных и личностных образовательных результатов, на индивидуализацию своей профессиональной деятельности с учетом специальных образовательных потребностей учащихся, в том числе учащихся с ограниченными возможностями здоровья;

Потребуется дополнительное самообразование учителя, повышение квалификации.

3. Неперсонифицированный характер определенной части программ повышения квалификации.

4. Отсутствие эффективных каналов медийной коммуникации и PR-сопровождения успешной профессиональной деятельности в сфере образования, результатов государственной политики в этой области (в том числе существенного улучшения социальных льгот и оплаты труда педагогов), чрезмерная бюрократизация профессиональной деятельности, сохраняющееся восприятие профессии педагога как рутинной и скучной, а не динамичной и творческой.

5. Отсутствие в профессиональной деятельности педагогических работников четких принципов построения карьеры, включая ее основные ступени, связи между занятием соответствующей должности и требуемой для этого квалификацией (с точки зрения профессионального стандарта).

6. Отсутствие четкой и объективной взаимосвязи между квалификацией (профессиональным уровнем, уровнем владения компетенциями) педагогического работника, качеством и результатами его профессиональной деятельности и оплатой труда.

#### **Какие проблемы выявляются при введении эффективного контракта?**

1. Практический переход к системе корреляции между качеством образования и оплатой труда сотрудников школ может быть затруднен отсутствием стандартизации в подходах к оценке работы учителей. Критерии эффективного контракта в образовании в целом достаточно рамочные. Нормы оплаты труда, как считают многие эксперты, даже сейчас устанавливаются подчас не вполне объективно.

2. Далеко не все учителя сами желают перемен. Дело здесь в том, что они считают, что профессия учителя - не из числа тех, что подлежат какому-то измерению в рациональных единицах или иных критериях в привязке к показателям. Очень многое, считают преподаватели школ, дается ученикам вне основного контекста уроков - такие вещи, как внимание, воспитание, разделение опыта в решении каких-то проблем. За это эффективный контракт в образовании отвечать не может.-

Эффективные контракты, в свою очередь, требует постоянного воспроизводства методик, которые могут и не быть прямо связаны с уровнем опыта конкретного учителя.-

Более детальная «разбивка» характеристик, которые дают руководители школ (директора и завучи) по 7 параметрам (Рис.1) сигнализирует о проблеме профанации (18% опрошенных заявляют эту проблему) и таком явлении в образовательной среде, как «каждый шаг должен быть оплачен» (около 30% опрошенных указывают на эту проблему)



Рис.1 Ответы на вопрос «Что дает эффективный контракт качеству образования?»

Более 64% директоров, заведующих дошкольными образовательными учреждениями и заместителей директоров школ Санкт-Петербурга, участвующих в опросе по теме «качество образования и заработная плата»<sup>5</sup> считают, что на сегодняшний день эффективный контракт и качество образования не взаимосвязанные явления, при этом, 82% из них считают, что потенциал влияния трудового контракта на изменения качества образования достаточно высок, при условии

адекватных, специфицированных на работу каждого педагога, показателей (данных Федерального мониторинга на сайте КТМО ("Наша Новая Школа") <http://www.kpmo.ru>).

Отметим самые существенные аспекты и тенденции, обуславливающие, с нашей точки зрения, необходимость оптимизации работы с педагогическим персоналом организаций как важнейшего условия повышения качества образования образовательных учреждений.

Во-первых, введение нормативно-бюджетного финансирования (НБФ), которое разворачивает школу к потребителю, делает её более «рыночно-ориентированной». Это нововведение стимулирует освоение маркетингового мышления и резко усиливает потребность руководителей ОУ в освоении финансово-экономических и нормативно-правовых аспектов управления организации.

Во-вторых, внедрение элементов государственно-общественного управления, а также борьба за ограниченные ресурсы территорий приводит к расширению и развитию форм социального партнерства, необходимости PR-деятельности в управлении школой. Руководитель школы становится публичной фигурой, а это также требует новых компетенций и расширяет требования к лицам принимающим решения (ЛПР).

В-третьих, реализация федерального государственного образовательного стандарта, рассчитанная на несколько ближайших лет, требует серьезного повышения качества работы с педагогическим персоналом.

В-четвертых, внедрение новых каналов обратной связи в виде систем мониторинга и самооценки, повсеместное внедрение как в УВП, так и в системы управления современных информационно-коммуникационных технологий, уже на стадии их проектирования и внедрения должны создавать предпосылки, способствующие формированию субъектности коллектива, а также обеспечивать информационную интеграцию как внутри коллектива, так и с социальными партнерами, в т.ч. территориально удаленных.

В-пятых, перспективы «автономизации» для наиболее «продвинутых» ОУ, которая предполагает высокую степень самостоятельности коллектива, сопряженную с возрастающей ответственностью в первую очередь управляющей подсистемы. Усиление общественной составляющей как в оценке, так и в управлении. Переход в статус автономного учреждения предполагает формирование маркетингового мышления и субъектной позиции членов коллектива, решимость руководства и компетентность членов управленческой команды по конкретным аспектам ответственности каждого, поэтому требуется переходный период подготовки управленческого «ансамбля» и профессионального развития всего коллектива.

При этом профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога, а эффективный контракт - в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной общеобразовательной организации. Вместе с тем общая рамка оценки качества и результатов на основании профессионального стандарта педагога должна быть создана с участием всех уровней и институтов системы общего образования.

В рамках настоящей проекта (программы) проектируется построение взаимосвязанных изменений оценки и оплаты труда педагогических работников, процедур аттестации, базирующихся на содержании и требованиях профессионального стандарта педагога, изменение системы педагогического образования, подготовки педагогических работников, повышения их квалификации и профессиональной переподготовки, включающей в себя в том числе овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также повышение социального статуса и престижа педагогической профессии.

## **Цель и задачи реализации инновационного проекта (программы).**

**Цель проекта:** обоснование и описание практики использования эффективного контракта и профессионального стандарта педагога как новых механизмов развития профессиональных компетентностей современного учителя в образовательной организации.

### **Задачи реализации проекта:**

1. Разработка, апробация пакета типовых документов образовательной организации, работающей в условиях профессионального стандарта педагога и использования эффективного контракта (документы для осуществления кадровой политики, управления персоналом, организации обучения и аттестации работников, разработки должностных инструкций, тарификации работ, присвоения тарифных разрядов работникам, установления систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления).

2. Разработка и апробация модели внутрикорпоративной системы развития персонала на основе использования профессионального стандарта.

3. Разработка содержания, инструментария и методических рекомендаций по оценке и самооценке педагогами уровня профессиональных компетенций и выявления дефицитов в соответствии с профессиональным стандартом педагога.

4. Разработка показателей эффективного контракта для руководителей и педагогов школ, как инструмента связывающие цели развития образовательной организации и конкретного сотрудника.

5. Разработка процедуры перехода к заключению эффективного контракта педагогического персонала образовательной организации.

6. Разработка методики экспресс-диагностики/самодиагностики соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций профессионального стандарта.

7. Организация повышения квалификации педагогических работников общего образования области в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога посредством модульных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и персонифицированных моделей повышения квалификации..

## **Исходные теоретические и методические положения инновационного проекта (программы)**

Изучение образовательной ситуации проводилось на основе анализа законодательных актов, документов по организации системы общего образования, региональной программы развития общего образования, научно-педагогической литературы, периодической печати по проблеме инновационной деятельности, а также результатов экспертной оценки внедрения профессионального стандарта педагога и эффективного контракта в пилотных площадках регионов.

1. Основания проекта определено нормативной базой:

- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р.

- Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации).

- Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" (вместе с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение", утв. Минобрнауки России 18.06.2013)

-Приказ Минтруда России №544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»».

-Приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761Н (приложение к нему раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования").

## **2. Исходные теоретические положения и идеи:**

Теоретико-методологической основой исследования явились ведущие положения общенаучной теории систем, философские положения о всеобщей связи, взаимной обусловленности процессов и явлений; философская трактовка деятельности как способа познания и преобразования действительности.

Профессиональный стандарт педагога предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, планирования карьеры; для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования. Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования. По мнению министра образования и науки Российской Федерации Ливанова Дмитрия Викторовича, надо подумать над тем, чтобы стандарт лег в основу профессиональной оценки.

Динамичность общественного развития предполагает, что профессиональная деятельность человека не предопределена на весь период его профессиональной карьеры и требует непрерывного образования, постоянного повышения профессиональной компетентности. В рамках разработанного профессионального стандарта педагогической деятельности под компетентностью понимается новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности. [6, с. 8].

Под компетентностью понимается системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Необходимой составляющей профессионализма человека является профессиональная компетентность.

«Профессиональная компетентность - сложное образование, включающее комплекс знаний, умений, свойств и качеств личности, которые обеспечивают вариативность, оптимальность и эффективность построения учебно-воспитательного процесса» (В.А. Адольф кандидат ф.м.н., доктор пед. наук, профессор).

Соотнося профессионализм с различными аспектами зрелости специалиста, А.К.Маркова выделяет четыре вида профессиональной компетентности [Маркова, 1996]: специальную, социальную, личностную индивидуальную:

1. Специальная, или деятельностная профкомпетентность характеризует владение деятельностью на высоком профессиональном уровне и включает не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике.

2. Социальная профкомпетентность характеризует владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества, принятыми в профессиональном сообществе приемами профессионального общения.

3. Личностная профкомпетентность характеризует владение способами самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональной деформации. Сюда же относят способность специалиста планировать свою профессиональную деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему.

4. Индивидуальная профкомпетентность характеризует владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации.

В качестве одной из важнейших составляющих профкомпетентности А.К.Маркова называет способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а также использовать их в практической деятельности. Считаем возможным использовать приведенные виды профкомпетентности к задачам оценки профессионализма педагога.

Профессиональная компетентность педагога - это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.) [Браже Т. Г. ].

К основным составляющим профессиональной компетентности педагога относятся:

Интеллектуально-педагогическая компетентность - умение применять полученные знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;

Информационная компетенция - объем информации педагога о себе, обучающихся, родителях, о коллегах.

Регулятивная компетентность - умение педагога управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость.

Коммуникативная компетентность - значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, умение слушать, экстраверсию, эмпатию.

Умение правильно общаться с родителями воспитанников - одна из главных и может быть трудных профессиональных компетенций.

Опираясь на разработанный и утверждённый профессиональный стандарт педагога, используя материалы базовых компетентностей педагога, предложенные В. Д. Шадриковым, в контексте нашего исследования были изучены уровни сформированности (по позициям «владею», «владею частично», «не владею») следующих компетентностей:

- 1) компетентность в области общей педагогической культуры;
- 2) предметная компетентность;
- 3) методическая компетентность педагога;
- 4) информационная компетентность;
- 5) операционально-деятельностная компетентность в организации образовательного процесса.

Также выделяют уровни сформированности профессиональной компетентности

- бессознательная некомпетентность («Я не знаю, что я не знаю»);
- сознательная некомпетентность («Я знаю, что я не знаю»);
- актуально сознаваемая компетентность («Я знаю, что я знаю»);
- сознательно контролируемая компетентность (профессиональные навыки полностью интегрированы, выстроены в поведение, профессионализм становится чертой личности).

Этапы формирования профессиональной компетентности

- 1.самоанализ и осознание необходимости;
- 2.планирование саморазвития (цели, задачи, пути решения);
- 3.самопроявление, анализ, самокорректировка.

Можно утверждать, что эти качества сводятся к знаниям, умениям, способностям и личностным характеристикам работника, которые в своих интегральных проявлениях лежат в основе *профессиональной компетентности*.

Таким образом, мы можем сказать, что *профессиональный стандарт педагогической деятельности* представляет собой систему минимальных требований к знаниям, умениям,

способностям и личностным качествам педагога (его компетентности), позволяющим в своей целостности занятия педагогической деятельностью и определяющими успех в этой деятельности.

Требования к компетентности педагога будут определяться функциональными задачами, которые он должен реализовывать в своей деятельности.

К определению профессиональной компетентности педагога мы подойдем с позиций деятельностного подхода. Для этого мы должны провести психологический анализ педагогической деятельности в аспектах: обучения и воспитания. И в том и другом случае педагогическая деятельность будет описываться психологической функциональной системой деятельности. Но в одном случае в центре внимания будет учебная деятельность ученика, а в другом *поступок* ученика.

**Стандарт должен:**

Соответствовать структуре профессиональной деятельности педагога.

Не превращаться в инструмент жесткой регламентации деятельности педагога.

Избавить педагога от выполнения несвойственных функций, отвлекающих его от выполнения своих прямых обязанностей.

Побуждать педагога к поиску нестандартных решений.

Соответствовать международным нормам и регламентам.

Соотноситься с требованиями профильных министерств и ведомств, от которых зависят исчисление трудового стажа, начисление пенсий и т.п.

**Профессиональный стандарт педагога выполняет функции, призванные:**

Преодолеть технократический подход в оценке труда педагога.

Обеспечить координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда.

Мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации.

**1. Профессиональный стандарт педагога может применяться:**

а) при приеме на работу в общеобразовательное учреждение на должность «педагог»;

в) при проведении аттестации педагогов образовательных учреждений региональными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования;

г) при проведении аттестации педагогов самими образовательными организациями, в случае предоставления им соответствующих полномочий.

**Цель применения**

-Определять необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка.

- Обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда.

- Обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях.

- Содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

В содержание профессионального стандарта включены общие сведения (цели деятельности, группы занятий и т.д.), характеристика трудовых функций и иные специальные сведения.

- в нем определяются **основные** требования к квалификации педагога.

- Может дополняться региональными требованиями

- Может быть дополнен внутренним стандартом образовательного учреждения

- Является уровневым, учитывающим специфику работы педагогов дошкольного учреждения

и школы

- Отражает структуру профессиональной деятельности педагога

- Выдвигает требования к личностным качествам педагога

К специальным сведениям относятся требования к образованию и опыту работы, условия допуска к реализации функций, необходимые умения и знания.

Содержание профессионального стандарта в области ОБУЧЕНИЕ



- Иметь высшее образование
- Знать программы обучения
- Уметь планировать и анализировать работу
- Владеть формами и методами обучения – стандартными и инновационными.
- Использовать специальные подходы, чтобы охватить всех детей
- Уметь объективно оценивать возможности детей, используя разные формы и методы

контроля

- Владеть ИКТ-компетенциями.

Содержание профессионального стандарта в области РАЗВИТИЕ

- Готовность принять всех детей
- Выявлять разнообразные проблемы детей, оказывать адресную помощь
- Готовность к взаимодействию с другими специалистами
- Уметь отслеживать динамику развития ребенка

Содержание профессионального стандарта в области ВОСПИТАНИЕ

- владеть формами и методами воспитательной работы
- Владеть организационными формами и методами
- Уметь общаться с детьми, защищать их интересы и достоинство
- Поддерживать уклад, атмосферу и традиции учреждения, внося в них свой положительный вклад.

вклад.

*Что такое эффективный контракт? Насколько сложным может быть его внедрение в российских школах?*

Переход на эффективный контракт с педагогами предопределен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р.

Определение эффективного контракта дано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р: «Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и **не является новой правовой формой трудового договора.**

В эффективном контракте в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

- 1.Трудовая функция;
- 2.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
3. Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией.

Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Эффективный контракт предполагает также установление норм труда.

Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Эффективный контракт – это достойная оплата за качественный труд.

Цель введения эффективного контракта -увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;
- отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

### **Новизна представляемого проекта**

Инновационный подход заключается в том, что система государственно-общественного управления непрерывным образованием педагогов способствует изменению сознания педагогов через:

- построение модели дифференцированного профессионального развития педагогов на основе оценки уровня компетенций педагогов содержанию трудовых функций
- личностное формирование индивидуальных образовательных маршрутов по соответствию требованиям профессионального стандарта;
- тиражирование содержания пройденных стажерских практик в формах: выступления на УМО, совещании педагогов, семинаре, организации урока со взрослыми, мастер-класса по теме повышения квалификации, применения полученных новых знаний в инновационном опыте деятельности;
- диссеминацию инновационного опыта на уровне города, района, области – выступления на заседаниях координационного совета, выставки, конференции, семинары, мастер-классы, отдаленные интерактивные представления опыта;
- привлечение педагогов после повышения квалификации к проведению стажерских практик;
- внесение соответствующих изменений в нормативные документы, Положение о стимулирующих выплатах, критериальную базу и д.;
- аттестацию как механизм совершенствования и демонстрации успешности;
- перспективное проектирование проблемного поля повышения квалификации в соответствии с новыми вызовами времени и запросом педагогов;
- распространения процедуры перехода к заключению эффективного контракта педагогического персонала образовательной организации.

### **Практическая значимость представляемого проекта**

Мы рассматриваем профессиональный стандарт в качестве инструмента реализации стратегии образования в меняющемся мире, и он неизбежно становится тем ориентиром, который влечет за собой необходимость качественных изменений в подготовке учителя на базе Белгородского института развития образования:

1. Выход на новый уровень организационной культуры образовательных организаций области через развитие новой педагогической культуры каждого педагога посредством:

-совершенствования методической работы, направленной на развитие трудовых функций педагогов;

-развития системы самообразования педагогов через использование Интернет- ресурсов, сетевого взаимодействия;

-обеспечения открытости результатов через сайты, общественные слушания, педагогические трибуны, коммуникативные площадки и др.

2. Создание системы всесторонней объективной оценки эффективности работы педагогов области через:

-аттестацию педагогических работников на первую и высшую категории как внешнюю процедуру оценки качества профессиональной деятельности;

-создание аналитической базы по всем качественным и количественным аспектам (профессиональная подготовка, готовность к инновациям и т.п.) педагогов;

-презентацию лучших портфолио учителей как метода самооценки.

3. Повышение уровня квалификации педагогических кадров через:

-организацию непрерывного обучения по приоритетным направлениям современного образования;

-разработку индивидуальных программ развития педагогов для персонифицированных моделей повышения квалификации;

-организацию стажировок педагогов;

-проектирование стажерских практик лучших педагогов;

-мастер-классы лучших педагогов на сайте ОУ и личных сайтах.

4. Действенная, эффективная система мотивации труда педагогических работников через:

-проведение исследований удовлетворенности работой в образовательных организациях;

-разработку методик материального и нематериального стимулирования работников;

-совершенствование механизма оплаты труда для стимулирования труда лучших учителей вне зависимости от стажа их работы;

5. Повышение престижа профессии учителя через:

-публикации о лучших учителях в СМИ города, района, области;

-обновление информации о достижениях лучших педагогов на сайтах.

**Теоретические методы:** изучение документов и литературы по вопросам управления инновационными процессами в образовательных учреждениях, теоретический анализ экономической, социально-философской и психолого-педагогической литературы по теме исследования; изучение и обобщение передового опыта по развитию инновационных общеобразовательных учреждений, управлению общеобразовательными учреждениями; проектирование и моделирование процесса управления инновационными процессами общеобразовательным учреждением и др.

**Эмпирические методы:** наблюдение и сравнительный анализ учебно-воспитательной деятельности в общеобразовательном учреждении; анкетирование, включенное наблюдение; эмпирические методы: тест-опросники: методика на определение направленности личности; для решения поставленных задач в инновационной деятельности предполагается использовать комплекс методов, адекватных объекту и предмету исследования: изучение и анализ методологической и методической литературы по проблематике исследования; изучение опыта реализации моделей развивающего обучения в образовательных учреждениях; сравнительно-сопоставительный анализ организационно-методических механизмов реализации образовательного процесса в общеобразовательных учреждениях; система оценки планируемых результатов реализации основных образовательных программ; моделирование, диагностические методы, методы статистической обработки данных и др.

Устойчивость результатов так же будет поддерживаться посредством диссимилиации

### **Условия эффективности реализации проекта:**

Представляемый опыт может использоваться в любом образовательном округе при наличии:

- Творческих педагогов, готовых непрерывно повышать квалификацию
- Творческих квалифицированных управленцев и педагогов, готовых тиражировать передовой опыт
- Педагогического и социального оптимизма команд образовательных организаций
- Стремления к инновациям
- Активного внедрения информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс

### **Сроки и этапы работы по реализации проекта (программы).**

Срок: январь 2016года - декабрь 2017года.

Начало проекта: январь 2016г.

Окончание проекта: декабрь 2017года.

1 этап (январь-декабрь 2016 год). Формирование проектных групп: 4 группы, для разработки индикаторов проф. компетенций в соответствии с профессиональных стандартом педагога, 6 групп для разработки, показателей для эффективного контакта из основных групп педагогов и руководителей образовательных организаций региональной инновационной площадки. Разработка и апробация вариантов самодиагностики/диагностики проф. компетенций педагогов, выявлены системные и персональные дефициты и запланировано внутриорганизационное обучение сотрудников.

2 этап (январь 2017 – декабрь 2017 года). Разработка и апробация модели дополнительного соглашения – эффективного контракта к трудовому договору сотрудника. Разработка процедура перехода к заключению эффективного контракта всего педагогического персонала образовательных организаций. Включение в эффективный контракт показателей стимулирующие развитие персонала. Общественное обсуждение продуктов инновационной деятельности на региональном УМО.

Проведена апробация модели планирования и организации обучения и развития педагогов школ на основе внутрифирменной диагностики профессиональных дефицитов с использованием профессионального стандарта педагога и в системе дополнительного профессионального образования области.

Презентация и публикация результатов работы. Экспертиза полученных материалов.

### **Календарный план реализации инновационного проекта на 2016 и 2017г.г.**

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
<b>1. Организационно-правовое обеспечение и информационное сопровождение</b>			
1. 1. Организация ознакомления педагогических работников учреждения с содержанием профессионального стандарта «Педагог»: • организация обсуждения на педагогических, методических советах, методических объединениях, стажерских практиках ресурсных центров и др.;	Знание педагогами содержания профессионального стандарта «Педагог».  Обновление новостной ленты сайта Обновление материалов раздела сайта «Документы»	Администрация образовательных организаций	январь 2016г.

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
<ul style="list-style-type: none"> <li>размещение информации на стендах в учреждениях, сайте учреждений</li> </ul>	Создание под рубрики «Профстандарт педагога»		
2. Разработка и утверждение (приказом) плана мероприятий по внедрению профессионального стандарта педагога	План мероприятий	Администрация образовательных организаций	январь 2016г.
3. Разработка, согласование и утверждение локальных правовых актов школы в области формирования кадровой политики, трудовых отношений с учителями (воспитателями), нормирования, оценки качества труда учителей (воспитателей) на уровне образовательной организации.	Новые редакции документов: - должностные инструкции, - трудовой договор, - коллективный договор, - правила внутреннего трудового распорядка	Администрация образовательных организаций	декабрь 2016г.
4. Разработка типовых документов по их применению для внедрения профессионального стандарта «Педагог» в деятельность образовательных организаций Белгородской области	Примерные локальные нормативные акты с учетом законодательства Российской Федерации в области образования и местных особенностей Типовые документы.	ОГАОУ ДПО «БелИРО»	ноябрь 2017г.
5. Разработка, согласование и утверждение локальных правовых актов по оплате труда учителей (воспитателей)	Примерные локальные нормативные акты с учетом законодательства Российской Федерации в области образования и местных особенностей	Администрация образовательных организаций ОГАОУ ДПО «БелИРО»	2017г.
6. Организация и проведение общественных слушаний по подготовке к введению в действие профессионального стандарта педагогической деятельности в дошкольном, начальном общем, основном общем и среднем общем образовании	Участие в слушаниях не менее 50 представителей педагогической и иной местной общественности. Рекомендации по результатам общественных слушаний.	ОГАОУ ДПО «БелИРО»	октябрь 2017г.
7. Ознакомление педагогических работников школы с вновь разработанными локальными нормативными актами, регламентирующими социально-трудовые отношения в организации, изменениями в ранее изданные нормативные акты	Дополнительные соглашения к трудовым договорам для работающих педагогов, трудовые договоры для вновь назначенных педагогов, локальные нормативные акты	Администрация образовательных организаций	ноябрь 2017г.

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
8. Заключение трудового договора (дополнительных соглашений к трудовым договорам)	Трудовые договора (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, прошедшими аттестацию в соответствии с требованиями профессионального стандарта	Администрация образовательных организаций	декабрь 2017г.
<b>2. Определение соответствия профессионального уровня педагогических работников школ требованиям профессионального стандарта педагога</b>			
1. Разработка показателей эффективности труда педагогов области.	Показатели эффективности труда педагогов области.	Администрация образовательных организаций ОГАОУ ДПО «БелИРО»	июнь 2016г.
2. Разработка методики экспресс-диагностики/самодиагностики уровня профессиональных компетенций и выявления дефицитов.	Методика экспресс-диагностики/самодиагностики уровня профессиональных компетенций и выявления дефицитов.	Администрация образовательных организаций ОГАОУ ДПО «БелИРО»	октябрь 2016г.
3. Разработаны индикаторы профессиональных компетенций в соответствии с профессиональным стандартом педагога.	Индикаторы профессиональных компетенций в соответствии с профессиональным стандартом педагога.	Администрация образовательных организаций ОГАОУ ДПО «БелИРО»	ноябрь 2016г.
4. Разработка показателей эффективного контракта для руководителей и педагогов школы	Показатели эффективного контракта для руководителей и педагогов школы	Администрация образовательных организаций ОГАОУ ДПО «БелИРО»	февраль 2017г.
5. Создание банков материалов самодиагностики/диагностики профессиональных компетенций педагогов.	Банк материалов самодиагностики/диагностики профессиональных компетенций педагогов.	Администрация образовательных организаций	в теч всего периода
6. Организация и проведение процедуры самооценки педагогами своей квалификации в соответствии с уровнями профессионального стандарта педагога в учреждении.	Программы индивидуального профессионального развития педагогов школы	Администрация образовательных организаций	апрель 2016г.
7. Анализ дефицитов компетенций, выявленных в ходе проведения педагогами самооценки и оценки курирующим административным работником	Установление уровня соответствия компетенции педагога содержанию трудовых функций	Администрация образовательных организаций	май 2016г.

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
образовательной организации профессионального уровня педагогов			
8. Составление дифференцированной программы профессионального развития педагогов школы на основе оценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций профессионального стандарта «Педагог»	Персонифицированный план педагога по повышению профессионального уровня	Администрация образовательных организаций	февраль –март 2016г.
9. Разработка технологии и модульного инструментария оценки соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций профессионального стандарта «Педагог».	Технология и инструментарии оценки соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций профессионального стандарта «Педагог».	ОГАОУ ДПО «БелИРО»	2017г.
<b>3. Повышение квалификации педагогических работников</b>			
1. Организация школьных мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня педагогических работников (обучающие тематические семинары) по проблеме «Профессиональный стандарт педагога как механизм развития компетентностей педагогических кадров», «Оценка и самооценка педагогами уровня профессиональных компетенций и выявления дефицитов в соответствии с профессиональным стандартом педагога»,	Дифференцированная программа мероприятий школы по устранению дефицитов компетенций педагогов	Администрация образовательных организаций ОАОУ ДПО «БелИРО»	в теч всего периода март 2016 апрель 2016 май 2016г. октябрь 2017г.
2.Разработка методических рекомендаций по построению дифференцированной программы профессионального развития педагогов на основе оценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций профессионального стандарта «Педагог».	Методические рекомендации	Администрация образовательных организаций ОАОУ ДПО «БелИРО»	октябрь 2016г.
3.Апробация методических рекомендаций для руководителей по формированию индивидуальных заданий учителям (воспитателям) на повышение квалификации с учетом выявленных в ходе оценки квалификации дефицитов компетенций с точки зрения требований профессионального стандарта	Методические рекомендации	Администрация образовательных организаций	ноябрь2016г.
4. Организационно-методическое	Инструментарий для	Администрация	февраль2016г.

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
обеспечение самоанализа (самооценки) педагогическим работником своей профессиональной деятельности с целью установления ее соответствия требованиям профессионального стандарта	проведения самоанализа, методические указания по его применению	образовательных организаций	
5. Организация проведения самоанализа (самооценки) педагогическим работником своей профессиональной деятельности с целью установления ее соответствия требованиям профессионального стандарта	План-график проведения самоанализа	Администрация Руководители ШМО	февраль 2016г.
6. Составление персонифицированных программ повышения профессионального уровня педагогических работников учреждения с учетом результатов самооценки.	Программы повышения профессионального уровня педагогических работников школы	Администрация образовательных организаций	апрель 2016г.
7. Планирование повышения квалификации (профессиональной переподготовки) учителей (воспитателей).	Утвержденный план повышения квалификации (профессиональной переподготовки) педагогических работников	Администрация образовательных организаций ОГАОУ ДПО «БелИРО»	май 2016г.
8.Корректировка программ персонифицированного повышения квалификации педагогов на основе выявленных в ходе оценки квалификации дефицитов компетенций с точки зрения требований профессионального стандарта	Программы персонифицированного повышения квалификации педагогов	Администрация образовательных организаций ОГАОУ ДПО «БелИРО»	июнь 2016г.
9. Организация повышения квалификации педагогических работников общего образования области в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога посредством модульных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и персонифицированных моделей повышения квалификации.	Подготовка педагогических работников региональной площадки	ОГАОУ ДПО «БелИРО»	апрель 2016г.- ноябрь 2017г.
10. Организация диссеминации полученных знаний в ходе повышения квалификации (переподготовки)	Повышения профессионального уровня педагогов образовательной организации	Администрация образовательных организаций	декабрь 2017г.
<b>Научно-методическое сопровождение внедрения профессионального педагогического стандарта и эффективного контракта в образовательных организациях</b>			
1. Разработка методических	Модель и порядок	ОГАОУ ДПО	апрель 2016г.-



Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
рекомендаций по внедрению эффективного контракта основных групп педагогов и руководителей образовательных организаций	введения дополнительного соглашения – эффективного контракта к трудовому договору сотрудника	«БелИРО»	ноябрь 2017г.
2. Разработка методических рекомендаций по внедрению профессионального стандарта «Педагог» в деятельность образовательных организаций Белгородской области	Методические рекомендации	ОГАОУ ДПО «БелИРО»	апрель 2016г.- ноябрь 2017г.
3. Разработка и апробация модели внутрикорпоративной системы развития персонала на основе использования профессионального стандарта	Модель внутрикорпоративной системы развития персонала на основе использования профессионального стандарта	Администрация образовательных организаций ОГАОУ ДПО «БелИРО»	май 2016г.
4. Разработка и внедрение в системе дополнительного профессионального образования - модульных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в соответствии с профессиональным стандартом педагога, в том числе направленные на овладение современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья; -новых персонифицированных моделей повышения квалификации на основе профессионального стандарта педагога	Повышения профессионального уровня педагогов образовательной организации	ОГАОУ ДПО «БелИРО»	апрель 2016г.- ноябрь 2017г.
<b>Аттестация педагогических работников</b>			
1. Проведение аттестации педагогических работников образовательных организаций с последующим их переходом на эффективный контракт	В течение года	Руководители образовательных организаций	в теч. 2017г.
2. Организация и проведение семинара для педагогических работников учреждения по вопросам аттестации с учетом требований профессионального стандарта	Информирование об изменениях процедуры аттестации	Администрация	ноябрь 2017г.

### Целевые индикаторы и показатели инновационного проекта (программы).

Для исследования эффективности реализации инновационного проекта будем использовать внутренние и внешние показатели:

Целевые показатели	Единицы измерения баллы, количество	Целевое значение (по годам)	
		2016	2017
Доля педагогов, перешедших на эффективный контракт	%	20	50
Доля образовательных организаций области, использующих типовые нормативные документы в управлении организацией	%	50	90
Доля педагогов владеющих методикой экспресс-диагностики/самодиагностики уровня профессиональных компетенций и выявления дефицитов.	%	60	80
Удельный вес готовности учителя к работе по индивидуальным образовательным программам	%	45	54
Динамика развития профессиональных компетентностей педагогов, прошедших обучения	% прирост на	15	25
Доля педагогов, охваченных внутришкольными программами профессионального развития педагогов на основе оценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций профессионального стандарта «Педагог».	%	50	100
Доля педагогических и управленческих кадров общего образования области, прошедших обучение по программам повышения квалификации в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога, посредством модульных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации от общего числа планируемых на учебный год	%	40	60
Доля управленческих кадров общего образования области, прошедших обучение по программам повышения квалификации в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога посредством персонифицированных моделей повышения квалификации от общего числа планируемых на учебный год.	%	10	15
Удельный вес учителей образовательных организаций инновационных площадок, включенных в процесс реализации профессионального стандарта педагога	%	60	90
публикации о лучших учителях в СМИ города, района, области	%	64	70
Уровень удовлетворенности педагогического сообщества по внедрению эффективного контракта	%	40	60

Уровень удовлетворенности педагогического сообщества по внедрению в профессиональную деятельность профессионального стандарта «Педагог», «Руководитель»	%	50	70
---	---	----	----

### Ожидаемые конечные результаты реализации инновационного проекта (программы)

Результат инновационного проекта (программы)	Результат	Вид подтверждения
	<b>Требование</b> (мероприятия, проводимые в ходе реализации проекта (программы))	<b>Вид подтверждения</b> (проведение семинара, конференции, мероприятия, публикация сборника)
Требования к результату инновационного проекта (программы)	Разработка, апробация и внедрение пакета типовых документов общеобразовательной организации, работающей в условиях профессионального стандарта педагога.	Нормативные документы, регламентирующие управление образовательной организацией в условиях реализации эффективного контракта и профессионального стандарта педагога. Семинар-совещание по обсуждению модели дополнительного соглашения – эффективного контракта к трудовому договору сотрудника, примерных форм трудовых договоров с педагогическим работником. Общественное он-лайн обсуждение педагогическим сообществом нормативной базы (организатор ОГАОУ ДПО «БелИРО»). Обсуждение на секции регионального УМО нормативных документов.
	Разработка методики экспресс-диагностики/самодиагностики уровня профессиональных компетенций и выявления дефицитов педагогов и руководителей образовательных организаций области.	Методические рекомендации по оценке и самооценке педагогами уровня профессиональных компетенций и выявления дефицитов в соответствии с профессиональным стандартом педагога. Издание сборника диагностик и показателей эффективного контракта для руководителей и педагогов школы и др.
	Разработка модели внутрикорпоративной системы развития персонала на основе использования профессионального стандарта	Модель внутрикорпоративной системы развития персонала на основе использования профессионального стандарта.

	Повышение квалификации педагогов и руководителей образовательных организаций.	Организация повышения квалификации педагогических работников общего образования области в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога посредством модульных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и персонифицированных моделей повышения квалификации на базе «БелИРО». Проведение областных семинаров на базе инновационных площадок по проблеме проблемам: «Профессиональный стандарт педагога как механизм развития компетентностей педагогических кадров», «Оценка и самооценка педагогами уровня профессиональных компетенций и выявления дефицитов в соответствии с профессиональным стандартом педагога», Организация и проведение семинара для педагогических работников учреждения по вопросам аттестации с учетом требований профессионального стандарта.
	Повышение престижа профессии учителя.	Методические рекомендации по развитию профессиональных компетентностей на основе профессионального стандарта педагога. Публикации о лучших учителях в СМИ города, района, области; Обновление информации о достижениях лучших педагогов на сайтах.

### **Необходимые условия реализации проекта (программы):**

В целом для реализации проекта не нужны специальные условия, будем учитывать **кадровые ресурсы:**

1. Комплекс региональной инновационной площадки составляют базовые образовательные организации общего образования Белгородской области, имеющие инновационный опыт в области развития и методического сопровождения развития профессиональных компетентностей педагогов (с 2009г. по 2013г. региональные и муниципальные экспериментальные площадки по направлениям «Создание Ресурсного центра методической поддержки педагога в условиях сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений» и «Создание условий для развития профессиональных компетентностей педагогов округа», региональный грант «Моделирование научно-методической поддержки учителя в условиях сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений школьного округа», 2009г.).

2. Одно из направлений развития ОГАОУ ДПО «Белгородского института развития образования» является сопровождение педагогов и образовательных организаций Белгородской области в рамках внедрения эффективного контракта и профессиональный стандарт педагога, педагоги и методисты подразделений института работают в данном направлении с 2014года.

**Нормативно-правовое обеспечение:** требуется дополнительно заключить договора сотрудничестве между инновационными площадками участвующими в деятельности, разработать

организационно - управленческие схемы взаимодействия, внутренние локальные акты о праве диссеминации результатов, внедрения механизмов управления по технологиям внедрения эффективного контракта и использования профессионального стандарта педагога. Формирование пакета документов, обеспечивающих переход на новые формы договоров, персонифицированных моделей повышения квалификации, пакет комплексно – целевых программ, обеспечивающих самоопределение и самообразование педагогов; нормативные, положение об установлению надбавок и доплат к должностным окладам сотрудников с учетом профессионального стандарта; необходима разработка локальные акты и положений оценки результативной деятельности учителей и др..

**Научно-методическое обеспечение:** разработка планов работы каждым образовательным учреждением по общим направлением программы, определение кластеров для выполнения задач и работы, необходима разработка комплексно-целевых программ, целевых проектов, программ, семинары, необходима обучение педагогов, методических рекомендаций по направлениям инновационного развития инновационных площадок, создание диагностических материалов для отслеживания эффективности работы.

### **Риски при реализации проекта (программы) и пути их преодоления.**

#### 1. Насильственное и шаблонное внедрения инновации.

Необходимо учитывать поэтапность и добровольность внедрения профессионального стандарта и перехода на эффективный контакт. Одна из задач нашего стандарта – вернуть к структуре профессиональной деятельности, к тому, что действительно обязан делать учитель – обучать, воспитывать и развивать ребенка.

2. Существует возможность регионам разрабатывать свой вариант стандарта, а школам – свой стандарт, зависящий от специфики программ, то это тоже может привести к трудностям: может появиться множество показателей, но этот процесс надо будет отслеживать и мониторить.

Необходимо четко поводить «внутренний аудит» и «внешний аудит».

#### 3. Самый большой риск – методики оценки труда педагога и все, что связано с аттестацией.

Категорически нельзя все сводить к измерениям и отметкам учащихся. Сегодня, к сожалению, все устроено так, что оценка деятельности школы и учителя зависит от сдачи ЕГЭ, от побед на олимпиадах и т.д.

Необходимо разработать открытые демократические процедуры аттестации, и немедленно начинать институциональные изменения в системе подготовки учителей. Без этого нельзя осуществлять введение стандарта.

4 Снижение мотивации определенной части педагогических работников в связи с увеличением их трудонапряженности в ходе выполнения дополнительной работы, связанной с инновацией;

- возникновение у педагогов психолого-педагогических затруднений при введении инноваций и включения в исследовательскую деятельность, обусловлено сложившимися стереотипами профессиональной деятельности учителя. Это может вызвать замедление темпа работы;

-пассивная позиция ряда учителей в вопросах самообразования и развития трудовых функций, соответствующих профессиональному стандарту;

-консервативность сознания части управленцев и педагогов в области принятия новых целей образования;

-недостаточный уровень владения членами педагогического сообщества современными ресурсами образования;

-психолого-интеллектуальный дискомфорт и неприятие инноваций у части стажирующихся педагогов.

Может быть компенсировано

а) усиление рефлексии профессиональной деятельности,

- б) коррекция подготовки педагогов в соответствии с характером затруднений,
- в) развитие потребностей в самосовершенствовании и саморегуляции.
- г) пересмотром системы материального и морального стимулирования в ОО.

**Средства контроля и обеспечения достоверности результатов** деятельности, позволяющие оценить достижение критериев оценки результатов:

Педагогическая диагностика.

Мониторинг качества деятельности региональной инновационной площадки.

Рассмотрение результатов реализации на заседаниях педагогических советов образовательных учреждений, Управляющего совета и т.д.

Рассмотрение результатов на заседаниях координационного совета Департамента образования Белгородской области.

Обоснованность и достоверность результатов и выводов обеспечивается опорой на современные психологические и педагогические концепции, использованием методов исследования адекватных его объекту, целям, задачам, логике; проверкой основных положений, деятельностным характером и возможностью повторения инновационной деятельностью, репрезентативностью объема выборок и статистической значимостью данных, сочетанием качественного и количественного анализа опытно-экспериментальной работы.

**Перечень учебно-методических разработок**, обеспечивающих программу:

Публикации:

1. Колесникова Г.И. Учись у всех – не подражайте никому // Интеллектуальные диалоги: от Сократа до наших дней. Ежегодник / Под общ. редакцией д-ра философских наук, профессора Ильяевой И.А. – Губкин: «Айкью», 2012.

2. Колесникова Г.И., Филькина В.И. Организация работы с педагогическими кадрами в межкурсовой период // Внутришкольные модели повышения профессиональной компетентности педагогов -2013: материалы из опыта работы методических служб образовательных учреждений Белгородской области. – Белгород: Изд-во БелИРО, 2013.

3. Колесникова Г.И., Арнаутова О.В. Индивидуальный маршрут учителя как средство самообразования педагога в условиях реализации ФГОС // Педагогические стратегии реализации системно-деятельностного подхода в начальной и основной школе. Сборник материалов вторых областных педагогических чтений (12 февраля 2014 года) / Под общ. ред. Посохиной Е.В. Ч.1. – г.Белгород: Изд-во ООО «ГиК», 2014.

4. Чеботарева В.П. Штрихи к портрету Учителя // Интеллектуальные диалоги: от Сократа до наших дней. Ежегодник. Выпуск 3 / Под общ. редакцией д-ра философских наук, профессора И.А. Ильяевой, С.Н. Жиряковой, Е.И. Бабиной. – Старый Оскол: ООО «Ассистент плюс», 2014.

5. Посохина Е.В. Стратегические непрерывного профессионального образования / Современные образовательные ценности и обновление содержания образования: материалы международной научно-практической конференции (Белгород, 28 ноября 2013 года) / Под ред. Посохиной Е.В., Немыкиной Н.В., Прокопенко Е.В. – Белгород: Ч.1. изд-во ООО «ГиК». 2014.–490 с. 34-43

6. Посохина Е.В. Развитие профессиональной компетентности педагогов, посредством совершенствования методической работы школы /Посохина Е.В./ Инновационная образовательная деятельность: региональный аспект: материалы Второй региональной научно-практической конференции (Белгород, 11 декабря 2013 года); / Под ред. Посохиной Е.В., Прокопенко Е.В., Немыкина Н.В. – Белгород: изд-во ООО «ГиК», 2014. – 445с. 203-211с.

7. Посохина Е.В. Тьюторское сопровождение развития профессиональной компетентности педагога в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений/ Тьюторское сопровождение: история, технология, опыт. // Материалы областной заочной научно-практической

конференции (19 июня 2013 года г. Белгород) Под общ. ред. Посохиной Е.В., Сердюковой Н.С., - г. Белгород. Изд-во Бел ИРО, 2013г. 214 с. 103-108 с.(изд. 2014г.)

### **Методические разработки**

1. Тьюторское сопровождение: история, технология, опыт. // Материалы областной заочной научно-практической конференции (19 июня 2013 года г. Белгород) - г. Белгород. Изд-во Бел ИРО, 2013г. 214 с. (изд. 2014г.)

2. Методические рекомендации по организации деятельности дистанционной системы тьюторского сопровождения педагога. // Под общ. ред. Посохиной Е.В. Изд – во., Бел ИПКППС -г. Белгород., 2013- 32с.

3. Программа профессионального самообразования и саморазвитие педагогов. Е.В. Посохина, Т.А. Вагнер Изд – во., Бел ИПКППС -г. Белгород., 2013- 48с.

### **Литература**

1. Браже, Т. Г. Профессиональная компетентность специалиста как многофакторное явление/ Т. Г. Браже. - Л., 1990. - 237 с.

2. Дружилов, С.А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход. // Сибирь. Философия. Образование. - Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, г. Новокузнецк. - 2005 (выпуск 8), - с.26-44.

3. Заиченко, Н.А. «Результаты выпускников и ответственность участников в ЕГЭ. (пример Санкт-Петербурга). Материалы международной конференции. Альма - Матер, СПб. 2011.-231с.

4. Галеева, Н.Л. Завуч и учитель как субъекты управления качеством образовательного процесса // Управление школой № 17, 2007.-С.34-36.

5. Крутецкий, В.А. Педагогические способности, их структура, диагностика, условия формирования и развития [Текст] / В.А. Крутецкий, Е.Г. Балбасова. - М.: Гардарики, 2007. -211с.

6. Майер, А. А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования // Управление Дошкольным Образовательным Учреждением. - 2007. - № 1.- С. 17-23.

7. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. Под ред. В. Д. Шадрикова, И. В. Кузнецовой. М. 2010. С. 8.

8. Слостенин, В.А., Исаев И.Ф., Е. Н. Шиянов Е.Н.; Под ред. В.А. Слостенина. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.

9. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»

10. Рязанцева, М.В., Никитенко, В.С. О необходимости совершенствования принципов оплаты труда госслужащих // Современные научные исследования и инновации. - № 6 (38) - июнь - 2014. - С. 104-110.

11. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

12. Указ Президента РФ от 25.07.2006 № 763 "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих"

13. Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)».

14. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс».

15. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 № 18638) //Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс».

16. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. - 2005. - № 9. - С. 5-15.

17. Шадриков В. Д. Качество педагогического образования. М. : Логос, 2012.-67с.

17. Шадриков В. Д., Кузнецова И. В. Профессиональные компетенции педагогической деятельности // Справочник заместителя директора школы. 2012. № 8. С. 58-69.

18. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от декабря 2012 № 273.

19. Федеральный мониторинг на сайте КПМО ("Наша Новая Школа") <http://www.kpmo.ru> (дата обращения 16 апреля 2014 года).

20. Фролов Ю.В. Профессиональный стандарт педагога с точки зрения компетентностного подхода / Справочник заместителя директора школы, № 6 (июнь ), 2009.



**Обоснование**  
**возможности реализации проекта (программы)**  
**«Эффективный контракт и профессиональный стандарт педагога как механизм развития**  
**компетентностей педагогических работников Белгородской области»**

Основания проекта (нормативная база). Введение эффективного контракта определено:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р.

3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р (далее — Программа).

4. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации).

5. Трудового кодекса РФ (ст. 57, ст.74, ст. 275 и.т.д.)

6. Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями государственного (муниципального) учреждения») (ст. 275 ТК РФ).

7. Приказ Минтруда России от 24.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

8. Распоряжение Правительства РФ от 30 апреля 2014 года № 722-р с прилагаемым план мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки".

9. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р .

10. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (далее — Письмо).

11. Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" (вместе с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение", утв. Минобрнауки России 18.06.2013)

12. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

Внедрение профессиональных стандартов в образовательных организациях определено:

1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от декабря 2012 № 273.

2. Приказ Минтруда России №544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

3. Приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761Н (приложение к нему раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования").

#### Кадровые ресурсы:

1. Комплекс региональной инновационной площадки составляют базовые образовательные организации общего образования Белгородской области, имеющие инновационный опыт в области развития и методического сопровождения развития профессиональных компетентностей педагогов (с 2009г.по 2013г. региональные и муниципальные экспериментальные площадки по направлениям «Создание Ресурсного центра методической поддержки педагога в условиях сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений» и «Создание условий для развития профессиональных компетентностей педагогов округа», региональный грант «Моделирование научно-методической поддержки учителя в условиях сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений школьного округа», 2009г.).

2. Одно из направлений развития ОГАОУ ДПО «Белгородского института развития образования» является сопровождение педагогов и образовательных организаций Белгородской области в рамках внедрения эффективного контракта и профессиональный стандарт педагога, педагоги и методисты подразделений института работают в данном направлении с 2015года.

**Решение (выписка из протокола)  
органа самоуправления образовательной организации**

Смотри дополнительные папки выписки приложение 3.

**Предложения**  
**по распространению и внедрению результатов реализации проекта (программы)**  
**«Эффективный контракт и профессиональный стандарт педагога как механизм развития**  
**компетентностей педагогических работников Белгородской области» в массовую практику**

***Субъекты диссеминации:***

1. Авторы инновационного опыта:

- педагоги общеобразовательных организаций,
- руководители общеобразовательных организаций,
- педагогические работники ОГАОУ ДПО «БелИРО»

2. Потребители, пользователи инновационного опыта:

- образовательные организации Белгородской области,
- педагоги и руководители образовательных организаций Белгородской области;
- муниципальные управления образованием;
- педагогические работники системы дополнительного профессионального образования области.

3. Организаторы процесса диссеминации: руководители, методисты и др.

***Объекты диссеминации:***

- авторские публикации,
- примерные нормативные локальные акты, регламентирующие внедрение эффективного контракта,
- методические рекомендации внедрения эффективного контракта основных групп педагогов и руководителей образовательных организаций,
- методические рекомендации внедрения профессионального стандарта педагога,
- материалы самодиагностики/диагностики профессиональных компетенций педагогов,
- поведенческие индикаторы профессиональных компетенций в соответствии с профессиональным стандартом педагога,
- модели внутрикорпоративной системы развития персонала на основе использования профессионального стандарта педагога,
- инвариантные и вариативные разделы показателей эффективного контракта для руководителей и педагогов школы, как инструменты связывающие цели развития общего образования и конкретного сотрудника,
- показателей эффективности труда педагогов области,
- модульные дополнительные профессиональные программы повышения квалификации в соответствии с профессиональным стандартом педагога, в том числе направленные на овладение современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья ,
- новых персонифицированных моделей повышения квалификации на основе профессионального стандарта педагога и др.

***Формы и этапы распространения инновационного опыта на различных уровнях: региональном, муниципальном, образовательного учреждения.***

Распространение инновационного опыта будет осуществляться в два этапа:

1 этап (январь -июнь 2017 года) -распространение в образовательных организациях Белгородской области при положительном эффекте и обобщении материалов (нормативной базы и показателей стимулирования, показателей развития профессиональных компетентностей).

2 этап (сентябрь-декабрь 2017года)- утверждение на региональном уровне продуктов инновационной площадки и распространение на муниципальном уровне

*Формы распространения на региональном уровне:*

1. Презентации опыта на коллегиях, совещаниях, августовских мероприятиях и др.
2. Проведение региональных теоретико-практических семинаров, педагогических конференций по проблеме инновационной деятельности.
3. Внедрение в образовательный процесс ОГАОУ ДПО «БелИРО» новых персонифицированных моделей повышения квалификации на основе профессионального стандарта педагога.
4. Издание и распространение методических материалов и разработок по итогам инновационного проекта: методических рекомендаций по внедрению эффективного контракта, по внедрению развитию профессиональных компетентностей на основе профессионального стандарта педагога, сборников диагностик и п показателей эффективного контракта для руководителей и педагогов школы и др.
5. Представление отчетной документации о проделанной работе на региональном координационном совете.

*Формы распространения на муниципальном уровне*

- 1.Участие в педагогических чтениях, семинарах, конференциях и т.д. по проблеме
- 2.Обобщение опыта работы образовательных организаций реализующих профессиональный стандарт педагога и внедряющих эффективный контракт в управление образовательными системами.
3. Публикации в научно-методических сборниках и журналах системы образования, размещение материалов инновационной работы на сайтах образовательных учреждений и сайте ОГАОУ ДПО «БелИРО».
4. Издание и распространение методических материалов и разработок по итогам инновационного проекта: методических рекомендаций по внедрению эффективного контракта, по внедрению развитию профессиональных компетентностей на основе профессионального стандарта педагога, сборников диагностик и показателей эффективного контракта для руководителей и педагогов школы и др.
5. Представление отчетной документации о проделанной работе на региональном координационном совете.

*Формы распространения на уровне образовательной организации*

1. Создание банка показателей и индикаторов эффективного контракта для руководителей и педагогов школы.
2. Внедрение самодиагностики/диагностики профессиональных компетенций педагогов.
3. Распространение примерных нормативных локальных актов, регламентирующих внедрение эффективного контракта.
4. Информационная поддержка распространения результатов.
5. Издание и распространение методических материалов и разработок по итогам.