## Основная образовательная программа школы как инструмент реализации требований ФГОС общего образования.

## **Проект сценария семинара по созданию**

## **Основной образовательной программы** школы

*Составитель – Некрасова Ирина Сергеевна,*

*учитель начальных классов, ГБОУ «Средняя общеобразовательная школа №639»*

*с углубленным изучением иностранных языков Невского района*

*г. Санкт - Петербурга*

 г. Санкт-Петербург

2013год

## 1.Введение.

Разработка основной образовательной программы начального и основного общего образования образовательного учреждения (далее – ООП) неразрывно связана с процессом введения Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС). По сути, это первый этап, запускающий введение ФГОС. Разработка ООП осуществляется на основании Примерных основных образовательных программ начального, основного, среднего (полного) общего образования. Тьютору образовательного учреждения необходимо выстроить стратегию разработки ООП, правильно мобилизовать человеческие и материальные ресурсы для достижения цели.

Основные требования к составлению плана по разработке ООП:

-ориентация на переосмысление целей деятельности педагогического коллектива, всех его подразделений и каждого члена в отдельности в соответствии с теми изменениями, которые вносятся разрабатываемой ООП;

-план должен быть долгосрочным;

-должен предусматривать необходимые изменения в управлении образовательным учреждением – выделение структур или группу лиц (временных или постоянных), координирующих разработку ООП;

-должен содержать конкретные мероприятия по разработке ООП;

-в план должны быть включены меры социального (морального и материального) стимулирования для разработчиков ООП.

## 2. Мероприятия по подготовке к проведению семинара.

Прежде всего, необходимо организовать системное знакомство педагогов школы с ФГОС и Примерной основной образовательной программой начального общего образования. Чем основательнее, глубже будут проработаны и осознаны эти документы педагогами , чем многоаспектнее они будут обсуждены, тем меньше возникнет вопросов и непонимания. Это снимет ощущение информационного голода, напряженность участников образовательного процесса и даст им возможность увидеть и понять стратегию предстоящих изменений, ощутить себя причастными к ним. При подготовке к семинару тьютор может использовать *метод «Снежный ком»:*

1 стадия – индивидуальная работа,

2 стадия – работа в парах (по интересам);

3 стадия – работа в параллели (например, 1 классов );

4 стадия – работа в больших группах (методическими объединениями).

Тщательная проработка ФГОС, а также документов и материалов, сопровождающих его

1

введение, позволит педагогам освоить их содержание, почувствовать себя компетентными в столь важном деле, осуществляемом по инициативе государства, эмоционально принять предстоящие изменения и ощутить потребность реализовать свои знания.

Для осуществления перемен важное значение имеет степень восприимчивости организации к нововведениям. Любое изменение традиционных методов управления организацией вызывает сопротивление всех, кого эти изменения касаются: и руководителей, и подчиненных.

Причины сопротивлений:

неопределенность последствий перемен;

ощущение, что перемены приведут к личным потерям, т. е. к меньшей степени удовлетворения какой-либо потребности;

убеждение, что для организации изменения не являются необходимыми или желательными, что они не решат проблем, а лишь умножат их число;

перемены внезапны и неожиданны;

необходимость проведения перемен нечетко сформулирована, это вызывает беспокойство;

предыдущие перемены не принесли ожидаемых результатов.

Планируемая работа по разработке ООП должна строиться с учетом этих факторов.

1.Необходимо заручиться официальным и гласным одобрением участников образовательного процесса по предполагаемым шагам разработки ООП. Поэтому все решения, касающиеся этих вопросов, требуется зафиксировать постановлениями легитимных управленческих структур школы: педагогического совета, методического совета, родительского комитета и т. д.

2.Способность выявить источник мотивации каждого члена коллектива – залог успеха при проведении серьезных изменений. Для выявления мотивации педагогов и проведения семинара тьютор может организовать опрос о том, какое место каждый хотел бы занять в процессе разработки ООП: одни чувствуют себя увереннее в вопросах образовательных технологий, другие отдают приоритет воспитанию, некоторые видят себя аналитиками, другим интереснее роль организатора и т. д. При таком подходе функция, присвоенная педагогу в рамках разработки ООП и зафиксированная в плане, будет не навязана извне, а опосредована внутренними побуждениями и потребностями человека.

3. Выигрышным ходом для снятия сопротивления является привлечение членов коллектива к принятию управленческих решений. Более того, лицу, которое может оказать или оказывает сопротивление переменам, возможно предоставление ведущей роли в принятии решений о введении новшеств и в их осуществлении.

2

4. Эффективными средствами противодействия сопротивлению являются: передача максимально полной информации и оказание поддержки участникам для легкой адаптации к новой обстановке. Этим процессам желательно придать постоянный характер, создав *консультационный центр* ФГОС, в состав которого войдут наиболее опытные или прошедшие специальную подготовку администраторы, тьютор, педагоги. Они будут исполнять роль консультантов по ключевым вопросам содержания ФГОС и всех материалов, сопровождающих его введение. Они также могут выступить помощниками в разработке ООП, ее экспертами-аналитиками. Желательно выделить для консультационного центра ФГОС отдельное рабочее место (в библиотеке, методическом кабинете и т. д.), где были бы собраны все материалы о ФГОС в бумажном и электронном вариантах. Центр может установить связи с аналогичными структурами в других школах, муниципалитете, городе, регионе, что позволит обмениваться недостающими материалами.

5. Для нейтрализации сопротивления нововведениям администрация ОУ должна обеспечить соединение интересов организации и интересов педагога как личности. Это легче всего осуществить, направляя карьерный или профессиональный рост человека в нужное для руководства школы русло. В контексте этой задачи администрация ОУ должна превратить разработку ООП и введение ФГОС в инструмент самоопределения сотрудника в этом инновационном процессе, а также его продвижения к новым результатам профессионального развития (получение следующей профессиональной квалификации, профессиональных наград разного уровня, перевод на административную должность)

## Проект сценария семинара по созданию Основной образовательной программы.

На семинаре тьютор может применить *метод «Жужжащие группы»*

Для быстрого и качественного процесса разработки ООП необходимо создать рабочие группы. Количество создаваемых команд зависит от количества поставленных задач по разработке ООП образовательного учреждения. Завершение выполнения задачи означает роспуск группы, работавшей над ней.

Создаваемые группы должны:

не соперничать, а взаимодействовать;

быть ориентированы на обеспечение качества процесса деятельности (в нашем случае – по разработке ООП);

быть равнозначны по своему функциональному статусу;

Тьютор ОУ должен выполнить одно важнейшее условие: эти группы необходимо сформировать на межфункциональной основе. Межфункциональность обеспечивается включением в группы педагогов-предметников, педагогов, работающих на разных

3

ступенях обучения (педагогов начальной, средней и старшей ступеней), педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования. Необходимость интегрировать такой широкий круг участников объясняется следующими мотивами:

1.Организационного характера: сотрудничая в межфункциональной группе, педагоги получают практический опыт, который потребуется им при разработке ООП основного и среднего общего образования.

2.Содержательного характера: педагоги глубже поймут содержание обучения на начальной ступени школы и смогут успешнее осуществлять преемственность этапов обучения, сопровождать личностное развитие школьников на всех его ступенях

3.Аксиологического характера: педагоги среднего и старшего звена прочно усваивают содержание ФГОС, его особенности, получают мотивационный импульс к его реализации.

4.Акмеологического характера: педагоги, освоив содержание ФГОС, приобретя практические навыки по разработке ООП, получают шанс найти собственное кредо в предстоящей его реализации и в соответствии с ним определить перспективы своего профессионального развития.

Количество групп соответствует количеству разделов ООП. Разделы ООП должны соответствовать структуре Примерных основных образовательных программ начального, основного, среднего (полного) общего образования. Так, в соответствии с требованиями к Примерной основной образовательной программой начального общего образования создаются межфункциональные группы, разрабатывающие:

Пояснительную записку;

раздел "Планируемые результаты освоения основной образовательной программы";

раздел "Программа формирования универсальных учебных действий";

раздел "Программа духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся";

раздел "Программа формирования культуры здорового и безопасного образа жизни";

раздел "Программа коррекционной работы";

раздел "Система оценки достижения планируемых результатов".

Тьютор инструктирует группы о том, сколько времени отводится для обсуждения вопроса и именно какие результаты своей работы и в какой форме каждая группа должна затем сообщить остальным группам. Между членами группы должны быть ясно определены роли: мыслитель, исследователь ресурсов, координатор, доводящий до конца, оценивающий, исполнители, специалист. Все члены группы должны понимать свои обязанности и знать, кто именно отвечает за решение конкретных вопросов и задач;

4

деятельность команды планируется. План помогает членам команды решить, какие рекомендации, помощь, профессиональная поддержка, материалы и другие ресурсы ей могут потребоваться. Деятельность группы контролируется тьютором.

С наступлением оговоренного времени члены групп представляют результаты работ коллегам.

Кроме того, на семинаре межфункциональные группы комплектуются в соответствии с определенным функциональным предназначением: группа содержательной подготовки документа; группа экспертов по оценке качества разработанной ООП.

## 3.Заключение.

Для эффективной командной работы нужен хороший фундамент, и этим фундаментом служит организационная поддержка администрации и тьютора школы. Критерием оценки результативности деятельности межфункциональной команды будет служить качество разработанной основной образовательной программы начального и основного общего образования образовательного учреждения. Это качество будет определяться следующими показателями:

1.Соответствие структуры ООП образовательного учреждения структуре Примерных основных образовательных программ начального и основного общего образования.

2.Полнота содержания разделов ООП образовательного учреждения; соответствие содержания Примерным основным образовательным программам начального и основного общего образования; наличие в них части, формируемой участниками образовательного процесса.

3.Методологическое единство и единство терминологического аппарата текста разделов ООП образовательного учреждения, в т. ч. и в части, формируемой участниками образовательного процесса.

4.Соответствие рабочих программ педагогов: примерным учебным программам по предметам; учебным программам авторов УМК, по которым работает школа.

5.Полнота отражения в ООП специфики образовательного учреждения, социокультурной среды школы.

## 4.Список используемой литературы:

1.Ковалева Т.М. О деятельности тьютора в современном образовательном учреждении. Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора. Материалы Всероссийского научно-методического семинара. М.: АПК и ППРО, 2009.

5