**О перспективах функционирования организационно - методического сопровождения стажировочных площадок**

**Оглавление:**

*Предисловие*

1. Общие положения
2. Нормативная основа развития деятельности региональных стажировочных площадок.
3. Перспективы функционирования организационно - методического сопровождения системы стажировочных площадок (отечественный и зарубежный и опыт).
4. Перспективы функционирования организационно - методического сопровождения системы стажировочных площадок (региональный опыт).

5. Список источников и ссылок

Составитель: Петрунько А.В.

Приморский край

Владивосток

2023

***Предисловие***

 Обеспечение эффективного и качественного дошкольного образования является приоритетной задачей развития образования в Приморском крае. Специфические особенности региональной системы стажировочных площадок «Детский сад – маршруты развития» как особой среды творческой профессиональной деятельности, обеспечивающей повышение качества дошкольного образования, требуют изучения перспектив организационно-методического сопровождения этой системы, продолжения поиска и обновления всех ее этапов и элементов как на уровне теории, методологии, методики, как и на уровне педагогической и управленческой практики.

1. **Общие положения**

**Аналитическая справка в системе целей, задач, мероприятий и значений целевых показателей эффективности реализации Проекта:**

**Задача 1.** Разработка и внедрение единого нормативно-правового и организационно-управленческого оформления сотрудничества учреждений дошкольного образования на базе системы стажировочных площадок Приморского края

**Мероприятие 1.1.** Реализация организационно-методического сопровождения

**Планируемые значения целевых показателей эффективности предоставления субсидии в результате реализации Проекта:**

Аналитическая записка о перспективах функционирования организационно - методического сопровождения – 1 справка

**Аннотация**

Аналитическая справка содержит документы, ссылки, описания и методические обобщения перспектив функционирования организационно - методического сопровождения системы стажировочных площадок Приморского края «Детский сад — маршруты развития».

Аналитическая справка адресуется разработчикам и основным исполнителям проекта «Система стажировочных площадок Приморского края «Детский сад — маршруты развития»», управленческим командам региональных стажировочных площадок Приморского края. Аналитическая справка будет полезна специалистам организаций системы образования, осуществляющих инновационную деятельность и претендующих на статус стажировочной площадки.

Аналитическая справка подготовлена в рамках реализации задачи №1 «Разработка и внедрение единого нормативно-правового и организационно-управленческого оформления сотрудничества учреждений дошкольного образования на базе системы стажировочных площадок Приморского края», мероприятия 1.1. «Реализация организационно-методического сопровождения»проекта «Система стажировочных площадок Приморского края «Детский сад — маршруты развития»» грантовой программы Министерства просвещения РФ, мероприятие «Субсидии юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на финансовое обеспечение мероприятий, направленных на создание системы организаций (стажировочных площадок) «Детский сад – маршруты развития», выполняющих организационно-методическое сопровождение деятельности организаций, реализующих программы дошкольного образования, включая обновление инфраструктуры стажировочных площадок в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

**Методология анализа:**

* сбор данных;
* анализ документов и материалов, описывающих перспективы функционирования организационно - методического сопровождения системы стажировочных площадок;
* анализ опыта организации профессионального развития педагогических и управленческих кадров в форме стажировочной площадки в России и за рубежом;
* составление описаний перспективных моделей и практик организационно-методического сопровождения деятельности стажировочных площадок в Приморском крае.

### Нормативная основа развития деятельности региональных стажировочных площадок

К основным документам, регулирующим приоритеты развития инновационной инфраструктуры системы образования относятся:

* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
* Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
* Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7.05.2018 № 204;
* Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21.07.2020 № 474;
* Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 “Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно нравственных ценностей;
* Приказ Минобрнауки России «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» от 22.03.2019 № 21н;
* Приказ Министерства просвещения РФ от 25 ноября 2022 г. № 1028 "Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования" 29 декабря 2022;
* распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
* распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
* письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»
* письмо Департамента государственной политики и управления в сфере общего образования Минпросвещения России № 03 235 от 15.02.2023).
* Постановление администрации Приморского края от 16 декабря 2019 г. N 848-па «Об утверждении государственной программы Приморского края "Развитие образования Приморского края" на 2020 - 2027 годы".
1. **Перспективы функционирования организационно - методического сопровождения системы стажировочных площадок (отечественный и зарубежный опыт).**

***Проблемы развития организационно-методического сопровождения системы стажировочных площадок.***

Анализ практики функционирования стажировочных площадок обнаруживает определенные проблемы данного типа инновационной инфраструктуры современного образования.

Во многих случаях на стажировочных площадках, сохраняется дефицит креативных индустрий, современных культурно-образовательных практик и социальных технологий и форматов развития профессионального мастерства. В рамках сложившихся форматов трудно говорить о решении вопросов эффективной деятельности тьютора, предоставления стажеру реальной возможности сформировать в процессе усвоения модулей актуальные компетенции (коммуникативную, информационную, креативную и др.), приобрести новый опыт работы с современными компонентами образовательной среды, с субъектами образовательного процесса, в том числе эмпатийный, рефлексивный, опыт работы с особыми детьми, актуализировать гуманистические ценности.

Другой важной проблемой следует считать дефицит инструментов цифровой трансформации в системе стажировочных площадок: сбора и анализа данных, создания интерактивных цифровых коллекций учебных и информационно-методических материалов; организации обучения, профессионального взаимодействия на основе современных цифровых платформ и социальных сервисов.

Кроме этого, в российских и зарубежных публикациях, педагогических исследованиях, государственных стратегиях и программах развития образования последних лет отмечается проблема недостаточной практической подготовки педагогических кадров.

В системе дополнительного профессионального образования перспективы использования стажировочные площадки связывает прежде всего с внедрением, распространением и масштабированием лучших практик, организации программ профессионального роста (повышения квалификации) на базе образовательных учреждений, имеющих инновационный опыт в той или иной области путем разворачивания программ практико-ориентированных стажировок.

Предполагается, что в сети стажировочных площадок создают условия для реализации важнейших направлений государственной политики в сфере образования, способствуя формированию открытой образовательной среды, вариативности и свободному выбору образовательных программ в системе повышения квалификации, привлечению в эту систему лидеров, показывающих высокие инновационные результаты деятельности, готовых к диссеминации своего опыта.

В новейшей истории инновационного образования России появление моделей стажировочных площадок связано с реализацией ФЦПРО в 2011–2015 годах. Использование стажировочных площадок стало одним из средств выполнения целей Федеральной целевой программы развития образования, направленной на обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально-ориентированного развития Российской Федерации.

***Базовая модель функционирования организационно - методического сопровождения системы стажировочных площадок.***

***Описание модели.*** В данном контексте стажировочные площадки рассматриваются как центры роста и дальнейшего распространения позитивного инновационного образовательного опыта. В такой трактовке в роли стажировочной площадки просматривается сходство с функционалом ресурсных центров, уже получивших распространение в системе дополнительного педагогического образования в Российской Федерации. Подготовка или переподготовка в форме стажировки носит практико-ориентированный характер и предусматривает оперативную трансляцию новых образовательных моделей.

Важная задача работы стажировочных площадок в данной модели состоит в том, чтобы подготовить как можно больше специалистов тьюторов, которые затем смогут передавать опыт другим педагогам, в том числе по проектированию таких новых моделей образовательных систем, которые обеспечивали бы современное качество образования и учитывали социокультурные и природно - климатические особенности территории. Ключевой идеей данного подхода является формирование методик и образовательных программ на уровне самих регионов, с учетом местных специфики и задач, но с ориентацией на общефедеральные образовательные стандарты и требования. При этом организация деятельности стажировочных площадок является не самоцелью, а лишь механизмом, обеспечивающим на всей территории Российской Федерации условия для достижения современного качества общего образования. Деятельность стажировочной площадки направлена на обеспечение практической отработки стажерами эффективных образцов содержания образования, технологий воспитания и обучения, новых механизмов управления образованием. Каждая базовая площадка предлагает свой план, предусматривающий разные формы работы со стажерами. Многие стажировочные площадки используют модульное планирование, при которой в соответствии с тематикой разрабатывается план – содержание модуля, рассчитанного на квартал или полугодие. В последующем планы обсуждаются на совете стажировочной площадки и объединяются в общий план, целостно отражающий содержание инновационного опыта, методические и организационные подходы к решению проблем по заявленному направлению.

Педагоги-организаторы стажировочной площадки участвуют в формировании перечня мероприятий, проводимых в рамках образовательной программы площадки; организуют занятия по темам образовательной программы; осуществляют тьюторское сопровождение стажеров; участвуют в мониторинге результатов деятельности площадки; повышают свою квалификацию по направлениям стажировочной площадки.

Инновационное движение в рамках стажировочных площадок должно опираться на научно выверенную стратегию модернизации образования, на современные разработки.

Для этого приглашается научный консультант – специалист, который обеспечивает педагогические и информационные условия тиражирования опыта посредством сетевого взаимодействия стажировочной площадки с базовыми, опорными учреждениями и широкой образовательной практикой; сопровождает работу творческих групп по актуальным проблемам образовательного процесса в учреждении в соответствии с планом стажировочной площадки; осуществляет помощь в обработке и редактировании продуктов работы стажировочной площадки по тематике проекта; разрабатывает опросники, тесты для анкетирования стажеров совместно с сотрудниками стажировочной площадки; анлизирует результативность проведенных мероприятий.

Деятельность стажировочной площадки осуществляется в виде очных или дистанционных (с использованием ИКТ) мероприятий, направленных на повышение квалификации (профессиональное развитие) стажеров. Стажер – это человек, имеющий теоретические и практические знания в образовательной области и желающий их обновить или улучшить, обогатиться передовым опытом коллег, получить ответы на волнующие его вопросы, совершенствовать свои методы и приемы работы, ознакомиться с новыми педагогическими и методическими разработками. Он самостоятельно выбирает направление своей стажировки.

Руководители стажировочной площадки совместно с научным консультантом при необходимости оказывают помощь стажеру в выборе тем и форм занятий, организовывают тьюторское сопровождение на период работы на стажировочной площадке. Они обеспечивают индивидуализацию образования стажера, предусматривающую выявление его мотивов и стимулирование его интересов, выбор образовательных ресурсов для создания индивидуальной программы обучения, консультирование стажера в процессе ее выполнения и организацию образовательной рефлексии по окончании обучения. Стажер выполняет задания, предлагаемые руководителями, формируя (совершенствуя) профессиональную компетентность по выбранному направлению и создает индивидуальный образовательный проект. Он может также выступить инициатором обсуждения актуальной темы. Чтобы получить сертификат участника стажировочной площадки – документ о повышении квалификации, стажер в обязательном порядке:

– участвует во всех дистанционных занятиях по данному направлению (модулю) и выполняет предложенные задания;

– посещает семинарские занятия (не менее одного);

– участвует в мастер-классах и других практических занятиях;

– включается в работу творческой группы для выполнения проектного задания или выполняет творческое задание индивидуально;

– оформляет аналитический отчет или мини-отчет о прохождении стажировки.

Анализ деятельности стажировочных площадок в России показывает, что ее организаторы используют как традиционные формы обучения (семинары, круглые столы, мастер-классы, экскурсии, открытые уроки, дискуссии по решению педагогических задач), так и инновационные (вебинары, чаты, онлайн занятия, презентации, семинары-практикумы, коллоквиумы, педагогические импровизации, стажерские пробы и т.д.).

Продуктами практико-ориентированной деятельности стажировочных площадок становятся образовательные и рабочие программы, проекты и модели, электронные образовательные ресурсы, методические и дидактические пособия, оценочные техники, дневники стажера, разработки уроков с использованием ИКТ, сайты, рекомендации, сборники материалов и др.

Для оценки результативности используются целевые индикаторы и показатели Программы, учитывающие:

– уровень доступности образования в соответствии с современными стандартами;

– уровень соответствия образования современным стандартам;

– долю образовательных учреждений, открыто предоставляющих достоверную публичную информацию о своей деятельности на основе системы автоматизированного мониторинга;

– количество уровней образования, на которых реализуются возможности объективной оценки качества образования;

– долю обучающихся, получивших оценку своих достижений посредством использования добровольных и обязательных процедур оценивания;

– долю органов управления образованием субъектов Российской Федерации, интегрированных в единую информационно‐аналитическую систему управления образовательной средой и др.

Кроме того, на базе стажировочных площадок – разрабатываются модели муниципальных систем образования, ориентированные на конкретные территории, готовые для дальнейшего их внедрения;

– готовятся тьюторы, преподаватели и вузовские эксперты из всех субъектов Российской Федерации по новым подходам к управлению в системе образования, к реализации ФГОС общего образования, к внедрению персонифицированных моделей повышения квалификации и современных информационных услуг, а также внедрению сервисов, обеспечивающих доступ педагогов и обучающих к образовательным ресурсам.

Таким образом, опыт деятельности стажировочных площадок в отечественной практике образования показывает, что данный механизм может быть проводником передовых идей и технологий и обеспечивать масштабную подготовку специалистов в соответствии

с целями, которые ставят государство, общество и, в определенной степени, сам стажер.

***Образовательные стажировки (международный опыт)***

Термин «стажировочная площадка» в зарубежных публикациях, практически не используется. В тоже время, общая тенденция использования потенциала деятельности стажировочных площадок - практическая подготовка и повышение квалификации педагогов в условиях, максимально приближенных к профессиональной деятельности.

В зарубежной образовательной практике феномен стажировочной площадки, рассматривается в контексте «наставничества» (или «на «производственной» базе»): создания среды, где педагог совершенствует педагогическое мастерство под руководством и в сотрудничестве с более опытными педагогами, где он имеет возможность выстраивать маршрут с учетом личного выбора, где его будут индивидуально сопровождать, и где он приобретет особые практические навыки и компетентности, оставаясь в контуре реальной образовательной практики.

***Примеры.*** В финских программах обучения учителей теория и практика тесно взаимодействуют.

Даже в университете обучение начинается с теории (несколько недель), после чего студенты работают под руководством ментора в педагогических школах (Teacher Training Schools), знакомясь с учащимися и наблюдая за работой других учителей. Затем они снова посещают занятия в университете, где находят ответы на появившиеся вопросы и получают новые теоретические знания. Далее снова следует работа в школе с ментором, который помогает составлять план урока, провести урок, справиться со всеми возникающими трудностями.

В большинстве университетов и гуманитарных колледжей США, готовящих педагогов, используется годичный курс стажерской практики выпускников. Этот курс рассчитан на лиц, уже имеющих специальное высшее образование. Целями стажерской практики, проводимой в течение последнего учебного года, являются доведение до высокого уровня профессиональных умений, необходимых для самостоятельной работы в школе, и закрепление теоретических знаний, полученных на предыдущих курсах. В стажерскую практику входят, как правило, следующие компоненты:

– наблюдение за ходом учебного процесса в школе, его анализ;

– самостоятельная работа стажеров с учащимися;

–участие стажеров в специальных семинарах, регулярно проводящихся преподавателями колледжа.

В Германии создана система, позволяющая педагогам адаптироваться к профессии под руководством опытных педагогов‐наставников в процессе практической работы в школе, детском саду. Такая система называется референдариатом, она дает бакалаврам возможность получить необходимую профессиональную педагогическую подготовку в течение двух лет. Доступ к референдариату студент получает в случае успешной сдачи государственного экзамена, на котором должны быть продемонстрированы знания и навыки в области педагогических наук и научного предмета. Подготовка учителей осуществляется параллельно на учебных семинарах и в прикрепленных школах; и те, и другие несут совместную ответственность за результаты подготовки. В каждой школе есть координатор обучения, который консультирует референдаров и служит связующим звеном между референдарами и учителями-предметниками, руководством школы и руководителями семинаров. Оценочную функцию выполняют руководители школы, составляя окончательный отзыв о работе в школе с выставлением оценки.

Среди критериев этой оценки кроме учебной работы выделяют способность к критическому анализу учебной и воспитательной работы, содействие развитию личности учеников и их самоопределению, способность к сотрудничеству с коллегами и родителями. В конце двухлетнего обучения референдары сдают государственный экзамен. В экзаменационную комиссию входят руководитель по соответствующему предмету, руководитель базового семинара, школьный координатор, руководитель по предмету из другого учебного семинара и председатель. Экзамен включает домашнюю письменную работу, практическую часть по преподаванию предмета и коллоквиум.

В процесс подготовки педагога во Франции включен университетский институт подготовки учителей совместно с академией, являющейся центром образовательной деятельности департамента. На учебу в университетский институт принимаются либо студенты, успешно закончившие два курса университета и получившие диплом об общем высшем образовании (в этом случае они обязаны за время учебы в институте сдать экзамен и за третий университетский год), либо студенты, получившие трехгодичное университетское образование

В Японии еще в 1989 г. была введена в действие обязательная программа интенсивной подготовки для учителей, работающих в школе первый год; эта программа предусматривает овладение практическими навыками преподавания. Новые учителя работают на полной ставке, но на протяжении первого года работы в школе до двух дней в неделю им предоставляется индивидуальный наставник. Учителя‐наставники оказывают помощь своим подопечным, но не оценивают их работу в классе.

Стажировочный опыт широко используется и представлен в непрерывном образовании педагога в Сингапуре и Великобритании. Сингапурская система подготовки считается одной из самых успешных. После окончания Института образования в Наньянском технологическом университете молодые учителя привлекаются в школы для дальнейшего обучения под руководством менторов (опытных учителей со стажем не менее 5 лет).

В практике работы российских стажировочных площадок можно использовать ряд форм и методов, предлагаемых сингапурским учителям, повышающим свою квалификацию. В 2009 году Министерство образования Сингапура представило концепцию профессиональных обучающихся сообществ (PLC –Professional Learning Communities – платформа для развития навыков преподавания). Цель проекта – обмен опытом для повышения результатов учащихся; работа проходит в небольших сообществах, 7–8 учителей, которые осуществляют: а) поиск проблемных задач, возникающих в процессе обучения;

б) сбор информации от учащихся для лучшего понимания проблемы; в) совместную рефлексию проблемы на основе собранных данных; г) оценку применимости выводов для повышения качества образовательной практики. Здесь могут быть впервые представлены экспертам новые идеи. Подобные сообщества распространены также в Великобритании и США.

В Национальном университете Сингапура существует Центр развития преподавания и обучения (Centre for Development of Teaching and Learning), который предлагает ряд программ и проект «Технология в педагогике» (Technology in Pedagogy). Команда педагогов совместно работает над проблемами инновационных методов обучения, над их обоснованием. Используются дискуссии по темам, например: «Виртуальный Выготский: использование технологий для поддержки обучения»; «Обучение в сотрудничестве с использованием Google Docs & Maps»; «Технологии Apple для образования»; «Преподавание в большом классе»; «Facebook для преподавания и обуче

ния» и т.д.

Можно также принять во внимание проект по популяризации электронных портфолио.Такие портфолио использовались в Великобритании с 2002 года, затем получили распространение в Азии, США и Европе. В последние годы электронные портфолио популярны и у нас, однако отметим, что в разных странах они преследуют разные цели. Так, в Сингапуре цель создания портфолио –развить устойчивое самосознание учителя и способность рефлексировать в практике. Это средство индивидуального развития учителя.

Основные принципы портфолио таковы:

1. Ответственность за свое обучение.

2. Кристаллизация учительской философии (помогает лучше понять и усвоить изученное).

3. Построение концептуальной карты обучения и преподавания (помогает связать знания, полученные на разных курсах, следить за своим профессиональным ростом, за достижением поставленных целей, за практическим применением знаний).

4. Рефлексивная практика (рефлексия и

идеи портфолио видны другим учителям,

школьным менторам, наставникам из вуза,

работодателям и пр.).

Структура непрерывного профессионального развития учителей в Великобритании разработана Агентством по подготовке и развитию педагогических кадров для школ (TDA). Она предполагает несколько уровней:

– внутришкольный (стажировка в период вхождения в должность (induction period), наставничество, наблюдение уроков, сотрудничество в планировании педагогической деятельности, обмен опытом);

– межшкольный (школьные учительские сообщества, сотрудничество школ, виртуальные межшкольные сообщества, учительское телевидение, Интернет‐сайт для учителей (Teachernet);

– внешкольный (курсы дальнейшего обучения, колледжи дальнейшего образования, университеты, частные образовательные заведения и ассоциации по предметным областям, исследовательская деятельность).

Каждый английский учитель обязан проходить повышение квалификации в течение 18 дней (или 30 часов) ежегодно, имея возможность выбора вида деятельности. Планирует учитель свое профессиональное развитие сам, хотя администрация может настоять на определенной форме повышения квалификации учителя.

С точки зрения организации работы с педагогами (или будущими педагогами) по профессиональному развитию можно отметить несколько особенностей британской системы. Первой особенностью является тьюторская система, которая используется в университетах Великобритании с давних времен. Тьюториалы – регулярные индивидуальные или групповые занятия опытного преподавателя (тьютора) с прикрепленными к нему на весь период обучения одним или несколькими (3–5) студентами. Тьютор же руководит ходом педагогической практики студента в школе (наряду с ментором – учителем школы), посещая пробные уроки своих подопечных и организуя обсуждение с анализом приобретенного ими педагогического опыта. Анализ материалов Агентства по подготовке и развитию педагогических кадров TDA) показывает, что российских стажировочных площадок можно использовать ряд форм текущего и итогового оценивания педагогической практики:

– наблюдение тьюторами и менторами уроков практикантов и осуществление обратной связи с целью улучшения результатов;

– выполнение небольшого исследовательского проекта в рамках школьной практики;

– разработку практикантом учебных материалов;

– выполнение практикантом электронных тестовых заданий;

– микропреподавание и видеоотчеты о проведенных занятиях;

– взаимо и самоанализ проведенных занятий;

– ведение дневников и журналов наблюдений.

В целом во всех мировых образовательных практиках считается, что стажировка (или ее аналог) должна иметь индивидуализированный, практикоориентированный характер, решать специфические, важные для стажера задачи развития его профессиональной деятельности. Общими стратегическими ориентирами в подготовке учителей становится поиск динамичных эффективных практико ориентированных форм, позволяющих педагогу в кратчайшие сроки, опираясь на современную педагогическую методологию, приобрести опыт решения коммуникативных, когнитивных, информационных и дидактических проблем в организации образования молодого поколения путем индивидуализации прохождения стажировки в условиях инновационного учреждения и непрерывающегося образовательного процесса.

**Перспективы функционирования организационно - методического сопровождения системы стажировочных площадок (региональный опыт).**

В качестве перспективных форматов организационно-методического сопровождения для Российских стажировочных площадок актуальными остаются вопросы методов сопровождения стажера, диагностики результата стажировки, разработки нормативной базы для создания финансовых и правовых условий проведения стажировки в условиях практической деятельности образовательного учреждения. Комплекс организационных задач предполагает анализ проблем специфического кадрового обеспечения, создания информационно-методических и учебно-методических ресурсов проведения стажировок, диагностики результативности стажировок.

 Анализ стратегических документов, результаты мониторинговых исследований качества дошкольного образования в Приморском крае позволяют сформировать круг приоритетных задач системы дошкольного образования в Приморском крае:

* увеличение доли дошкольных образовательных организаций реализующих образовательные программы дошкольного образования, соответствующих требованиям ФОП ДО к структуре и содержанию образовательных программ дошкольного образования;
* увеличение доли дошкольных образовательных организаций, реализующих образовательные программы, основанных на индивидуализации образовательной деятельности и режимных моментах; в которых развивающая предметно-пространственная среда, психолого-педагогические условия соответствует ФОП ДО;
* увеличение доли дошкольных образовательных организаций, в которых созданы условия обеспечения здоровья, безопасности в том числе для обучающихся с ОВЗ;
* увеличение доли дошкольных образовательных организаций, в которых растет доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
* увеличение доли дошкольных образовательных организаций, в которых растет доля родителей (законных представителей) обучающихся, удовлетворенных качеством оказываемых образовательных услуг и услуг по присмотру и уходу.

В Приморском крае в настоящее время функционирует 488 дошкольных образовательных учреждений. Край занимает значительную территорию и при этом имеет крайне низкую плотность населения. Большая доля (около 50%) ДОУ расположена в удаленных поселениях. Во многих муниципалитетах края отсутствуют методические службы для организации системной работы со специалистами дошкольных организаций. Организация сетевого взаимодействия дошкольных образовательных организаций в этих условиях обладает значительным потенциалом в решении вышеуказанных задач, но требует создания региональной модели и практики организационно-методического сопровождения.

Созданная в ходе реализации Проекта модель организационно-методического сопровождения организаций, реализующих программы дошкольного образования на базе стажировочных площадок Приморского края, будет включать:

* единое нормативно-правовое оформление сотрудничества учреждений дошкольного образования на базе системы стажировочных площадок;
* единый региональный портал информационно-методической взаимодействия на базе стажировочных площадок;
* единый механизм оценки качества реализации программ дошкольного образования в Приморском крае;
* инфраструктуру сетевых программ непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческого персонала учреждений дошкольного образования на базе стажировочных площадок;
* сетевые форматы внедрения, распространения и масштабирования лучших управленческих и воспитательных практик на базе стажировочных площадок.

 Обеспечение организационно-методического сопровождения организаций, реализующих программы дошкольного образования на базе системы стажировочных площадок Приморского края «Детский сад – маршруты развития» является базовым условием для выстраивания сетевых форм профессиональных коммуникаций, направленных на развитие качества дошкольного образования в регионе.

 Разработка и внедрение единого нормативно-правового и организационно-управленческого оформления сотрудничества учреждений дошкольного образования на базе системы стажировочных площадок (Задача 1 Проекта) позволит выстроить общие управленческие подходы и инструментарий деятельности системы стажировочных площадок;

 Создание единого регионального портала информационно-методической сопровождения деятельности образовательных организаций на базе стажировочных площадок (Задача 2 Проекта) предоставит возможность для эффективных коммуникаций в цифровой среде, создания сервисов, банков данных и знаний общего пользования по широкому кругу проблем развития дошкольного образования.

 Обеспечение эффективности деятельности системы стажировочных площадок через организацию мониторинговых исследований, включая анализ качества реализации программ дошкольного образования в Приморском крае (Задача 3 Проекта) создает единые критериальные и инструментальные требования к оценки качества дошкольного образования, возможность для сравнительного анализа успехов и трудностей в обеспечении качества образования и условия для интеграции усилий образовательных организаций для их решения.

 Разработка и внедрение сетевых программ непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческого персонала учреждений дошкольного образования на базе стажировочных площадок (Задача 4 Проекта) предоставляет возможность разработки и реализации персонифицированных программ развития профессиональных компетенций специалистов ДОУ на основе лучших практик коллег в регионе.

 Разработка сетевых форматов внедрения, распространения и масштабирования лучших управленческих и воспитательных практик на базе стажировочных площадок (Задача 5 Проекта) формирует единые проектные подходы в организации методической работы: ориентация на качественные и количественные результаты, эффективность, продуктивность, возможность создания единых сервисов для ознакомления и распространения лучших практик дошкольного образования в регионе.

 Разработанная в рамках реализации Проекта модель организационно-методического сопровождения деятельности учреждений дошкольного образования региона будет встроена в практику управленческой, информационно-методической, образовательной, инновационной деятельности «Приморского краевого института развития образования», в деятельность муниципальных органов управления образования, методических подразделений и специалистов, курирующих вопросы дошкольного образования на муниципальном уровне; в деятельность ДОО – стажировочных площадок Проекта.

**5. Список источников и ссылок**

1. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы : утверждена постановлением Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 61 // Гарант : информационно‐правовой портал [Электронный ресурс]. – URL: http://base.garant.ru/55170694/.

2. *Сабирова Д*. Пробный год работы в школе // Высшее образование в России. – 2007. – №9. – С. 138–141.

3. *Ушаков Д. И*. Толковый словарь современного русского языка.М.: Альта‐Принт, 2008. – 512 с.

4. Pearson Foundation. (2012, January 24). *Finland – Strong Performers and Successful Reformers in Education* [Video file]. Retrieved from http://www.youtube.com/watch?v=ZwD1v73O4VI.

5. *Геворкян Е. Н., Савенков А. И., Егоров И. В., Вачкова С. Н.* Интернатура как форма организации последипломной практики в системе высшего профессионального образования // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. – 2013. – № 2 (24). – С. 32–43.

6. *Грачева Е. Ю.* Педагогическая интернатура в развитых странах мира [Электронный ресурс]. – URL: http://www.rusnauka.

com/28\_PRNT\_2011/Pedagogica/2\_94004.doc.htm (дата обращения 10.05.2015).

7. Stewart, V. *How Singapore developed a highquality teacher*

*workforce*. Retrieved from http://asiasociety.org/how‐singaporedeveloped‐high‐quality‐teacher‐workforce.

8. *Шадрина Н.* Нестандартный путь // Вести образования : газ. для родителей и учеников. – 21 августа 2014 г. [Электронный ресурс]. – URL: http://vogazeta.ru/ivo/info/14296.html.

9. Lee, D., Hong, H., Tay, W., & Lee, W. O. (2013). Professional Learning Communities in Singapore Schools. *Journal of Cooperative Studies, 46*(2),

53‐56. Retrieved from http://www.thenews.coop/wp‐content/uploads/S9‐LeeEtAl‐138.pdf.

10. National Institute of Education (NIE), Singapore. Nanyang Technological University. *Professional practice and inquiry*. Retrieved from http://www.nie.edu.sg/practicum/practicum‐structure/professional‐practice‐and‐inquiry

11. *Абазовик Е. В.* Подготовка учителей в Великобритании и России в условиях Болонского процесса : автореф. дис. ... канд. пед. наук.– СПб., 2010. – 22 с.

12. *Жегин П. А.* Поддержка начинающих учителей: опыт Австралии, Новой Зеландии, Ирландии // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 2. – С. 238–245.

13. Письмо Министерства образования и науки РФ от 19 августа 2011 г. N МД‐1119/03 «О рекомендациях по организации работы стажировочных площадок в рамках мероприятий ФЦПРО на 2011‐2015 годы» // Гарант : информационно‐правовой портал [Электронный ресурс]. – URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55085892/.

14. *Белая К. Ю*. Стажировочные площадки – надежный проводник передовых идей и технологий в практику образования : [Электронный ресурс]. – URL: [http://rpp.nashaucheba.ru/docs/index‐143703.html](http://rpp.nashaucheba.ru/docs/index%E2%80%90143703.html)

Ссылки:

1. https://ipk.kuz-edu.ru/index.php/8-kategoriya/2954-itogi-konsul-tatsii-problemy-i-perspektivy-deyatel-nosti-regional-nykh-stazhirovochnykh-ploshchadok-4
2. https://www.kras-dou.ru/pd-center1/images/18-19/doc/3.Proekt\_Stazhirovochnaya\_ploshchadka\_kak.pdf
3. http://imc.edu.ru/blog/innovative-project/stage
4. https://www.informio.ru/publications/id2308/Stazhirovochnaja-ploshadka-kak-model-obrazovatelnoi-sistemy-obespechivayushaja-sovremennoe-kachestvo-obrazovanija-iz-opyta-raboty
5. <https://cyberleninka.ru/article/n/stazhirovochnaya-ploschadka-kak-proektnyy-poligon-innovatsionnogo-obrazovaniya>
6. <https://science-education.ru/ru/article/view?id=7012>
7. <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2019/06/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0-%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B6%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D1%89%D0%B0%D0%B4%D0%BA%D0%B8.pdf>
8. <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-deyatelnosti-stazhirovochnyh-ploschadok-v-otechestvennoy-i-zarubezhnoy-praktikah-obrazovaniya>
9. <https://cyberleninka.ru/article/n/rasprostranenie-effektivnogo-opyta-dostupnogo-kachestvennogo-doshkolnogo-obrazovaniya-v-munitsipalnoy-obrazovatelnoy-sisteme-v>
10. <https://cyberleninka.ru/article/n/stazhirovka-organizatorov-doshkolnogo-obrazovaniya-na-bazovyh-ploschadkah-munitsipalnoy-obrazovatelnoy-sistemy-g-chelyabinska>
11. <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-innovatsionnoy-infrastruktury-sistemy-obschego-obrazovaniya-v-rossii>