

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ № 151
Углубленным изучением
отдельных предметов
О.В. Завякина
Приказ №466/1 от «18» декабря 2020 г.



**Программа помощи учителям, имеющим профессиональные
проблемы и дефициты
в МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных
предметов на 2020 - 2024 годы**

г. Екатеринбург,
2020 год

Содержание

I. Пояснительная записка:

1.1. Обоснование необходимости и назначение программы.

II. Аналитический раздел

2.1. Информация об учреждении.

2.2. Анализ кадровых условий МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов.

2.3. Краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей педагогов.

III. Целевой раздел

3.1. Цель и задачи Программы.

3.2. Сроки и этапы реализации программы.

3.3. Ожидаемые результаты.

IV. Содержательный раздел

4.1. Модель внутрикорпоративного непрерывного повышения квалификации педагогов.

4.2. Методическое сопровождение внутрикорпоративного непрерывного повышения квалификации педагогов.

4.3. Основные этапы работы с профессиональными дефицитами педагогов.

4.4. Описание структуры индивидуальной программы профессионального развития педагога.

5. Условия реализации Программы.

6. Инструменты для оценивания результатов программы.

V. Приложения

Наименование программы	Персонифицированная программа профессионального развития педагогов МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов г. Екатеринбурга
Разработчик и исполнитель программы	Администрация МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов г. Екатеринбурга
Цель программы	Создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявить профессиональные затруднения и сформировать образовательные запросы педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог». 2. Организовать эффективную, диагностическую и коррекционную работу каждого педагога с выявленными профессиональными затруднениями. 3. Обеспечить активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации (внутрикорпоративная модель).
Цель программы	Создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».
Срок реализации программы	2020-2024 гг.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание внутрикорпоративной модели на основе индивидуальных планов профессионального развития каждого педагога учреждения. 2. Повышение качества образования. 3. Создание конкурентоспособного образовательного учреждения высокой педагогической культуры.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы.
Контроль	Не реже одного раза в год руководители школьных методических объединений должны предоставлять на заседаниях информацию о ходе выполнения Программы.

I. Пояснительная записка.

1.1. Обоснование необходимости и назначение программы.

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата - качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров. Поэтому одной из приоритетных задач при определении стратегии развития системы образования России на период до 2024 года является создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обеспечивающей развитие профессиональных компетенций педагогов.

Профессиональные стандарты «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» и другие, утвержденные приказами Министерства труда и социальной защиты РФ, призваны обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов, мотивировать педагогических работников на повышение качества профессиональной деятельности.

На сегодняшний день в МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов выявились следующие противоречия:

1. между необходимостью достижения школой новых образовательных результатов и недостаточным уровнем профессиональной компетентности педагогов;

2. между необходимостью создания условий для непрерывного повышения уровня профессиональной компетенции педагогов и отсутствием системы работы в этом направлении в деятельности администрации школы;

3. между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах, необходимостью индивидуализации программ повышения квалификации и недостаточной разработанностью механизма повышения квалификации педагогов в условиях образовательного учреждения.

Для решения этих противоречий, а также с целью обеспечения реализации в педагогической практике учителей требований общества и государства, предъявляемых к профессиональным компетентностям современного педагога была разработана персонализированная программа профессионального развития педагогов МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов, которая является нормативным документом школы.

Программа определяет цели, задачи, планируемые результаты, содержание и организацию профессионального развития педагогов школы и является действенным механизмом регулирования образовательных маршрутов педагогов, исходя из требований современного образования в целом и требований школы к педагогу.

Программа построена с учетом непрерывного профессионального развития педагога в соответствии с его профессиональными дефицитами и рассчитана на 4 года. Это позволит педагогу выстроить четкую систему по ликвидации профессиональных дефицитов и потребностей.

Персонализированная программа профессионального развития педагогов МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов разработана на основе следующих нормативных документов:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями, внесенными Приказом Минтруда России от 5 августа 2016 г.);

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197 - ФЗ (ред. от 11.10.2018) (ст. 57 ТК РФ; ч. 1 ст. 195.3. ТК РФ; ч.3 ст. 195.3. ТК РФ);

4. Программа развития МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов на 2019-2023 годы.

II. Аналитический раздел.

2.1. Информация об учреждении.

Приоритетными направлениями образовательной программы школы являются:

• в отношении учащихся - подготовка выпускников к жизни в семье и обществе, введение профильного обучения, поддержка мотивации учения учащихся;

• в отношении педагогического коллектива - повышение квалификации педагогов, модернизация методической работы, внедрение в учебно- воспитательный процесс современных образовательных технологий;

• диагностирование состояния учебно-воспитательного процесса, выявление отклонений от запрограммированного результата (стандарта образования) в работе коллектива и отдельных его членов, создание обстановки заинтересованности, доверия и совместного творчества: учитель - ученик, руководитель - учитель;

• формирование учащимися ответственного отношения к овладению знаниями, умениями, навыками;

• в отношении социального окружения - формирование правовой культуры населения, выполнение программы края по здоровьесохраняющей политике.

Традиционно школа обучает учащихся на трех уровнях образования - начальном общем, основном общем и среднем общем. В каждой из них образовательный процесс имеет свои особенности, перед каждой стоят определенные задачи, но все они направлены на достижение общих целей:

1) Обеспечить получение всеми детьми качественного общего образования;

2) Предоставить всем детям возможность в получении дополнительных знаний по предметам в соответствии с собственными интересами и потребностями.

2.2. Анализ кадровых условий МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов.

В настоящее время в школе работает 52 учителя. Обеспеченность педагогическими кадрами составляет 100%.

Кадровое обеспечение.

№	Показатели	2019-2020 уч.год/ из них женщин
1	Численность педагогов	52/48
2	Распределение педагогов по возрасту	
	- моложе 25 лет	5/4
	- 25-35 лет	12/11
	- 35-55 лет	15/15
	- свыше 55 лет	20/18
3	Распределение педагогов по стажу работы	
	- до 2 лет	1/1
	- от 2 до 5 лет	10/9
	- от 5 до 10 лет	5/4
	- от 10 до 20 лет	9/9

	- более 20 лет	27/25
4	Уровень образования педагогических работников (чел.)	
	- высшее	46/42
	- среднее профессиональное	6/6
	- начальное профессиональное	0/0
	- среднее	0/0
	- наличие ученой степени	0/0
	- наличие степени магистра	3/2
	- отсутствие высшего или среднего профессионального образования по направлениям подготовки «Образование и педагогика»	5/5
5	Численность руководителей (первое лицо)	1/1
6	Распределение руководителей (первое лицо) по возрасту	
	- моложе 25 лет	0/0
	- 25-35 лет	0/0
	- 35-55 лет	1/1
	- свыше 55 лет	0/0
7	Распределение руководителей (первое лицо) по стажу работы	
	- до 2 лет	0/0
	- от 2 до 5 лет	0/0
	- от 5 до 10 лет	0/0
	- от 10 до 20 лет	0/0
	- более 20 лет	1/1
8	Уровень образования руководителей (первое лицо)	
	Высшее	1/1
	Среднее профессиональное	0/0
	Начальное профессиональное	0/0
	Среднее	0/0
	Наличие ученой степени	0/0
	Наличие профессиональной подготовки по направлению «Менеджмент»	1/1

В 2020 году – 35 учителей (67%) имеют квалификационные категории. Увеличилось количество учителей с высшей категорией. В течение 2020 года 10 учителей (19%) подтвердили свою квалификационную категорию по итогам аттестации, 5 учителей повысили свою квалификационную категорию с первой до высшей (9%). 3 учителя аттестовались впервые на первую квалификационную категорию (5%). Данные представлены в Таблицах 1,2.

Таблица 1

Сведения о педагогических работниках, аттестованных в 2020 году

Стаж педагогической деятельности	Количество педагогических работников, прошедших	Количество педагогических работников, прошедших аттестацию в 2020 году на:	Количество несостоявшихся процедур в 2020 году (*указать причины)
----------------------------------	---	--	---

1	аттестацию в 2020 году			ІКК			ВКК			соответствие занимаемой должности			14	15	16
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
0-5	2			1						1			0		
6-10															
11-15	2			1			1								
16-20	2			1			1								
21-30	4			1			3								
30 и более	12			8			1			3					
Всего:	20			12			6			4					

Таблица 2

Информация об уровне сформированности компонентов профессиональной деятельности педагогических работников

Уровень сформированности компонентов профессиональной деятельности (%)							Всего	
Компоненты деятельности	ООО		ДОО		ОДО		ВКК ср.балл/%	ІКК ср.балл/%
	ВКК ср.балл/%	ІКК ср.балл/%	ВКК ср.балл/%	ІКК ср.балл/%	ВКК ср.балл/%	ІКК ср.балл/%		
Эмоционально-психологический	8/100%	7,6/ 95%					8/100%	7,6/ 95%
Регулятивный	8/ 100%	6,3/ 78%					8/ 100%	6,3/ 78%
Социальный	7,8/ 97%	6,6/ 82%					7,8/ 97%	6,6/ 82%
Аналитический	6,8/ 85%	4,8/ 60%					6,8/ 85%	4,8/ 60%
Творческий	7,5/ 93%	4,6/ 57%					7,5/ 93%	4,6/ 57%
Самосовершенствование	7/ 87%	5,9/ 73%					7/ 87%	5,9/ 73%

Количество молодых специалистов составляет - 11 учителей (21%), чей стаж педагогической деятельности до 5 лет, стаж педагогической работы от 5 до 20 лет - 14 учителей (26%), свыше 20 лет- 29 учителей (55%). Коллектив представляет собой оптимальное сочетание опытных и начинающих педагогов, способных решать образовательные и воспитательные задачи, стоящие перед школой. В коллективе трудятся учителя, имеющие отраслевые награды. (Таблица 3).

Таблица 3

Информация о педагогических работниках, имеющих отраслевые награды

Награды		2018	2019	2020
1	«Заслуженный учитель РФ»	0	0	0
2	«Ветеран труда»	6	8	8
3	Почетная грамота Министерства образования РФ	2	2	2
4	Знак «Почетный работник общего образования»	0	0	0
5	Областные награды (Почетные грамоты Правительства	3	3	3

	Свердловской области, МОПОСО, Губернатора)			
	Всего	11	13	13

Ежегодно на курсах повышения квалификации обучение проходит до 96% представителей педагогического коллектива. Но существующая система повышения квалификации не отвечает новым требованиям, которые предъявляет современное общество системе образования, учителю:

- несоответствие имеющихся возможностей повышения квалификации фактическим результатам;
- отсутствие системы выявления потребностей педагогов;
- недостаточная мотивация части педагогов на развитие профессиональной компетенции;
- отсутствие мониторинга результатов деятельности педагогов после окончания курсовой подготовки, что делает повышение квалификации формальным.

Проводя анализ кадровых условий, выяснилась необходимость создания в школе условий для повышения профессиональной компетентности педагогов с учетом их индивидуальных потребностей с целью повышения качества образования. Необходимо привлекать в школу молодые кадры.

2.3. Краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей педагогов

Для диагностики затруднений учителей были применены следующие методики:

1. Диагностика соответствия уровня профессиональной компетентности педагога требованиям профессионального стандарта.
2. Анализ уроков и воспитательных мероприятий.
3. Анализ рабочих материалов учителя.
4. Анализ результатов учебной деятельности обучающихся.
5. Анкетирование педагогов.

В ходе диагностики учителей по содержательным аспектам профессиональные затруднения проявились по следующим параметрам: общепедагогические, методические, психолого-педагогические затруднения, коммуникативная область.

Результаты комплексной диагностики показали, что в той или иной мере учитель испытывает следующие затруднения:

1.Общепедагогические профессиональные затруднения:

Блок 1. Трудовая общепедагогическая функция: обучающая деятельность.

Формирование универсальных учебных действий;

Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению;

Формирование навыков, связанных с информационно - коммуникационными технологиями (далее - ИКТ). Знание нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, трудового законодательства

Блок 2. Трудовая общепедагогическая функция: воспитательная деятельность.

Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности.

Блок 3. Трудовая общепедагогическая функция: развивающая деятельность.

Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети - сироты, дети с особыми образовательными потребностями, с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.

2. Методические профессиональные затруднения:

- Трудности в выборе современной технологии образования среди многочисленных вариантов;

- Трудности в организации внеурочной деятельности с учетом возможностей образовательной организации.

3. Психолого-педагогические профессиональные затруднения:

- Трудности в ориентации на психологические особенности школьников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения;

- Трудности в формировании системы регуляции школьниками своего поведения и деятельности;

- Проблемы при работе с родителями неблагополучных семей.

4. Коммуникативная область:

- Трудности в овладении навыками организации системы групповой и индивидуальной работы с учащимися;

- Проблемы при организации групповой, самостоятельной работы учащихся.

Таким образом, учителя МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов нуждаются в:

- Освоении современных педагогических технологий обучения, обеспечивающих реализацию системно-деятельностного, личностно - ориентированного, компетентностного подходов;

- Изучении инновационных содержательных аспектов профессиональной деятельности учителя;

- Освоении современных приемов и методов работы с различными контингентами учащихся;

- Повышении психолого-педагогической и коммуникативной компетентности.

Учителям предстоит совершенствовать:

- 1) Навыки организации групповой и индивидуальной работы с учащимися;

- 2) Навыки организации проектной, исследовательской и самостоятельной работы учащихся;

- 3) Навыки применения методических приемов, способствующих организации общения между субъектами образовательной деятельности;

- 4) Навыки проектирования уроков в соответствии с принципами системно - деятельностного подхода;

- 5) Навыки составления авторских программ, систематизации накопленного опыта работы по различным проблемам, а также его презентации.

III. Целевой раздел.

3. 1. Цель и задачи Программы.

Цель программы: создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд **задач:**

1. Выявить профессиональные затруднения и сформировать образовательные запросы педагогов МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».

2. Организовать эффективную, диагностическую и коррекционную работу каждого педагога с выявленными профессиональными затруднениями.

3. Обеспечить активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации (внутрикорпоративная модель).

3.2. Сроки и этапы реализации программы.

Реализация Программы запланирована в период с 2020 по 2024 гг.

I этап (подготовительный) Сентябрь 2020 - февраль 2021 г.	Работа по подготовке кадровых, нормативно-правовых ресурсов для реализации преобразований (внесение изменений в действующие уставные документы, разработка новых локальных актов, Положений). Анализ, корректировка цели, конкретизация задач и содержания работы на этапе.
II этап (реализации) Март 2021 - декабрь 2023 г.	Реализация организационных механизмов внедрения отработанных этапов программы, мониторинг программы и ее корректировка. Анализ, корректировка целей, задач и конкретизация действий на этапе.
III этап (обобщающий) Январь 2024 - декабрь 2024 г.	Анализ результатов программы, оценка её эффективности. Выявление новых проблем для совершенствования процесса на последующий период.

3.3. Планируемые результаты.

Итогом реализации персонализированной программы повышения квалификации должны стать следующие результаты:

Трудовые функции	Компетенции (трудовые действия), овладение которыми актуально для педагогов школы	Планируемый результат развития компетенции
«Обучение»	Формирование УУД	Повышение результативности по предмету, во внеурочной деятельности (на 5-10%)
«Воспитательная деятельность»	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности.	Сформированность предметных, метапредметных УУД (Промежуточные и итоговые работы: положительная динамика)
«Развивающая деятельность»	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с	Повышение результативности по предмету, во внеурочной деятельности (на 5-10%); Сформированность личностных УУД.

	особыми образовательными потребностями, с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.	
--	--	--

1. Педагог владеет общепедагогическими умениями:

- Организовывает и поддерживает разнообразные виды деятельности учащихся на уроке и во внеурочное время, ориентируясь на их личность, использует в своей профессиональной деятельности технологии деятельностного обучения, использует различные учебные ситуации как способ формирования УУД;

- Владеет ИКТ - технологиями;
- Руководит исследовательской деятельностью обучающихся и их самостоятельной работой;

2. Педагог имеет прочные научно-теоретические знания:

- Ориентируется в многообразии методов научного познания;
- Понимает сущность методов, используемых в науке;
- Использует методы науки в процессе преподавания предмета;
- Владеет знаниями о современных достижениях науки и практики: оперирует понятиями «универсальные учебные действия (УУД)», «педагогические технологии», знает способы формирования и диагностики УУД.

3. Педагог в своей деятельности опирается на знания из психолого- педагогической области:

- Ориентируется в психологических особенностях школьников и учитывает их при отборе содержания, форм и методов обучения и воспитания учащихся;
- Понимает закономерности процесса познания;
- Учитывает психологические основы обучения, воспитания и развития личности школьников различных возрастных групп.

4. У педагога сформирована коммуникативная компетентность:

- Владеет навыками организации системы групповой и индивидуальной работы с учащимися;

- Владеет методическими приемами, психолого-педагогическими умениями и навыками, способствующими организации общения между субъектами образовательной деятельности, результативного образовательного процесса в малых учебных группах;

- Умеет проводить консультирование учащихся и родителей, а также педагогов по проблемам воспитания и обучения, особенностям психического развития, жизненного и профессионального самоопределения подростков;

- Умеет презентовать свой профессиональный опыт на разном уровне (коллектив, муниципальные методические объединения, виртуальные педагогические сообщества) и в разной форме (методическая разработка, мастер-класс, тематическое выступление);

- Принимает активное участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях (научно-практических конференциях, методических объединениях, педагогических советах), логически аргументируя свою точку зрения; создавать научные, научно-методические тексты по заданной логической структуре.

5. Педагог готов участвовать в инновационной деятельности, стремится к профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию, обладает организаторскими способностями (умеет эффективно организовывать собственную деятельность и образовательный процесс с учетом поставленных целей и задач).

IV. Содержательный раздел.

4.1. Модель внутрикорпоративного непрерывного повышения квалификации педагогов.

Модель внутрикорпоративного непрерывного повышения квалификации МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов строится на основе: новых целей и ценностей образования; потребностей и ресурсов образовательного учреждения; расширения информационного пространства за счет привлечения внешних ресурсов и внутренних ресурсов; компетентностно - деятельностного подхода в организации обучения педагогов; гибкости и разнообразия форм повышения квалификации, ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников. Планирование профессионального развития педагогов включает последовательное выполнение следующих шагов:

а) Самоанализ и самооценка имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта «Педагога»;

б) Выявление достижений профессиональной деятельности по результатам самооценки;

в) Выявление профессиональных дефицитов по результатам самооценки и построение индивидуального плана профессионального развития педагога (далее ИППРП) (Приложение 1);

г) Построение персонифицированной программы профессионального развития педагогов МАОУ СОШ №151 с углубленным изучением отдельных предметов с учетом ИППРП.

д) Самореализация и предъявление своего опыта. Овладение педагогическими компетентностями, представленными в профессиональном стандарте.

В процессе повышения квалификации педагог может пользоваться 2 ресурсами учебно-методической подготовки.

Внешние ресурсы. Обучение на курсах повышения квалификации - важное звено системы повышения квалификации, функция которого в периодическом обновлении знаний, умений и навыков слушателей; в подготовке слушателей к самообразованию, вооружению их рациональными приемами в приобретении знаний, развитию самостоятельности в изучении педагогической теории и практики, в стимулировании творческих поисков. Внешние ресурсы делятся на традиционные и инновационные.

1) Традиционные - это различные курсы в институтах повышения квалификации, которые каждый педагог должен проходить раз в три года. Причем, главное достоинство такой формы самообразования - возможность получения квалификационной помощи от специалиста - преподавателя, а также возможность обмена опытом между коллегами. Но эта форма организации самообразования педагога имеет и недостатки: неудобное время проведения - в учебный период, что влечет большие изменения в режиме работы всей школы; также иногда и лекционный материал курсов требует доработки, т.к. пока не достаточно серьезно изучены потребности педагогов. К традиционным формам самообразования можно отнести и переподготовку, а так же участие и выступления на городских и районных МО, семинарах и конкурсах педагогического мастерства и др.

2) К инновационным формам относятся, прежде всего, дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, вебинары, семинары, олимпиады и конкурсы. Дистанционные курсы можно пройти в удобное для педагогов время; а также можно выбрать темы по интересующим и наиболее актуальным для конкретного педагога вопросам.

Внутренние ресурсы - обучение и взаимообучение на уровне образовательной организации.

Внутреннее обучение осуществляется через:

- традиционные формы развития профессиональной компетентности (лекции, педагогические советы, круглые столы, работу методического объединения);
- инновационные технологии развития профессиональной компетентности с использованием активных методов обучения с учетом выявленных дефицитов (постоянно

действующие семинары, научно-практические конференции, педагогические советы в форме деловой игры, работа творческих групп, дебаты, дискуссии, анализ видеоматериалов, тренинги, которые позволяют стимулировать повышение уровня преподавания предмета педагогами школы, активизировать их участие во внеурочной деятельности, участие в создании банка научно-методических разработок).

Новая форма организации профессиональной деятельности при школе становятся сетевые сообщества или объединения учителей. Сетевое взаимодействие устанавливается через проведение дистанционных и очных конкурсов и конференций, организуются обучающие семинары, круглые столы, мастер-классы.

Взаимообучение и развитие профессиональной компетентности педагогов происходит через различные формы презентаций педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, презентации на педагогических советах и семинарах, проектную деятельность, изучение успешного опыта педагогов школы, работа с наставником и др.).

Самообразование пронизывает все уровни повышения квалификации, все формы повышения квалификации и является фундаментом данного процесса в школе.

Направления, в рамках которых педагог должен заниматься самообразованием:

- *профессиональное* (теория преподавания предмета);
- *психолого-педагогическое* (индивидуальные особенности учеников);
- *методическое* (педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения);
- *информационное* (компьютерные технологии, интернет-ресурсы);
- *коммуникативное* (взаимодействие между субъектами образовательного

процесса).

4.2. Методическое сопровождение при непрерывном внутрикорпоративном повышении квалификации педагогов школы.

Важным звеном системы повышения квалификации в процессе непрерывного образования является **методическая работа**, ориентированная на поддержку профессионального развития педагогов.

Методическая тема школы в 2020-2021 учебном году: «Образование и воспитание: ключевые векторы развития в новом учебном году».

Цель: совершенствование уровня педагогического мастерства учителя, его компетентности в области учебного предмета и методики его преподавания; освоение новых технологий, направленных на обеспечение самораскрытия, самореализации обучающихся на учебных и внеклассных занятиях; реализация ФГОС СОО, ФГОС ООО.

Ведущие аспекты методической работы:

Аналитическая деятельность, предусматривающая комплексную диагностику профессиональных затруднений и проблем педагогических работников и выбор оптимальных способов организации работы по их разрешению.

Информационная деятельность, представляющая педагогам необходимую информацию по основным направлениям и тенденциям развития педагогического и предметного профессионального образования, по новым Концепциям и программам, нормативно-правовым документам, инновациям и технологиям и др.

Обучающая деятельность, ориентированная на расширение и углубление профессиональных знаний, умений и компетенций педагога, которые необходимы ему для совершенствования своей профессионально - педагогической деятельности. Обучение педагогических работников предусматривает их обучение в двух направлениях: обучение на рабочем месте, т.е. внутри образовательной организации, и обучение внешнее, т.е. в образовательных организациях, например, высшего или дополнительного профессионального образования. Первое направление в большей степени ориентировано на обучение, ориентированное на решение практических проблем педагога. Второе направление - это

обязательные курсы повышения квалификации (или профессиональной переподготовки) в образовательных организациях дополнительного профессионального образования.

Консультационная деятельность, предполагающая оказание помощи педагогу по поводу его конкретной профессиональной проблемы через указание на возможные пути и способы ее решения или актуализацию дополнительных профессиональных способностей педагога.

Психологическая деятельность, обеспечивающая содействие педагогу в преодолении различного рода психологических барьеров и затруднений, препятствующих успешному осуществлению профессионально-педагогической деятельности.

4.3. Основные этапы работы с дефицитами педагогов.

№ п/п	Этапы
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогов. Самоанализ, самооценка и внешняя оценка имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога.
2	Обработка и анализ результатов самодиагностики педагогом.
3	Составление педагогом плана по устранению своих профессиональных дефицитов.
4	Представление педагогами результатов проделанной работы с выявленными дефицитами на школьном методическом объединении. Обсуждение и разработка общего плана устранения дефицитов, актуальных для большинства педагогов методического объединения.
5	Представление руководителями школьных методических объединений разработанных планов устранения дефицитов на педагогическом совете.
6	Разработка и утверждение общешкольного плана по работе с дефицитами педагогов.
7	Разработка и утверждение плана методической работы по устранению дефицитов педагогов на следующий учебный период.
8	Представление педагогом результатов работы по ИППРП. Заполнение приложения №1.
9	Представление руководителями школьных методических объединений анализа выполнения (невыполнения) ИППРП на педагогическом совете. Промежуточное анкетирование.

4.4. Структура индивидуального плана профессионального развития педагога (ИППРП) на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности. Приложение № 1.

ИППРП формируется в рамках непрерывного повышения квалификации на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций учителя для преодоления затруднений, выявляемых в ходе диагностирования, и обеспечения постоянного методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи каждому педагогу.

ИППРП рассматривается как совокупность учебных программ повышения квалификации и других мероприятий школьного и муниципального уровней, с целью преодоления имеющихся профессиональных затруднений и стимулирования активного профессионального развития.

Срок реализации ИППРП каждый учебный год. В случае необходимости допускается корректировка перечня запланированных мероприятий в течение учебного года.

5. Условия реализации Программы.

Финансово-экономические:

- средства на повышение квалификации педагогического персонала;

- средства на стимулирование персонала.

Кадровые:

- заместитель по УВР (координатор деятельности педагогов);
- педагоги-практики, желающие и имеющие возможность транслировать свой опыт другим в форме мастер-классов, семинаров, открытых уроков и др.

Информационно-методические:

- свободный доступ к информационным Интернет-ресурсам;
- организация подписки на предметно-методические издания.

Материально-техническое обеспечение:

- свободный доступ в Интернет в здании образовательной организации;
- современные технические средства (фото и видеоаппаратура, мультимедийный проектор, интерактивные доски, компьютеры, копировальная техника и др.)

6. Инструменты для оценивания результативности программы.

Критерии	Измерители для коллектива	Измерители для родителей	Измерители для учащихся
Степень удовлетворенности организацией образовательного процесса	Активность работы педагогов, (мониторинг профессионального развития педагогов).	Анкетирование на определение степени удовлетворенности родителей организацией образовательного процесса (1 раз в год)	Диагностика комфортности и удовлетворенности образовательным процессом (1-11 классы)
Образовательные результаты	Внутришкольный контроль урочной и внеурочной деятельности. Промежуточные и итоговые работы. Повышение успеваемости и качества обучения. Увеличение процента участия и побед обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др.	Анкетирование, опрос (по факту событийных мероприятий)	Увеличение количества достижений обучающихся в учебной и внеучебной деятельности

ФИО учителя _____

**Работа с одаренными детьми, количество призеров и победителей
во Всероссийской олимпиаде школьников, НПК**

**Участие в проектной
деятельности**

прогноз, (кол-во)	факт, (кол-во)	причина отказа от участия	прогноз, (кол-во)	факт, (кол-во)	причина отказа от участия

Методическая работа

Статьи, публикации, представление педагогического опыта

прогноз, (кол-во с указанием направления, темы)	факт, (кол-во)	причина отказа от участия