Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Тубинская средняя общеобразовательная школа » Россия, 666654,
Иркутская область, Усть-Илимский район, п. Тубинский, ул. Таежная, 7 , корпус 1,
тел. (факс)8(39535)47322, E-mail: tuba-school@mail.ru

Согласовано

Директор МОУ «Тубинская СОШ»

Л. А. Солдатенко _____

«30» мая 2022г

Подтверждающие документы

реализации антирисковой программы по профилю
«Недостаточная предметная и методическая компетентность
педагогических работников»

в рамках мониторинга 1 этапа активации
базовых направлений и мер по реализации проекта **«500+»**
2022 год

п. Тубинский
2022г.

Содержание

Название раздела	**страница**
1.Паспорт программы	3
2.Аналитический раздел	5
2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов.	5
2.2.Анализ потенциала перехода школы в эффективный режим работы	7
3.Целевой раздел.	11
4.Дорожная карта реализации программы	14
5.Планируемые результаты реализации программы	15

Паспорт Программы

Наименования программы	Программа профессионального роста педагогов «Успешный учитель»
Цель программы «Успешный учитель»	Создание к 2024 году системы непрерывного профессионального развития и роста предметной и методической компетенций, педагогической культуры учителей школы, включая потребность в постоянном саморазвитии и обмене опытом за счет совершенствования использования средств, форм и методов развивающего обучения, активного внедрения в практику школы деятельностного и индивидуального подходов.
Задачи Программы «Успешный учитель»	- совершенствовать систему непрерывного повышения квалификации на основе выявленных индивидуальных предметных и методических дефицитов учителя, образовательной траектории его профессионального роста, - создать условия для удовлетворения запросов педагогов по самообразованию (организовать обмен опытом работы педагогов, используя разнообразные формы методической работы: практический семинар, мастер-класс, конференция, проектная деятельность, конкурсы и др.), - повысить уровень профессионализма каждого учителя до уровня, соответствующего требованиям профессионального стандарта и запросам социума, в первую очередь через овладение развивающими технологиями, работающими на новый образовательный результат, в том числе, формирование функциональной грамотности, проектной и исследовательской компетенций, - внедрить в практику учителей оптимальные методы и приемы деятельностного, индивидуального подходов для использования в урочной и внеурочной деятельности, в том числе на базе кабинетов «Точка роста», - создать комфортную для роста и творчества среду взаимопомощи и наставничества: «успешен сам - помоги стать успешным своему коллеге», - мотивировать на эффективное ведение инновационной деятельности, - создать условия для успешной презентации опыта работы педагогов на школьном и муниципальном уровнях, в рамках профессиональных конкурсов, грантов
Методы сбора и обработки информации	Наблюдение, анализ, мониторинг, анкетирование, изучение и анализ документов, самооценка
Период и этапы реализации программы	*1. Организационный (подготовительный) этап (2022 гг.)* - диагностика компетентностей учителя, определение затруднений в профессиональной деятельности, - составление программы профессионального роста педагогов определение и подготовка команды педагогов, которые как руководители творческих групп будут выполнять функцию тьютора, - формирование состава временных творческих групп по выявленной проблематике развития педагогов,

	- закрепление состава через нормативно-правовые документы, проектного задания и педагогического продукта работы группы, - плановой прохождение курсовой подготовки, - формирование индивидуальной образовательной траектории профессионального роста каждого учителя на основе результатов диагностики, *2. Основной этап (2023-2024гг)* - реализация индивидуальной образовательной траектории профессионального роста каждого учителя на основе результатов диагностики, - изучение концептуальных, теоретических оснований, проектирование педагогических продуктов с акцентом на групповых формах методической учебы (семинар, практикум, проблемный педсовет), - плановой прохождение курсовой подготовки, - в рамках созданного образовательного пространства каждый учитель совершенствует свои компетенции, использует теоретический и практический материал для обновления и оптимизации системы преподавания, апробирует в практике новые технологии и подходы, анализирует и корректирует полученные результаты, рефлексируя с членами группы, - участники группы представляют свой положительный опыт коллегам школы для распространения и внедрения в практику. *3. Обобщающий этап (2024-2025гг)* - педагоги представляют конечные продукты педагогической деятельности для внутренней коллективной экспертизы: мастер-классы, практикумы, педчтения, открытые уроки и занятия, индивидуальные методические продукты, - представление продуктов для внешней педагогической экспертизы: научно-практические конференции, профессиональные конкурсы, семинары, стажировочные площадки, - мониторинг конечных результатов реализации программы.
Ожидаемые конечные результаты, важнейшие целевые показатели программы	- выстраивание оптимальной системы непрерывного профессионального развития педагогов, - повышение и непрерывное совершенствование профессиональной компетентности администрации и педагогов школы, обеспечивающее устранение предметных и методических дефицитов педагогов, дальнейший рост, - использование в практике учителей оптимальных методов и приемов деятельностного, индивидуального подходов в профессиональной, урочной и внеурочной деятельности с обучающимися, - увеличение количества педагогов, успешно презентующих опыт работы на муниципальном, региональном уровнях, в рамках семинаров, профессиональных конкурсов, грантов... - повышение результативности обученности, развития школьников
Документ об утверждении Программы	Приказ МОУ «Тубинская СОШ» от 24.03.2022 №44 «Об утверждении программы профессионального роста педагогов «Успешный учитель

2 Аналитический раздел

2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов.

МОУ «Тубинская СОШ» укомплектована кадрами на 100%, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определенных основными образовательными программами каждого уровня образования, способными к инновационной деятельности.

Требования к кадровым условиям включают:

- укомплектованность образовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками;
- уровень квалификации педагогических и иных работников образовательной организации;
- непрерывность профессионального развития педагогических работников МОУ «Тубинская СОШ»;
- положительная мотивация педагогов к повышению уровня профессионализма, внедрению в практику новшеств.

Характеристика кадрового потенциала обеспечения реализации образовательных программ

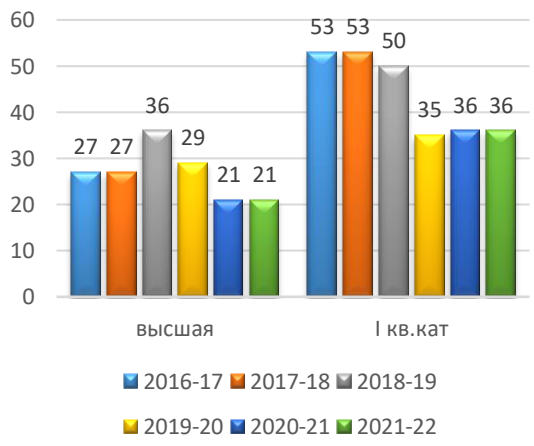
На конец 2021 года в МОУ «Тубинская СОШ» работает 14 основных педагогов, 3 внешних совместителя и 1 внутренний совместитель. В последние три года сохраняется тенденция сокращения общей численности педагогических работников преимущественно по причине выхода на заслуженных отдых.

Обновление и пополнение кадров осуществляется за счет участия в программе «Земский учитель», так в 2020 году был принят молодой специалист – учитель английского языка, в 2021 году – учитель математики.

Реализация основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования полностью (100%) обеспечено педагогическими кадрами. На конец 2021 года в МОУ «Тубинская СОШ» имеется вакансия 0,5 ставки педагога-психолога (работник перевелся на основную работу учителем начальных классов), вакансия тьютора 0,25 ставки.

Общая численность административно-управленческого персонала составляет 2 человека, из них: 1 – директор, 1 – главный бухгалтер. 2 – заместителя директора являются внутренними совместителями, директор и два заместителя имеют образование в области менеджмента и управления.

В среднем 77% учителей имеют высшее образование, в том числе высшее образование педагогической направленности. Численность педагогов, имеющих среднее профессиональное образование, в том числе имеющих среднее профессиональное образование педагогической направленности составила 23%.



Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию составила 57%, количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию в течение двух последних лет составляет 21%.

Средний возраст педагогических работников составляет 46 лет. Наибольшая часть педагогов имеет возрастные границы – 40-60 лет, 29% педагогов имеют стаж работы более 30 лет, численность педагогических работников в возрасте от 55 лет уменьшилось до 3-х человек – 21%.

Сравнительная качественная характеристика педагогических кадров

Качественные характеристики педагогических кадров за отчетный период	**2018/2019**	**2019/2020**	**2020/2021**
Количество учителей, в т.ч.:	19	18	17
- внешних совместителей	5	3	3
Количество учителей, имеющих высшее профессиональное образование (без внешних совместителей), в т.ч.:	*12*	*12*	*11*
педагогическое	12	12	11
Количество учителей, имеющих среднее профессиональное образование (без внешних совместителей), в т.ч.:	2	3	3
педагогическое	2	3	3
Количество учителей, имеющих незаконченное высшее профессиональное образование (без внешних совместителей), в т.ч.:	0	0	0
педагогическое	0	0	0
Количество учителей, имеющих среднее общее образование	0	0	0
Количество учителей, имеющих квалификационную категорию (без внешних совместителей), из них:	*11*	*11*	*13*
ВКК	5	4	3
1-я квалификационная категория	6	4	5
Соответствие занимаемой должности	2	3	5
Количество учителей, аттестованных в отчетный период, из них на:	*1*	*3*	*0*
ВКК	1	1	0
1-я квалификационная категория	0	2	0
Количество учителей, имеющих стаж педагогической работы:	19	18	17
до 2-х лет	0	0	0
от 2-х до 5-ти лет	0	1	0
от 5-ти до 10-ти лет	0	0	1
от 10-ти до 20-ти лет	6	3	3
свыше 20-ти лет	13	14	13
Характеристика возрастного состава педагогического коллектива:	*19*	*18*	*17*
до 30-ти лет	0	1	0
от 30 до 40 лет	4	1	2
от 40 до 50-ти лет	7	7	7
от 50 до 60-ти лет	7	7	5
свыше 60 лет	1	2	3
Средний возраст педагогического коллектива	48	48	48
Количество молодых специалистов	0	1	1
Количество работающих пенсионеров, в том числе пенсионеры:	10	11	10
по возрасту	8	10	9
по выслуге	1	1	1

Характеристика педагогического коллектива МОУ «Тубинская СОШ» в 2021-2022 учебном году с учетом внешних совместителей

Параметры	**Уровень НОО**	**Уровень ООО**	**Уровень СОО**
Доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию	33%	31%	25%
Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию	0%	15%	17%
Доля педагогов, имеющих высшее образование по педагогической специальности либо иное высшее образование и соответствующую курсовую переподготовку - не менее 30%	44%	69%	100%
Удельный вес численности молодых педагогических работников в возрасте до 30 лет от общего количества педагогических работников	11%	15%	13%

Результативность работы педагогических работников МОУ «Тубинская СОШ» отмечена многочисленными наградами различного уровня: 1 педагог имеет нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», 4 педагога награждены Почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, 6 - отмечены Почетными грамотами Министерства образования Иркутской области, 3 - Благодарностью Министерства образования Иркутской области, 1 – знаком общественного поощрения Иркутской области 75 лет», 1 – премия Губернатора Иркутской области как педагогический работник, воспитавший талантливых детей, 1 - премия губернатора Иркутской области «Золотое сердце».

Вывод: педагогический коллектив МОУ «Тубинская СОШ» представляет собой сочетание опытных педагогов, обладающих высоким профессиональным уровнем, квалификацией и молодых учителей, которым требуется методическая поддержка и сопровождение практической работы. Часть педагогов преподают учебные предметы, пройдя переквалификацию, т.е. «переживают» внутренний конфликт, противоречие между достаточным опытом педагогической работы и минимальным в сфере учительства, проходят адаптацию и самоутверждение в новой роли. 85% педагогов имеют опыт ведения инновационной деятельности, работы школы как опорной площадки, умеют и готовы работать как единая команда.

Таким образом обозначена ключевая проблема – недостаточность предметной и методической компетенции педагогических работников.

Дополнительным фактором является сокращение и небольшая численность педагогических работников, что ведет к их перегруженности, ускоренному профессиональному выгоранию, а, следовательно, снижает темпы профессионального развития, вызывает негативное отношение к обучению и введению нового.

2.2 Анализ потенциала перехода школы в эффективный режим работы.

Анализ успешности развития МОУ «Тубинская СОШ» выявил следующие ключевые проблемы:

- снижение уровня обученности школьников, результативности прохождения обучающимися мониторингов различного уровня,
- снижение положительной учебной мотивации у обучающихся,
- тенденция профессионального выгорания педагогов, устоявшиеся взгляды на образование и неприятие новых требований к организации и содержанию образовательных отношений

у значительной части педагогического коллектива,
- 30% педагогов требуется системная методическая поддержка и сопровождение практической работы в виду низкого уровня развития предметной и методической компетентности.

Актуальность создания программы вызвана также переменами, происходящими в сфере образования, которые предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне муниципалитета, региона и федерации.

Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Следовательно, необходимость в разработке Программы профессионального развития педагогов возникла по внутренним и внешним причинам.

Считаем, что разработка программы профессионального роста с идеей непрерывного совершенствования компетенций педагогических кадров в соответствии с актуальными требованиями и индивидуальной проблематикой, станет основой для успеха в решении задач развития школы, профессионального мастерства педагогического коллектива и достижения положительных результатов обученности школьников.

Анализ внешних факторов, оказывающих влияние на развитие МОУ «Тубинская СОШ» в эффективном режиме работы.

Анализ макросреды МОУ «Тубинская СОШ» позволил определить факторы, оказывающие влияние на развитие школы, возможные пути их решения.

Факторы внешней макросреды и их влияние на МОУ «Тубинская СОШ»

Факторы среды	Характер влияния на организацию	Возможная реакция организации
- отсутствие в поселении градообразующих предприятий, вследствие чего большинство родителей работает в сфере услуг, вахтовым методом; - невысокий уровень доходов большинства жителей поселения	- не востребованность платных образовательных услуг - снижение семейного контроля за образованием детей, перекладывание функций воспитания на школу	- усиление воспитывающего фактора образования - расширение направлений дополнительного образования
- выезд детей вместе с родителями на новое место жительства; - отток молодежи, - основной возрастной состав населения – люди пенсионного возраста	- снижение количества обучающихся, усиление конкуренции за каждого ученика	- повышение имиджа, привлекательности ОУ перед другими образовательными учреждениями г. Усть-Илимска и района, - ведение инновационной

		деятельности по направлению агробизнес-образование с целью социализации обучающихся, формирования предпринимательских навыков - использование в практике технологий дистанционного (электронного) обучения, - работа кабинетов «Точка роста» естественно-научной направленности
- невысокий образовательный уровень жителей поселения, родителей обучающихся	- востребованность получения основного общего образования - рост числа обучающихся с ОВЗ	- ведение профессиональных проб в направлении агробизнес-образование, - повышение общекультурного, образовательного уровня
-возможность расширить взаимодействие с образовательными учреждениями в районе и регионе	Выгодный обмен опытом, взаимопомощь	- работа по поддержанию старых связей и установлению новых - расширение сферы услуг, оказываемых школой при помощи других учреждений образования (сетевое взаимодействие)
- благоприятный имидж МОУ «Тубинская СОШ»	- стабильность количества обучающихся.	- поддержание имиджа, применение PR-технологий.

Внешние проблемы развития МОУ «Тубинская СОШ»

Формулировка проблемы	**Оценка по 10 бальной шкале**	
	значимости	**Возможности ее решения**
1. Невысокий уровень доходов большинства родителей	8	7
2. Уменьшение количества обучающихся	10	5
3. Невысокий образовательный уровень родителей (законных представителей)	10	7

Анализ внутренних факторов, оказывающих влияние на развитие МОУ «Тубинская СОШ» в эффективном режиме работы.

Для выявления внутреннего потенциала развития образовательной системы школы, профессионального роста педагогов был проведен SWOT-анализ, который позволил выявить сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски эффективного развития.

SWOT-анализ потенциала развития МОУ «МОУ «Тубинская СОШ»

Сильные стороны (strengths):	**Слабые стороны (weaknesses):**
- обновление материально-технической базы учреждения, - открытие кабинетов «Точка роста», - высокий уровень профессиональной подготовки педагогов (более половины имеют	- необходимость капитального ремонта здания, - отрицательная динамика показателей качества образования (обусловлена периодом пандемии),

высшую и первую квалификационную категорию), - система работы по повышению квалификации педагогов (100% педагогов имеют курсовую переподготовку), - ведение инновационной деятельности в рамках региональной площадки по реализации агробизнес -образования, - участие школьников в олимпиадах, конкурсах, конференциях различной направленности и уровня, - организация дистанционного обучения с использование технологий электронного обучения, - создание необходимых условий для реализации адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ, - система спортивно-оздоровительной работы. - взаимодействие школы с другими учреждениями социума, в том числе дополнительного образования	- отсутствие разнообразия программ внеурочной деятельности, что снижает уровень мотивации обучающихся, - отсутствие полноценной поддержки родительской общественности в вопросах обучения и воспитания школьников, участия в жизни школы, - профессиональное выгорание и старение педагогов, перегруженность вследствие недостаточности кадрового потенциала, уход педагогов, имеющих высшую и первую категорию с заменой на учителей, имеющих соответствие должности «учитель» - снижение количества обучающихся на уровне среднего общего образования - недостаточное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, на гранты, - недостаточность знаний классных руководителей по новым и эффективным формам работы с обучающимися, - невысокий уровень укомплектованности библиотечного фонда, отсутствие новых поступлений (электронных)
Возможности (opportunities):	**Угрозы (threats):**
- использование дистанционных форм для обогащения опыта и обновления знаний педагогов по актуальным вопросам школьной практики, - использование электронного документооборота для оптимизации затрат, - использование проектного метода в управлении коллективом, - интеграция основного и дополнительного образования - расширение связей с родительской общественностью, социумом на базе работы площадки «Точка роста» - ведение консультационно-просветительской работы с родителями в дистанционном режиме по проблемам воспитания и обучения детей, - участие в программе «Земский учитель» для обновления кадрового потенциала, - расширение направлений инновационной деятельности - система взаимодействия школы с государственными и общественными организациями.	- относительно низкий культурный и образовательный уровень социума, - неблагоприятная демографическая ситуация в поселении, ведущая к продолжению сокращения контингента школьников, - зависимость учреждения от бюджетного финансирования в условиях экономической нестабильности, - функционирование школы в условиях жесткой конкурентной среды с учреждениями начального профессионального образования. - неудовлетворенность потребителей услуг (родителей, обучающихся) вследствие ошибки в выборе направления деятельности школы, - прогрессирование профессионального выгорания, отсутствие мотивации к повышению профессионального уровня, сохранность перегруженности вследствие недостаточности кадрового потенциала, - сохранение низкого уровня мотивации школьников к обучению, участию во внеурочной деятельности

Проведенный анализ позволяет оценить, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы школы. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития школы и инновационные технологии управления и обучения.

3. Целевой раздел.

Входная диагностика уровня развития профессиональной компетентности педагогических работников МОУ «Тубинская СОШ» позволила определить следующие предметные и методические дефициты:

1/ формирование и развитие предметно - методологической компетенции:

- выбор педагогами оптимальных форм и средств обучения, развития и формирования УУД;
- применение полученных теоретических знаний для самостоятельного конструирования заданий деятельностного типа, формирующей диагностики учебных достижений школьников,
- индивидуализация учебного процесса, в том числе для обучающихся с ОВЗ на инклюзии,

2/ развитие управленческой компетенции по вопросам ведения инновационной деятельности, мотивации и качества трансляции собственного опыта:

- снижение мотивации к трансляции собственного опыта работы,
- стереотип планирования уроков не от достижения конечных образовательных результатов (ФГОС), а в зависимости от количества параграфов в учебнике и тем.

Что в итоге негативно отражается на результатах обученности школьников, снижении количества обучающихся, ведущих исследовательскую, проектную деятельность, представляющих результат на научно-практических конференциях.

Замысел (ведущие идеи): только успешно работающий педагог, компетентный профессионал может вырастить успешного ученика. Повышение эффективности работы учителя положительно отразится на образовательных результатах школьника. Для этого необходимо

- устранить выявленные предметные и методические дефициты педагогов,
- расширить мотивационную сферу деятельности педагогов;
- определить перспективы личностного профессионального роста каждого учителя, его участие в инновационной деятельности,
- поддерживать в школе благоприятную рабочую атмосферу, ориентированную на общий и индивидуальный успех учителя.

***Цель*:** создание к 2024 году системы непрерывного профессионального развития и роста предметной и методической компетенций, педагогической культуры учителей школы, включая потребность в постоянном саморазвитии и обмене опытом за счет совершенствования использования средств, форм и методов развивающего обучения, активного внедрения в практику школы деятельностного и индивидуального подходов.

Задачи:

- совершенствовать систему непрерывного повышения квалификации на основе выявленных индивидуальных предметных и методических дефицитов учителя, образовательной траектории его профессионального роста,
- создать условия для удовлетворения запросов педагогов по самообразованию (организовать обмен опытом работы педагогов, используя разнообразные формы методической работы: практический семинар, мастер-класс, конференция, проектная деятельность, конкурсы и др.),
- повысить уровень профессионализма каждого учителя до уровня, соответствующего требованиям профессионального стандарта и запросам социума, в первую очередь через овладение развивающими технологиями, работающими на новый образовательный результат, в том числе, формирование функциональной грамотности, проектной и исследовательской компетенций,
- внедрить в практику учителей оптимальные методы и приемы деятельностного, индивидуального подходов для использования в урочной и внеурочной деятельности, в том числе на базе кабинетов «Точка роста»,
- создать комфортную для роста и творчества среду взаимопомощи и наставничества: «успешен сам - помоги стать успешным своему коллеге»,

- мотивировать на эффективное ведение инновационной деятельности,
- создать условия для успешной презентации опыта работы педагогов на школьном и муниципальном уровнях, в рамках профессиональных конкурсов, грантов

Ключевые принципы системы непрерывного профессионального роста:

- *индивидуализация*, которая предполагает выявление актуальных профессиональных дефицитов и потребностей педагога с учетом образовательных особенностей школы, формирование на их основе индивидуального плана саморазвития.
- *непрерывность процесса* профессионального развития педагога осуществляется через систему дополнительного профессионального образования (курсовую подготовку и другие формы), систему школьной методической учебы, постоянное профессиональное взаимодействие (в профессиональных обучающихся сообществах учителей) и самообразование.

Модель эффективного учителя

Эффективный учитель:

- знает свой предмет и умеет сделать доступным его содержание для обучающихся;
- постоянно совершенствуется по вопросам содержания предмета, методики преподавания, новым требованиям,
- обладает рефлексивными умениями и признает свои ошибки;
- умеет уважать чужое мнение, брать на себя ответственность в принятии решений;
- функционально грамотен и методически подкован, владеет цифровой компетентностью.
- стремится поддерживать диалог, любую инициативу, совместную творческую деятельность в процессе урока;
- мобилен, готов к переменам, умеет действовать в нестандартных ситуациях;
- предъявляет единые требования ко всем обучающимся на разных этапах работы;
- умеет заметить и поддержать любой успех ученика, мотивировать его на развитие;
- владеет коммуникативными навыками (soft skills), способен к сотрудничеству.

Модель компетентностей эффективного учителя:

Предметно-методологическая компетентность:

- знания в области преподаваемого предмета;
- ориентация в современных исследованиях по предмету;
- владение методиками преподавания предмета.

Психолого-педагогическая компетентность:

- теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика;
- умение использовать эти знания в конструированиереального образовательного процесса;
- умение педагогическими способами определить уровень развития «познавательных инструментов» ученика.

Компетентность в области валеологииобразовательного процесса:

- теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду,
- владение навыками использования здоровьесберегающих технологий;
- теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Коммуникативная компетентность:

- практическое владение приемами эффективного общения, позволяющими осуществлять направленное результативное неразрушающее взаимодействие в системе «учитель - ученик», «учитель – родитель».

Компетентность в сфере медиатехнологий и умениепроектировать дидактическое оснащение образовательного процесса:

- владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими каждого ученика средствами учебных предметов;

- владение методиками и технологиями медиаобразования.

Компетентность в области управления системой «учитель– ученик»:

- владение управленческими технологиями;

– осуществление педагогического анализа ресурсов,

- умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализироватьрезультаты своей работы

Компетентность в сфере трансляции собственного опыта:

- способность транслировать собственный положительный опыт в педагогическом сообществе(статьи, выступления, участие в конкурсах)

Исследовательская компетентность:

- умение планировать, организовывать, проводить и анализировать педагогический проект по внедрению инноваций

Акмеологическая компетентность:

- способность к постоянному профессиональному совершенствованию;

- умение выбрать необходимое направление и формы деятельности для профессионального развития.

Адресат программы:

1. Педагогический коллектив
2. Администрация МОУ «Тубинская СОШ»
3. Педагоги образовательных учреждений региона

Основное содержание этапов реализации программы

1. Организационный (подготовительный) этап (2022 гг.)

- диагностика компетентностей учителя, определение затруднений в профессиональной деятельности,

- составление программы профессионального роста педагогов

определение и подготовка команды педагогов,которые как руководители творческих групп будут выполнять функцию тьютора,

- формирование состава временных творческих групп по выявленной проблематике развития педагогов,

- закрепление состава через нормативно-правовые документы, проектного задания и педагогического продукта работы группы,

- плановой прохождение курсовой подготовки,

- формирование индивидуальной образовательной траектории профессионального роста каждого учителя на основе результатов диагностики,

3. Основной этап (2023-2024гг)

- реализация индивидуальной образовательной траектории профессионального роста каждого учителя на основе результатов диагностики,

- изучение концептуальных, теоретических оснований, проектирование педагогических продуктов с акцентом на групповых формах методической учебы (семинар, практикум, проблемный педсовет),

- плановой прохождение курсовой подготовки,

- в рамках созданного образовательного пространства каждый учитель совершенствует свои компетенции, использует теоретический и практический материал для обновления и оптимизации системы преподавания, апробирует в практике новые технологии и подходы, анализирует и корректирует полученные результаты, рефлексируя с членами группы,

- участники группы представляют свой положительный опыт коллегам школы для распространения и внедрения в практику.

3. Обобщающий этап (2024-2025гг)

- педагоги представляют конечные продукты педагогической деятельности для внутренней коллективной экспертизы: мастер-классы, практикумы, педчтения, открытые уроки и занятия, индивидуальные методические продукты,

- представление продуктов для внешней педагогической экспертизы: научно-практические

конференции, профессиональные конкурсы, семинары, стажировочные площадки,
- мониторинг конечных результатов реализации программы.

4.Дорожная карта реализации программы

Дорожная карта реализации программы

Содержание деятельности	**Сроки**	**Ответственный**
Модуль 1. Организационное обеспечение и информационное сопровождение		
Входная диагностика компетентности и профессиональных дефицитов педагогов. Анализ затруднений педагогов, определение возможности их преодоления с использованием внутренних и внешних ресурсов.	2022	Заместитель директора
Разработка программы профессионального развития педагогов	2022	Заместитель директора
Формирование, нормативное закрепление состава временных творческих групп по развитию отдельных компетенций, преодолению выявленных предметных и методических компетенций, составление дорожной карты.	2022	Заместитель директора
Составление плана методической учебы коллектива с применением активных форм	2022-2025	Заместитель директора
Проведение методических совещаний с педагогами о ходе работы по программе, реализации дорожной карты	2022	Заместитель директора
Организация индивидуальной методической работы Составление плана-графика курсовой переподготовки, мониторинг	2022-2025	Заместитель директора, учителя-предметники
Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории профессионального роста каждого учителя на основе результатов диагностики	2022-2025	Учителя-предметники
Мониторинг хода реализации программы, корректировка.	2022-2025	Заместитель директора
Организация обобщения и представления опыта работы педагогов, школы, взаимопосещения уроков	2022-2025	Заместитель директора
Проведение промежуточной, итоговой диагностики компетентности и профессиональных дефицитов педагогов.	2023,2025гг	Заместитель директора
Анализ промежуточных, итоговых результатов реализации программы повышения профессионального роста педагогов	2022-2025	Заместитель директора
Модуль 2: Повышение профессионального развития педагогов		
Обучение учителей в рамках практико-ориентированных семинаров на базе школы: - содержанию и эффективному применению развивающих педагогических технологий, оптимальным методам и приемам обучения и контроля знаний в рамках деятельностного, индивидуального подходов, формированию функциональной грамотности, применению ЦОР, мониторинговым и диагностическим методикам, …	2022-2025	Заместитель директора, рук. групп
Обучение учителей в рамках практико-ориентированных семинаров на базе школы: - современные технологии организации урока в соответствии с ФГОС, - анализ и самоанализ занятия как средство повышения методического мастерствауч ителя» - формирующее оценивание как современный подход к оценке учебныхдостижений обучающихся	2022	Заместитель директора, рук. групп

Использование цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) в урочной и внеурочной деятельности	2022-2025	Заместитель директора
Психологическое консультирование по вопросам оказания адресной помощи педагогам в области повышения психолого-педагогической компетентности.	2022-2025	Педагог-психолог
Проведение рабочих уроков, занятий внеурочной деятельности для коллег по группе. Анализ. Корректировка индивидуальных планов развития.	2023-2025	Рук. группы
Участие педагогов в работе муниципальных, региональных, федеральных профессиональных сообществ..	2022-2025	Заместитель директора
Оказание адресной практико-ориентированной помощи учителям.	2022-2025	Заместитель директора, рук. группы
Создание электронного банка методических материалов, педагогического опыта и идей в сети интернет.	2022-2025	Заместитель директора
Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания педагога».	2022	Педагог-психолог
Модуль 3: Повышение мотивации к совершенствованию профессионального мастерства, личностному росту и обучению		
Использование проектной технологии в организации и управлении работой педагогов	2022	Администрация
Практикум «Психология здоровья учителя. Организация инновационной деятельности»	2023	Педагог-психолог
Анализ результатов реализации программы	2025	Замдиректора, рук. группы

5.Планируемые результаты реализации программы

Планируемые результаты реализации программы:

- выстраивание оптимальной системы непрерывного профессионального развития педагогов,
- повышение и непрерывное совершенствование профессиональной компетентности администрации и педагогов школы, обеспечивающее устранение предметных и методических дефицитов педагогов, дальнейший рост,
- использование в практике учителей оптимальных методов и приемов деятельностного, индивидуального подходов в профессиональной, урочной и внеурочной деятельности с обучающимися,
- увеличение количества педагогов, успешно презентующих опыт работы на муниципальном, региональном уровнях, в рамках семинаров, профессиональных конкурсов, грантов …
- повышение результативности обученности, развития школьников

Критерии и индикаторы результативности реализации программы

Критерии/годы реализации	индикаторы в %			
	2022	2023	2024	2025
Доля педагогов школы, прошедших обучение по использованию современных методов и технологий обучения, контроля знаний	40	60	80	100
Доля педагогов школы, показавших открытые урочные и внеурочные занятия, мастер-классы, авторские семинары и пр. за период реализации программы	20	30	45	60
Доля педагогов, активно использующих в своей деятельности облачные сервисы, ЦОР	30	50	70	100

Доля педагогов, использующих развивающие технологии, деятельностный, индивидуальный подходы	60	80	90	100
Доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (не ниже муниципального уровня)	20	30	40	60
Доля выпускников, успешно прошедших ГИА и получивших аттестат об образованиисоответствующего уровня	85	90	95	100
Инновационная активность школы в открытой системе образования, участие	30	35	40	45
Доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категорию в общей численности педагогов	55	60	65	70