

Утверждаю
Директор МБОУ «Июсская СОШ»
Т. С. Михайлова

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Июсская средняя общеобразовательная школа»**

**Программа
непрерывного образования педагогов
«Система обеспечения профессионального
развития учителя»**

Срок реализации программы – 3 года (2023-2026гг.)



с. Июс, 2023

Паспорт программы

№ п/п	Ответственные исполнители	Содержание
1.	Исполнители	Педагогический коллектив школы
2.	Цель	Обновление структуры и содержания образования путем обеспечения устойчивого инновационного развития системы непрерывного образования в школе, создания оптимальных условий для развития духовно богатой, физически здоровой, свободной и творчески мыслящей личности, способной к самоопределению и саморазвитию.
3.	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление реализации основной образовательной программы на всех уровнях образования в различных. 2. Обеспечение реализации обновлённого федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) на трех уровнях общего образования: начального, основного, среднего. 3. Совершенствование условий для профессионального развития кадрового потенциала школы. 4. Использование современных образовательных технологий и форм взаимодействия субъектов образовательных отношений
4.	Нормативная база для разработки программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон от 29.12.2012года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 2. Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" С изменениями и дополнениями от: 11 апреля, 9, 20 мая, 26 сентября, 1 декабря 2022 г., 25 января, 27 февраля 2023 г. Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642. 3. Целевая комплексная программа развития Школы «От успеха в школе к успеху в жизни» на 2021-2025 годы
5.	Основания для разработки	Результаты самообследования
6.	Срок реализации	2023–2025 годы
7.	Ожидаемые результаты реализации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание в школе условий, соответствующих требованиям ФГОС. 2. Увеличение количества педагогов, владеющих умением проектировать урок в соответствии с требованиями ФГОС и готовых представить его в банк уроков (до 90 %). 3. Увеличение доли педагогов, обновивших содержание и технологии дополнительного образования для обеспечения требований ФГОС до 90%. 4. Увеличение количества обучающихся, подтверждающих свои знания на ВПР, ОГЭ, ЕГЭ (до 100% классов). 5. Рост социально-профессионального статуса педагогов
8.	Разработчики	Рабочая группа администрации и руководителей ШМО
9.	Исполнители	Администрация, педагогический коллектив школы
10.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Программа рассчитана на 3 учебных года</p> <p>1 этап – организационно-подготовительный (2023-2024 учебный год) Изучение педагогическим коллективом профессионального стандарта «Педагог».</p> <p>2 этап – внедренческий (2024-2025 учебный год) Реализация Программы. Промежуточный контроль выполнения и результативности Программы. Внесение корректив в Программу (при необходимости).</p>

		3 этап – аналитико-обобщающий (2025-2026 учебный год)
11.	Система контроля	Контролирующая функция педсовета. Исполнительская функция педагогический коллектив. Аналитическая функция - администрация школы
12.	Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	За период реализации программных мероприятий ожидается: 1. Освоение педагогами школы новых профессиональных компетентностей в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» на оптимальном (высоком) уровне. 2. Ежегодная положительная динамика соответствия профессиональных компетентностей педагогов профессиональному стандарту «Педагог», аттестационным требованиям в рамках НСУР. 3. Повышение квалификационных категорий педагогов. 4. Повышение качества образовательных услуг и, как следствие, результативности и эффективности деятельности школы. 5. Стабильность или положительная динамика рейтинга школы в муниципальной, региональной и Российской системе образования

Описание образовательной организации

Специфика МБОУ «Июсская СОШ» Орджоникидзевского района Республики Хакасия как образовательного учреждения, а также его местоположение в селе Июс с соответствующей социокультурной средой, определяют понимание целей функционирования и развития школы.

Стратегическая цель МБОУ «Июсская СОШ» – создание условий для обеспечения доступного качественного образования и конкурентоспособности выпускников школы в образовательном пространстве района, Республики Хакасия, России.

Расположена в центре села Июс Орджоникидзевского района Республики Хакасия. Село расположено в 50 км к югу от районного центра – пос. Копьево, в пойме р. Белый Июс. Население – 1,2 тыс. чел. (2010), находится на железной дороге Абакан - Ачинск. Основано в 1920. Здесь же расположена железнодорожная станция Июс. Название населенному пункту дала р. Белый Июс (в тюркских языках «юс» – река, вода). По административной подчиненности село Июс относится к Красноиюсскому сельскому совету.

МБОУ «Июсская СОШ» является одним из средних общеобразовательных учреждений Орджоникидзевского района, Республики Хакасия, численность обучающихся на начало 2022-2023 учебного года составляет 118 человек, в школе 9 классов-комплектов, дети поступают в школу с 6,6 лет, численность педагогического коллектива – 18 человек. Обучение ведётся с 1 по 11 класс по трем уровням образования: начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование. Организовано углубленное обучение математики в 8 классе, в 11 классах на профильном уровне изучаются учебные предметы: «История», «Право» с 01.2022г. школа приступила к реализации ФГОС третьего поколения в 1 и 5 классах.

Школа оборудована кабинетами для проведения учебных занятий, имеет свою библиотеку, спортивный зал и спортивные объекты на территории школы.

В школе организовано горячее питание, соблюдаются условия охраны здоровья обучающихся, имеется доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, а также имеются электронные образовательные ресурсы для обеспечения образовательного процесса. Образовательное учреждение участвовало в Федеральном проекте «Цифровая образовательная среда», он направлен на создание к 2024 году современной и безопасной цифровой образовательной среды,

обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней.

Социокультурная среда поселка более консервативна и традиционна, чем в городе, сохраняется внутреннее духовное богатство, бережное отношение к Родине и природе. Сельская природная среда естественна и приближена к людям. Наш школьник воспринимает природу как естественную среду собственного обитания.

Сельская школа, объединяя интеллигенцию, является не только образовательным, но и культурным центром села, оказывает значительное влияние на формирование духовного облика его жителей.

Круг общения детей здесь не столь обширен, но само общение отличается детальным знанием окружающих людей. В таких условиях у детей значительно раньше формируется уважение к семейным традициям, почитание старших, уважение к людям труда, взаимопомощь. Практически все педагоги школы родились в нашем селе, учились в этой школе, теперь работают в ней. Знают личностные особенности, бытовые условия жизни друг друга, отношения в семьях, что способствует установлению доброжелательных и доверительных отношений между педагогами, школьниками и их родителями.

На построении учебно-воспитательного процесса и создании воспитательной системы школы отражается ее малочисленность. Малочисленность имеет как положительные, так и негативные стороны. В небольшом коллективе интенсивнее идет процесс установления межличностных контактов, существует реальная возможность проявить себя в общем деле. У нас все на виду, что при создании ситуации совместного поиска стимулирует активность учащихся и учителей. Нет резкой обособленности между классами, учащимися разного возраста. В нашей школе имеются особенно благоприятные условия для сотрудничества, организации совместной деятельности и общения, творчества педагогов и детей, старших и младших, так как нет резкой обособленности между классами, учащимися разного возраста. Знание личностных особенностей, бытовых условий жизни друг друга, отношений в семьях способствуют установлению доброжелательных и доверительных отношений между педагогами и школьниками. Соблюдая определенные педагогические условия в школе, формируется атмосфера многодетной семьи.

В то же время малочисленность коллектива нашей школы создает определенные проблемы в организации учебно-воспитательного процесса. Затрудняется и ограничивается выбор форм и методов воспитания в классном коллективе школы, некоторые из них теряют всякий смысл. Малочисленность классов ограничивает круг общения детей, развитие коммуникативных умений, способности быстро ориентироваться в новой обстановке. Поскольку центром всей воспитательной работы на селе является школа, то возможности педагогического влияния на детей, включения их в социально значимую деятельность выше, чем в городской. В этой связи возрастает ответственность педагогов за результаты своего труда. Здесь ярче просматривается зависимость психологической атмосферы в школьном коллективе от отношений педагогов, их профессионализма. Школа в значительной мере определяет культуру села, его будущее.

Специфика контингента обучающихся определяется тем, что МБОУ «Июсская СОШ» - «школа для всех», где обучаются дети, проживающие в д. Кобяково, д. Кожухово, Орджоникидзевского района. При анализе контингента обучающихся учитываются дети, не посещавшие ДОУ, дети из неблагополучных семей, дети с низкой социальной адаптацией, одаренный дети.

В образовательной организации создаются условия для:
-интеллектуального и личностного развития с учетом индивидуальных особенностей ребенка;

-основы для осознанного выбора и последующего успешного освоения программ среднего и высшего профессионального образования;
-формирования общей культуры личности обучающихся;
-охраны жизни обучающихся, охраны и укрепления их физического, психологического и нравственного здоровья;

В МБОУ «Июсская СОШ» ведется работа по обеспечению безопасности образовательного пространства.

Педагогический коллектив принял Программу развития МБОУ «Июсская СОШ» на 2021-2025 годы, стратегические цели которой требуют высокого профессионализма педагогических работников. Таким образом, необходима разработка модели системы методической работы, позволяющей создать такую корпоративную культуру организации, в которой обучение и развитие стало бы жизненно необходимым делом, поддерживаемым в первые годы не материальным фактором, а общему коллективному делу – развитию новой школы.

Краткое обоснование актуальности темы

Социальные преобразования, происходящие в нашей стране, создали условия для перестроечных процессов в сфере образования – это создание новых типов школ, активное внедрение в практику различных педагогических инноваций, авторских программ и учебников.

Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует новые образовательные потребности педагогов. Это приводит к закономерным изменениям в системе педагогического образования. Каковы эти изменения? Насколько они соответствуют современным социокультурным и социально-педагогическим процессам? В чём особенности теоретических и практических подходов к вопросам повышения квалификации педагогических кадров?

Эти проблемы волнуют любого педагога, сознательно стремящегося к повышению своей профессиональной компетенции, желающего быть готовым и способным к действиям в новых социокультурных условиях. Значительная часть педагогов настроена на глубинное, сущностное обновление, а не на поиск частных нововведений косметического характера. В этой устремлённости видна тенденция вызревания нового образа педагога. Она связана с чётким различием понятий о специалисте, как хорошо обученном, подготовленном человеке, виртуозно владеющим педагогической техникой, и о профессиональном, владеющим знаниями о многопозиционной структуре педагогического труда. Новая педагогическая компетенция учителя обнаруживается в его способности включать в свою деятельность и интегрировать в ней ряд профессиональных позиций: и методолога, возрастного антрополога, диагноста, проектировщика педагогических ситуаций. Педагог – профессионал не принимает в готовом виде ни идеи, ни технологии - он самоопределяется по отношению к ним и осознанно творит свою собственную деятельность

Специфика труда учителя побуждает его пополнять знания и умения всю жизнь. Этот процесс протекает в разных формах. Большинство учителей предпочитают перенимать опыт коллег, учителей – новаторов. Психологи установили: только те знания становятся убеждениями человека, которые им самостоятельно обдуманы и пережиты. И если первичное восприятие знаний может быть фронтальным и групповым, то последующая работа должна быть индивидуальной, в том объёме и темпе, который необходим каждой личности. А это возможно только в условии самостоятельной, самообразовательной деятельности в организации непрерывного образования педагогов.

Концепция программы

Направленность программы

Программа ориентирована на проектирование и внедрение в деятельность школы системы обеспечения профессионального развития учителя в плане современных требований к уроку (в соответствии с требованиями ФГОС общего образования), что обеспечит: оптимизацию процесса введения инноваций в деятельность школы; рост комфортности психологического климата школы; повышения доступности качественного образования; повышения конкурентноспособности школы.

Новизна заключается в разработке комплексно-целевой программы непрерывного образования и педагогического роста учителей.

Цель: создание в Школе высокого уровня познавательной среды, широких и разнообразных оснований для самосовершенствования, повышения своего профессионального статуса каждому педагогу.

Задачи: создание системы профессионально-личностного самообразования педагогов в овладении ими продуктивными, образовательными и информационными технологиями.

Ожидаемые результаты: если разработать и внедрить комплексно-целевую программу и создать условия для организации непрерывного образования педагогов, то это должно способствовать высокому уровню готовности педагогов к инновационной деятельности и профессиональной компетенции, продуктивной работе с талантливыми учениками.

Условия реализации:

Нормативно-регламентирующие: создают правовые основы для осуществления инновационной деятельности.

Перспективно-целевые: обеспечивают направленность инновационной деятельности учителя в соответствии с объективно возникающими противоречиями и потребностями Школы.

Потребностно-стимулирующие: обеспечивают благоприятную материальную и психологическую обстановку для внедрения инновационной работы.

Коммуникативно-информационные: обеспечивают грамотность и безопасность субъектов инновации и создают образовательную и координационную основу инновационной деятельности.

Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса – важное звено системы управления школой. Поэтому одним из направлений в работе администрации с педагогическими кадрами является процесс оценивания результатов труда учителя. Без оценки педагогического труда в развивающей школе невозможно прогнозировать её дальнейшее развитие. Для того чтобы объективно оценить труд учителя по принципу результативности необходим процесс его диагностики и контроль за педагогической деятельностью. В течение нескольких лет по итогам внутришкольного контроля создана база данных на учителей школы. Обобщение этой информации позволило в целом определить квалификацию каждого учителя, наметить пути профессионального роста, формирование педагогического мастерства через организацию непрерывного образования педагогов. Центром определения профессиональной компетенции педагога, а значит, проектирования и организации дифференцированного дополнительного образования стал методический совет школы, у которого изменились функции: от общих тем члены методического совета перешли к адресной помощи, к работе с каждым учителем. Для организации этой работы была разработана комплексно-целевая программа, основными принципами которой являются:

- целостность и аналитичность в оценке педагога, школьников и их совместной деятельности;
- личностно-ориентированный подход к учителю;
- мотивация педагогических работников;

-гуманность и демократичность взаимоотношений администрации и педагогов;
-перманентное (непрерывное) отслеживание результатов труда учителя, их оценка и последующее повышение квалификации, что делает процесс практически непрерывным.

Эти принципы стали основой программы, которая опирается на взаимообусловленность внутришкольного контроля, аттестации и дополнительного профессионального образования. Таким образом, внутришкольный контроль, аттестацию педагогов нельзя рассматривать отдельно от системы их непрерывного профессионального образования, вне научно-методической работы в школе и вне системы повышения квалификации. Ведь профессиональная компетентность учителя растёт и оценивается в ходе контроля и аттестации, формируется при получении дополнительного образования в системе повышения квалификации.

Дальнейшая интеграция шла по пути модульного построения работы с кадрами: на основе интеграционно-аналитической базы данных, созданной в школе, были продуманы и объединены формы, методы, разнообразные виды работ с учителями. Модуль в этой ситуации представляет собой комплекс аспектов управленческой деятельности, реализующей функции контроля, аттестации и повышения квалификации учительских кадров. В результате создания системы работы с педагогическими кадрами стали эффективнее диагностико-аналитическая и планомерно-прогностическая функции администрации. Ежегодно в конце учебного года на заседании методического совета анализируется профессиональная деятельность каждого педагога, его рост и способность устранять «западающие» аспекты деятельности. Данные заносятся в общую диагностическую карту профессиональной квалификации педагогических кадров. Она становится основой годового планирования работы школы - проектирование задач научно-методической деятельности, тематики заседаний педсоветов, совещаний.

Система повышения квалификации педагогов

Основными путями повышения квалификации в Школе являются:

1. Обучение в ВУЗах (заочное) для тех учителей, у которых нет высшего педагогического образования.
2. Участие в научно-методической работе школы.
3. Курсы повышения квалификации всех видов в институтах усовершенствования учителей.
4. Аттестация педагогических работников.
5. Курсы повышения квалификации, творческие семинары в районных методических объединениях.
6. Дистанционное образование.
7. Всевозможные платные курсы.

Повышение квалификации педагогов проводится по единой научно-методической проблеме, которая является стержневой в организации методической работы. Разработанная комплексно-целевая программа организации непрерывного образования включает следующие этапы:

Диагностический

Выявление уровня и состояния образовательного процесса, анализ накопленного позитивного и негативного опыта работы педагогического коллектива.

Теоретический

Изучение педагогическим коллективом инновационных подходов к обучению и воспитанию учащихся, новых образовательных технологий с учётом специфики школы, создание условий для осмысления методологических, психологических и дидактических основ, что позволяет педагогам оценить свою подготовку по отдельным вопросам.

Практический

Операционно-познавательный. Практическое исследование новых научных подходов, актуального педагогического опыта, соотнесение с собственной деятельностью через проведение открытых уроков, семинаров – практикумов, мастер – классов.

Контрольно-оценочный

Подведение итогов работы учителей по теме индивидуальной методической работы, а также результат работы педагогического коллектива по реализации внедрения новых педагогических технологий.

Роль методической службы в организации непрерывного образования педагогов

Традиционная методическая работа предполагала повышение качества профессионального уровня учителя посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приёмах, технологиях и умений за счёт копирования их в своей деятельности.

Новые ценности методической работы определяются исходя из новой цели: подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

В связи с этим, повышение качества профессионального уровня педагогического мастерства учителей рассматривается не только как процесс накопления знаний. Это, прежде всего, процесс углубленного проникновения в сущность новых технологий. Такая переориентация методической работы определяет необходимость нового качества формируемых в её процессе профессионально-личностных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества учителя. Следовательно, возникает необходимость в создании для всех педагогов широких и разнообразных оснований для самосовершенствования, повышения своего профессионального статуса и организации в школе общекультурной развивающей среды, которая являлась бы важнейшим фактором развития и саморазвития педагогов. Для этого необходимо развести усилия, которые будут направлены на осуществление публичной, официальной методической и организационно-педагогической работы, которая необходима каждому учителю. И добиться этого без построения такой ситуации, когда педагог будет обязан и захочет достигать большего – сложная и интересная работа методической службы. Всю работу планируем так, чтобы были созданы условия, при которых происходит формирование и развитие личности учителя, его профессиональный рост. Для организации непрерывного образования учителя используются разнообразные формы работы:

- самообразование учителей;
- районные методические объединения учителей;
- школы передового опыта, творческие группы;
- семинары-практикумы для учителей, директоров, заместителей директоров школ;
- различные конкурсы профессионального мастерства;
- педагогические чтения.

В процессе внутришкольного обучения для усиления мотивации, учёта индивидуальных особенностей педагогов в школе используются различные методы и подходы.

1. Постоянно действующий режим консультирования.

Консультирование осуществляют лучшие педагоги школы. Оно может осуществляться в индивидуальном режиме, а также проводиться в связи с тенденциями затруднения, возникающими у ряда учителей.

2. Проблемно-ситуационное обучение.

Это обучение является перспективным видом обучения. Обучение проводится путём использования реальных, живых, только что возникших ситуаций.

3. Проектное или программное обучение.

Группа педагогов определяет для себя направление деятельности, разрабатывает программу, реализацию которой осуществляет совместно или каждый в отдельности, но при совместном обсуждении достигнутого и неудавшегося.

На данный момент в Школе активно внедряется работа малой группы, объединённой единой темой и интересом (творческие группы учителей). Это:

- творческая группа в рамках введения обновлённого ФГОС НОО;
- творческая группа в рамках введения обновлённого ФГОС ООО;
- творческая группа в рамках введения обновлённого ФГОС СОО;
- творческая группа в рамках приведения обновлённого ФГОС в соответствии с ФООП.

Работа в режиме малых творческо-исследовательских групп - одна из самых продуктивных форм обучения педагогов, т.к. в состав каждой группы входят те педагоги, кому интересно вместе. Увлечённость одной проблемой, занятия исследовательской деятельностью активизируют деятельность педагогов по переводу их методической деятельности в поисково-исследовательскую, способствуют повышению квалификации учителей, создают условия для качественного скачка в развитии профессионального роста педагогов.

Особую роль в организации методической работы играет целенаправленная деятельность по поддержке молодых учителей. Работа с ними в значительной степени отличается от организации работы с педагогами, долгое время успешно работающими в Школе. Это специалисты, теоретический запас знаний, которых больше, но нет практических навыков. Поэтому необходимо обеспечение непрерывного процесса становления молодого учителя, формирование мотиваций самосовершенствования у начинающего учителя. В школе работает «Программа наставничества», в работе которой, вместе с молодыми специалистами, участвуют наставники, учителя – предметники и представители творческих групп. Семинары-практикумы, взаимопосещение уроков, практические занятия помогают организовать непрерывное образования молодых специалистов. Работа с молодыми и начинающими специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого учителя владельцем секретов мастерства, накопленного поколениями педагогов нашей Школы.

Роль методического кабинета в организации непрерывного образования педагогов

Центр методической работы - методический кабинет Школы. Основной целью организации работы методического кабинета является обеспечение оперативной помощи в работе с педагогическим коллективом и обучающимися, регулирование своевременного оборота основных фондов кабинета и их использование. Работа методического кабинета в Школе предназначена для обеспечения творческой работы учителей по своему предмету, самообразованию и совершенствованию педагогического мастерства, а так же для анализа и обобщения опыта методической работы, накопленного в Школе.

Методический кабинет Школы оборудован стандартной офисной мебелью и оснащен техническими средствами: компьютер, принтер.

Для своевременного осуществления помощи учителям в методическом кабинете созданы условия для оптимального доступа к любой необходимой информации. Необходимо систематизировать фонд кабинета на отделы:

- 1 отдел - нормативно-правовое обеспечение;
- 2 отдел - в помощь учителю (классному руководителю);
- 3 отдел - работа с одарёнными и талантливыми детьми;
- 4 отдел - работа с педагогическими кадрами;
- 5 отдел - инновационная деятельность.

Каждый отдел состоит из блоков, а блок - из разделов.

Разработать паспорт методического кабинета. Именно паспорт содержит полную информацию о работе и фонде кабинета. Это:

- положение о методическом кабинете;
- анализ работы кабинета за прошлый учебный год;
- перспективный план развития кабинета;
- план работы кабинета на учебный год;
- оборудование методического кабинета;
- перечень документации методического кабинета;
- программно-методическое обеспечение учебного процесса;
- перечень учебных и методических пособий методического кабинета;
- перечень периодических изданий, имеющихся в методическом кабинете;
- учебно - методическое обеспечение методического кабинета (по блокам);
- содержание каждого раздела.

Для того чтобы учитель самостоятельно смог получить нужную информацию, ему не надо пересматривать каждую папку и тратить на это много времени. Учитель работает с паспортом кабинета. Для этого он находит нужный отдел, затем интересующий блок и, после этого, знакомится с содержанием раздела. Это занимает несколько минут. Полученную информацию учитель может взять для работы или сделать себе ксерокопию здесь же в кабинете.

Методическим кабинетом должен проводиться работа по обобщению опыта работы учителей и всего педагогического коллектива через семинары-практикумы, мастер-классы.

Дистанционное обучение в организации непрерывного образования педагогов

Под системой дистанционного образования понимается процесс обучения, который реализуется в условиях пространственной удалённости ученика и учителя. Проект Федеральной целевой программы о создании системы открытого образования в России весьма своевременен. В данном случае, речь идёт о том, что каждый педагог может продолжить своё обучение и получить дополнительное образование без отрыва от производства. Переподготовку можно пройти в ИУУ или ВУЗах, а также, используя возможности ИКТ (информационных коммуникативных технологий).

Сегодня вопрос о ближайшем будущем сетевого (через Интернет) образования не подлежит сомнению. Разработка федеральной целевой программы «Развитие единой информационной образовательной среды» даёт ориентиры, важные и привлекательные для всех. Дистанционное обучение завоевывает себе право на жизнь и будет активно развиваться. Педагоги Школы готовы к дистанционному обучению с использованием ИКТ.

Система дистанционного обучения позволит повысить качество образования, будет способствовать организации непрерывного образования учителей.

Готовность МБОУ «Июсская СОШ» к реализации программы

Факторы /основания	Перечень имеющихся факторов/ оснований
Правовые	Дорожная карта по внедрению НСУР. «Профессиональный стандарт

	<p>Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО. «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Программа развития МБОУ «Июсская СОШ». Приказ о профессиональном обучении педагогических работников школы</p>
--	--

Вывод: все необходимые нормативно-правовые основания для реализации данной программы имеются.

Организационные	<p>Составлен график посещения педагогами курсов повышения квалификации. Назначен административный работник, ответственный за методическую работу в школе (процесс развития и обучения персонала), за сопровождение процесса аттестации педагогов. Раздел «Методическая деятельность» включен в план работы школы. На каникулах выделены дни для проведения обучающих семинаров, мастер-классов, тренингов, практикумов. Обеспечено замещение уроков педагогов, посещающих обучающие семинары, курсы повышения квалификации и т.п.</p>
-----------------	---

Вывод: все необходимые организационные условия для реализации данной программы в 2023 году созданы. В следующие годы также планируется организация образовательного процесса с учетом реализации данной программы.

Кадровые	<p>Штат укомплектован на 100%, порядка 50% учителей имеют дополнительное направление деятельности в зависимости от личных интересов и склонностей. Средний возраст коллектива – 42 года, что является продуктивным возрастом для обучения и развития. Административная команда имеет достаточный уровень образования и опыта в педагогической деятельности и вопросах управления, позволяющий на первом этапе реализовать программу без привлечения постоянных специалистов</p>
----------	---

Вывод: на начало запуска программы (сентябрь) все необходимые кадровые условия созданы.

Направления развития в рамках НСУР с приоритетами методической работы по реализации профессионального стандарта «Педагог»:

№	Новая модель аттестации педагогов в соответствии с НСУР	Направления развития
1.	Образовательные программы (реализация – учитель; проектирование и реализация – старший учитель;	Анализ качества спроектированных педагогами школы программ по учебному предмету, курсу, модулю позволит провести внутреннюю дифференциацию и организовать систему

	управление проектированием и реализацией образовательных программ – ведущий учитель)	наставничества и консультирования (Стандарт), систему постоянно действующих обучающих семинаров по проектированию образовательных программ. В то же время необходимо разработать внутреннюю систему оценки качества (ВСОКО) реализации образовательных программ, которая также позволит выявить лидеров в каждой предметной области, способных оказывать консультационную помощь менее опытным коллегам
--	--	--

Вывод: НСУР позволит «реанимировать» систему наставничества, что положительно скажется на профессиональном развитии молодых педагогов и педагогов с небольшим стажем работы.

2.	Общественная оценка деятельности учителя, включая учет мнения родителей обучающихся и выпускников	При разработке и внедрении ВСОКО в школе всех участников образовательных отношений необходимо сделать субъектами оценки деятельности учителя, что позволит получить «взгляд со стороны» при оценке педагогической деятельности. Проблемой может стать психологическая неготовность педагога к учету мнения родителей и обучающихся, выпускников. Кроме того, мнение указанных участников образовательных отношений может быть некомпетентным. Соответственно, необходимо организовать следующую деятельность: - методическое обеспечение психолого-педагогической готовности учителя к общественной оценке; - создание инициативной группы общественности, которая будет входить в число участвующих во ВСОКО в школе; обеспечение системы обучения данной инициативной группы наряду с внутренними экспертами, занимающимися ВСОКО. Кроме того, при разработке критериев и показателей ВСОКО (в данном случае деятельности учителя) важно учесть мнение данной инициативной группы
----	---	---

Вывод: НСУР позволит сделать мнение общественности о деятельности учителя официальным и компетентным; обесценить некомпетентные позиции о деятельности учителя, транслируемые в социальных сетях. Данный факт благоприятно отразится на социальном статусе педагога.

3.	Показатели внутреннего мониторинга	При подготовке педагога к аттестации большое значение имеет умение собирать и структурировать результаты своих педагогических достижений. Соответственно, необходимо запланировать такие формы методической работы, как портфолио, самопрезентация. Однако наиболее важным будет являться умение педагога вести самомониторинг (Стандарт).
----	------------------------------------	--

Вывод: НСУР инициирует стабильное функционирование ВСОКО в школе, отражающей качество работы педагога. Важно в дальнейшем обеспечить финансовую поддержку данному направлению, отразить в Положении о Системе оплаты труда критерии и показатели качества деятельности педагога.

4.	Профессиональные конкурсы	В этапы реализации Модели необходимо ввести определение перечня конкурсов 1 уровня, 2 уровня, 3 уровня (по нарастающей). При составлении индивидуальной карты профессионального развития (Стандарт) каждый педагог определяет для себя, в каком конкурсе он будет участвовать в течение учебного года (уровень конкурса выбирается в зависимости от опыта и др. факторов). Обязательным является прохождение каждого из уровней. Участие в конкурсах одного и того же уровня возможно не более трех лет
----	---------------------------	---

Вывод: НСУР инициирует педагогов к самопрезентации, к участию в конкурсах, что позволяет обеспечить постоянный профессиональный рост педагогов.

5.	Предметные компетенции	<p>Развитие данных компетенций в школе возможно только через наставничество и самообразование, соответственно, в систему методической работы необходимо включить обязательное повышение предметной (не методической!) компетенции (Стандарт) педагогов во внешней среде за счет участия в вебинарах, семинарах, мастер-классах, открытых уроках и т.п. Не реже одного раза в три года обеспечить прохождение педагогами курсов повышения квалификации именно предметного содержания.</p> <p>Вывод: На данный момент большое внимание уделяется развитию методической компетентности педагогов. После окончания ВУЗа педагог имеет возможность развивать предметную компетенцию только самостоятельно или в рамках методического объединения (если таковое существует в школе. А как быть тем, кто является единственным предметником в школе?). Введение НСУР в тестирование педагогов вопросов предметного содержания позволит изменить данную ситуацию как внутри школы, так и во внешней среде (возможно, увеличится количество предметных курсов повышения квалификации).</p> <p>6. Методические компетенции Данным компетенциям в системе методической работы школы всегда уделялось большое внимание. Однако необходимо акцентировать внимание на таких компетенциях, как «работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии», «работа в условиях реализации программ инклюзивного образования», «работа с социально уязвимыми обучающимися, имеющими серьезные отклонения в поведении» (Стандарт) Указанные компетенции до сих пор являются проблемными для многих педагогов</p>
----	------------------------	---

Вывод: Введение НСУР позволит расширить перечень методических компетенций педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», необходимых для организации эффективной деятельности на уроке.

6.	Методические компетенции	Данным компетенциям в системе методической работы школы всегда уделялось большое внимание. Однако необходимо акцентировать внимание на таких компетенциях, как «работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии», «работа в условиях реализации программ инклюзивного образования», «работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми обучающимися, имеющими серьезные отклонения в поведении» (Стандарт) Указанные компетенции до сих пор являются проблемными для многих педагогов
----	--------------------------	---

Вывод: Введение НСУР позволит расширить перечень методических компетенций педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», необходимых для организации эффективной деятельности на уроке.

7.	Психолого-педагогические компетенции	Данным компетенциям в системе методической работы уделялось недостаточно внимания в связи с отсутствием у администрации возможности создать условия для их развития. Один школьный психолог не в состоянии обеспечить методическое сопровождение развития психолого-педагогических компетенций педагогов. Самообразованием по данному направлению также занимались от случая к случаю. Соответственно, в этапах введения Модели данному вопросу необходимо уделить особое внимание. Возможны такие формы работы, как индивидуальные и групповые тренинги, организованные приглашенными специалистами, разбор реальных психолого-педагогических ситуаций; курсы повышения квалификации и др.
----	--------------------------------------	---

Вывод: Введение НСУР позволит повысить психолого-педагогическую компетентность (Стандарт) педагогов, которая на данный момент является одной из важных составляющих успешной деятельности учителя.

8.	Коммуникативные, включая ИКТ-компетенции	На данный момент материально-техническая база МБОУ «Июсская СОШ» соответствует всем современным требованиям. Соответственно, оперативной целью методической работы является обеспечение эффективного применения МТБ в учебном процессе. Такие формы работы, как практикумы для педагогов, мастер-классы, индивидуальные и групповые консультации позволят обеспечить применение компьютерной, периферийной и иной базы в полном объеме. Коммуникативные компетенции на данный момент невозможны без общения внутри групп, сетей, электронного документооборота. Данная работа
----	--	---

	также должна быть оперативно организована, проведено обучение и консультирование как педагогов, так и детей, и их родителей
--	---

Вывод: Введение НСУР инициирует всех участников образовательных отношений к построению системы оперативного обмена информацией, что возможно только с применением ИКТ-технологий (Стандарт).

Этапы, содержание и методы реализации программы

Ниже представлены трудовые функции Стандарта, которые, согласно самодиагностике педагогов требуют формирования и/или развития у всего педагогического коллектива, что, соответственно, определяет содержание план мероприятий по реализации системы научно-методической школы.

Трудовая функция «Обучение»	Трудовая функция «Развитие»	Трудовая функция «Воспитание»
<p>1.Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс одаренных учеников.</p> <p>2.Владеть ИКТ-технологиями, в том числе дистанционного обучения.</p> <p>3.Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков.</p> <p>4.Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность с точки зрения развития одаренных обучающихся</p>	<p>1.Знать общие закономерности развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей обучающихся.</p> <p>2.Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка (с учетом личностны и возрастных особенностей).</p> <p>3.Владение психолого-педагогическими технологиями, необходимыми для работы с одаренными обучающимися</p>	<p>1.Владеть формами и методами воспитательной работы, используя их как на уроке, так и во внеклассной деятельности.</p> <p>2.Эффективно управлять классами с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность.</p> <p>3.Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций.</p> <p>4.Владеть методами музейной педагогики, используя их для расширения кругозора обучающихся</p>
<p>1.Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс учеников со специальными потребностями в образовании.</p> <p>2.Уметь объективно оценивать учащихся, используя различные формы и методы контроля</p>	<p>1.Способность в ходе наблюдения выявлять разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития.</p> <p>2.Готовность принять разных детей, вне зависимости от их возможностей, особенностей в поведении, состояния здоровья. Профессиональная установка на оказание помощи любому ребенку.</p> <p>3.Готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума.</p> <p>4.Умение читать документацию</p>	<p>1.Уметь создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) детско-взрослые общности обучающихся, их родителей и педагогов.</p> <p>2.Уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) учащихся, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка</p>

	специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.). 5. Владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу	
1. Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс учеников с ограниченными возможностями здоровья. 2. Уметь планировать, проводить уроки, по программам инклюзивного образования, анализировать их эффективность	1. Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными обучающимися: дети с особыми образовательными потребностями (РАС, НОДА, ЗПР и т.д.), дети с ОВЗ	1. Уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их. 2. Уметь сотрудничать (конструктивно взаимодействовать) с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач (задач духовно-нравственного развития ребенка)
Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность для детей девиантных, зависимых, социально запущенных и социально уязвимых, имеющих серьезные отклонения в поведении	1. Способность оказать адресную помощь ребенку своими педагогическими приемами. 2. Умение защитить тех, кого в детском коллективе не принимают. 3. Владение психолого-педагогическими технологиями, необходимыми для работы с различными учащимися: социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-сироты, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	1. Умение эффективно регулировать поведение обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды. 2. Уметь защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях. 3. Уметь устанавливать четкие правила поведения в классе в соответствии со школьным уставом и правилами поведения в Школе

Содержание и методы реализации программы представлены в соответствии с хронологической последовательностью обозначенных выше этапов. Мероприятия проводятся ежегодно.

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Организационно-подготовительный этап			
1.	Внесение изменений в Программу развития МБОУ «Июсская СОШ» на 2021-2025 годы. Утверждение плана–графика по внедрению профессиональных стандартов	Июнь-август	Администрация
2.	Анализ возможностей и результативности деятельности персонала, распределение основной и дополнительной нагрузки в соответствии со Стандартом	Июнь-август	Директор, администрация
3.	Распределение обязанностей по обучению и развитию персонала в административной команде, внесение изменений в должностные обязанности (должностная инструкция)	Август	Директор, администрация
4.	Внесение изменений в локальные акты,	Июль	Директор

	регламентирующих процесс «Обучение и развитие персонала» в соответствии со Стандартом		
5.	Внесение изменений в должностные инструкции в соответствии со Стандартом	Июнь-август	Зам. директора по УВР
6.	Сопровождение процесса разработки педагогами образовательных программ (в том числе АООП) в соответствии со Стандартом	Июнь-август	Зам. директора по УВР
7.	Составление графика обучения педагогов на текущий учебный год	Август	Директор
8.	Разработка, презентация и утверждение на педагогическом совете: - положения об аттестации и аттестационной комиссии по проведению аттестации работников в целях оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам; - системы методической работа по введению и реализации профессионального стандарта «Педагог»	Август	Директор
Внедренческий этап			
9.	Цикл вводных обучающих семинаров как мотивация педагогических работников на самообразование и саморазвитие и развитие методической, предметной, коммуникативной компетенций педагогов: -семинар-практикум «Профессиональный стандарт «Педагог»: основные трудовые функции»; -самооценка педагогами трудовых функций в соответствии со стандартом. Выявление трудовых функций, требующих формирования и/или развития; -обучающий семинар «Нормативно-правовые аспекты педагогической деятельности» (проводит социальный педагог); -обучающий семинар «Этический кодекс педагога: наши дни» (проводит педагог-психолог); -семинар – практикум «Профессиональный стандарт «Педагог»: обучение и развитие»	Сентябрь-октябрь	Зам. директора по УВР
10.	Посещение уроков с целью наблюдения за методической и предметной компетентностью педагога, за наличием психологического контакта с детьми (особое внимание вновь прибывшим педагогам, вновь сформированным классам)	Октябрь-ноябрь	Администрация
11.	Методический семинар «Работа с одаренными детьми». Разработка карты анализа урока	Ноябрь	Зам. директора по УВР
12.	Педагогический десант «Современный урок: работа с одаренными детьми» (посещение уроков всех педагогов с оценкой по единой карте анализа урока. Выявление общих и частных методических проблем	Ноябрь	Администрация
13.	Цикл открытых уроков педагогов, показавших высокий уровень качества урока. Открытые уроки администрации, включая директора школы	Февраль	Директор
14.	Представление педагога, набравшего наибольшее количество баллов, к участию в конкурсе «Учитель года»	Ноябрь	Директор
15.	Оперативная коррекция выявленных в ходе методической недели проблемных показателей: Урок для педагогов «Одаренность и способности».	Ноябрь	Зам. директора по УВР, руководители ШМО

	Методический семинар «Структура урока по ФГОС (системно-деятельностный подход)». Обучающий семинар «Виды, формы, методы контроля на уроке для одаренных детей»		
16.	Инициирование педагогов к посещению районных МО, семинаров по подготовке обучающихся к ГИА, обучающих семинаров и конференций по различным методическим и предметным аспектам работы с одаренными детьми	Ноябрь-декабрь	Директор, администрация
17.	Мониторинг методической активности педагогов, наблюдение за адаптацией, оперативное снятие психологической напряженности	Декабрь	Администрация, психолог
18.	Поощрение педагогов, показавших высокий уровень качества урока (публичное благодарности в Приказе, размещение приказа в учительской	Февраль	Директор, администрация
19.	Разработка и утверждение требований к занимаемой должности (СЗД) в соответствии со штатным расписанием. Утверждение графика аттестации педагогов. Корректировка настоящей программы после выявления проблем в ходе работы	Декабрь	Зам. директора по УВР
20.	Мотивационный педагогический совет «Стратегические цели школы и профессиональное развитие педагога: результаты, проблемы, перспективы» (теоретическая и практическая части). Знакомство коллектива с процедурой аттестации на СЗД	Январь	Директор, администрация
21.	Составление программы консультаций, обучающих семинаров, практикумов, уроков, мастер-классов для педагогов по предметным, методическим, психолого-педагогическим, ИКТ компетенциям (в связи с выявленными в первом полугодии проблемами)	Январь	Администрация
22.	Организация деятельности в рамках проекта «Наставник» (выявление лидеров, определение роли наставника в педагогическом коллективе, определение наставников по предметам или компетенциям, закрепление наставников за учителями на параллели классов	Январь	Администрация, руководители ШМО
23.	Анкетирование педагогов «Педагогические затруднения в работе с обучающимися, имеющими проблемы в развитии, в условиях реализации программ инклюзивного образования, с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми обучающимися, имеющими серьезные отклонения в поведении»	Февраль	Зам. директора по УВР, психолог, социальный педагог
24.	Педагогический десант «Современный урок: работа в условиях инклюзивного образования» (посещение уроков всех педагогов с оценкой по единой карте анализа урока. Выявление общих и частных методических проблем). Цикл открытых уроков педагогов, показавших высокий уровень качества урока. Открытие уроки администрации	Февраль	Администрация, руководители ШМО
25.	Работа группы наставников по консультированию педагогов при разработке (корректировке) рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности, по	Март-май	Руководители ШМО

	вопросам составления АООП		
26.	Проведение конкурса профессионального мастерства «Выставка портфолио педагогов»	Март	Администрация
27.	Мониторинг методической активности педагогов. Выявление и поощрение лидеров	Март	Директор, методист
28.	Участие в апробации модели аттестации педагогических работников в рамках НСУР (ЕФОМ) в рамках деятельности областной пилотной площадки	В течение учебного года	Администрация
29.	Составление плана участия педагогических работников школы в конкурсах «Педагогический дебют», «Учитель года», «Сердце отдаю детям» и др. районных, региональных и всероссийских конкурсах в учебном году	Апрель	Администрация,
Аналитико-обобщающий этап			
30.	Анализ эффективности деятельности наставников. На основе анализа - ротация кадров/расширение группы наставников/продвижение предыдущих наставников во внешнюю среду и др	Апрель	Администрация, руководители ШМО
31.	Совместная работа администрации, Совета Школы по оценке деятельности школы (в том числе оценке деятельности педагогических работников). Участие в подготовке отчета школы о результатах самообследования	Апрель	Администрация, руководители ШМО
32.	Составление перспективного плана прохождения педагогическими работниками предметных курсов повышения квалификации (включая поступление в магистратуру, аспирантуру)	Май	Директор, зам. директора по УВР
33.	Составление плана по обеспечению результативного участия в конкурсах профессионального мастерства «Бюджетный сертификат», «Лучший учитель России», «Педагогическое портфолио», «Персональный сайт педагога» - презентация портфолио и персонального сайта и др.	Май	Администрация, руководители ШМО
34.	Заседание аттестационной комиссии (в соответствии с графиком).	Март	Директор, администрация
35.	Представление педагогов-лидеров (по итогам мониторингов) к ведомственным наградам	Июнь	Директор

Прогнозируемые конечные результаты деятельности по Программе

1. Создана и внедрена Модель системы методической работы в школе на основе стратегических ориентиров Национальной системы учительского роста в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».
2. Педагогический коллектив школы подготовлен к введению нового формата аттестации педагогов (в соответствии с НСУР и Стандартом).
3. Обеспечена положительная динамика профессиональных компетенций педагогических работников школы.
4. Обеспечено (к 2025 году) достижение не менее 75% стратегических целей Программы развития. Обеспечена положительная динамика качества образования в школе.

Необходимо выделить планируемые результаты в соответствии с направлениями НСУР и трудовыми функциями Стандарта:

№	Новая модель аттестации педагогов в соответствии с НСУР	Планируемые результаты к 2025 году
1.	Образовательные программы (реализация – учитель; проектирование и реализация – старший учитель; управление проектированием и реализацией образовательных программ – ведущий учитель)	Подготовлены ведущие учителя. Подготовлены старшие учителя. Все образовательные программы школы соответствуют требованиям к структуре, содержанию и условиям реализации. 33% программ имеют внешнюю экспертизу
2.	Общественная оценка деятельности учителя, включая учет мнения родителей обучающихся и выпускников	Совет Школы участвует в общественной оценке качества деятельности учителя, в подготовке отчета о самообследовании школы
3.	Показатели внутреннего мониторинга	Введен системный мониторинг и самодиагностика деятельности педагогических работников. 100% педагогических работников имеют портфель достижений. 70% педагогических работников имеют персональный сайт, страницу на сайте школы
4.	Профессиональные конкурсы	Не менее 75% педагогов приняли результативное участие в конкурсе профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского или международного уровня
5.	Методические компетенции	Диагностируется отрицательная динамика количества педагогических затруднений. Наблюдается положительная динамика методической компетентности педагогов
6.	Психолого-педагогические компетенции	Наблюдается отрицательная динамика конфликтных и стрессовых ситуаций в коллективе и в образовательном процессе. Диагностируется положительная динамика психолого-педагогических компетенций педагогических работников школы
7.	Коммуникативные, включая ИКТ-компетенции	Осуществлен качественный переход на «Электронную школу». Простроена деловая коммуникация, основой которой является электронный документооборот. Введены дистанционные формы обучения. Диагностируется рост уровня ИКТ-компетентности педагогических работников школы. МТБ школы используется в полном объеме
Не менее 50% педагогов выбирают формат аттестации, предложенный НСУР (в том числе тестирование предметной и др. компетенций)		

Значимость результатов

В случае достижения не менее 75% планируемых результатов, можно говорить о результативности программы. Соответственно, практической значимостью результатов для МБОУ «Июсская СОШ» станет повышение профессионализма педагогических работников при минимальных финансовых затратах. В свою очередь, повышение профессионализма педагогов непосредственно отразится на качестве образовательного процесса и образовательных результатов.

Перечень источников:

1. «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
2. «Профессиональный стандарт Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)».
3. Дорожная карта по внедрению НСУР.
4. Программа развития МБОУ «Июсская СОШ».
5. ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО.
6. https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/trudovoe_pravo/professionalnyy-standartpedagoga.html
7. <https://nsportal.ru/user/364751/page/profstandart-pedagoga>
8. <https://минобрнауки.рф>
9. <http://профстандартпедагога.рф>