

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
«Педагог МАОУ гимназии №40 - учитель будущего»

Принято
на заседании
Педагогического совета

Утверждено
Директор МАОУ гимназии №40
_____ Н.А.Дикин

Протокол от 30.08.2022 №1

Приказ от 31.08.2022 № 13/-О

Несмотря на то, что теоретический аспект проблемы профессионального развития педагогов в образовательной организации разработан достаточно глубоко, практические (школьные) решения, как правило, остаются в плоскости традиционного наставничества и/или корпоративной учебы. Сегодня можно говорить о **трех серьезных противоречиях**, связанных с проблемой профессионального развития педагога в его же образовательной организации:

- между признанием необходимости непрерывного профессионального развития педагога и доминирующей фрагментарностью этого развития (в том числе – традицией повышения квалификации «от курсов до курсов»);
- между признанием значимости оперативной корректировки содержания и технологий профессионального развития педагогов (в том числе – в соответствии с вызовами времени и в контексте быстро меняющейся социокультурной ситуации) и «нерасторопностью» программ профессионального развития, часто отстающих от профессиональных образовательных запросов педагогов;
- между актуальностью персонализированных моделей профессионального развития педагогов и доминирующими пока «классическими» моделями группового повышения квалификации, часто носящими репродуктивный характер.

На преодоление означенных противоречий и направлена программа «Педагог МАОУ гимназии № 40 - учитель будущего».

Цель: Обеспечение условий для профессионального и карьерного роста педагогов, непрерывного обновления профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков.

Задачи:

1. Создать условия для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников по программам современного образования и воспитания, в том числе по дополнительной профессиональной программе: «Деятельность педагогов в условиях реализации требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО».
2. Организовать различные формы поддержки и сопровождения молодых педагогов.
3. Реализовать программу «Наставничество» для преодоления профессиональных затруднений педагогических работников.
4. Создать условия для профессионального и карьерного роста педагогов.

Ожидаемый результат:

- созданы условия для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, по программам современного образования и воспитания, в том числе по дополнительной профессиональной программе: «Деятельность педагогов в условиях реализации требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО», на основе использования цифровых

технологий, участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и стажировок;

- прохождение педагогами независимой оценки профессиональной квалификации (по желанию);
- вовлечение педагогов в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, реализация программы «Наставничество».
- сотрудникам предоставлены возможности для профессионального и карьерного роста;
- участие в конкурсе «Кадровый резерв»;
- сформирован банк кадрового резерва для развития гимназии

В основе программы «Педагог МАОУ гимназии № 40 - учитель будущего», лежит идея **непрерывного сопровождения профессионального развития педагогов в гимназии.**

Основопологающие принципы:

СОПРОВОЖДЕНИЕ и **УСПЕШНОСТЬ** (ориентации на успех).

СОПРОВОЖДЕНИЕ понимается нами как:

- создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- оказание педагогу всесторонней (педагогической, психологической, методической, правовой, социальной и др.) ненавязчивой помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы; привлечение специалистов разного профиля к оказанию помощи педагогу;
- привлечение педагога к решению общезначимых задач развития школы, реализации программ, проектов на основе сотрудничества, педагогического сотворчества и командного взаимодействия;
- обеспечение разноплановой и объективной (в том числе – с привлечением независимых экспертов) экспертизы деятельности педагога;
- обеспечение условий профессионального роста с учетом адекватно оцененного уровня профессиональной компетентности, с одной стороны, и запросов, интересов, потребностей самого педагога, с другой стороны.

УСПЕШНОСТЬ (ориентация на успех) понимается нами как:

- актуализация «сильных сторон» деятельности педагога и спокойное преодоление «проблемных ситуаций», возникающих в профессиональной деятельности; анонимность разрешения «проблемных ситуаций», возникающих в профессиональной деятельности педагога, *непубличный* характер решения проблем и *публичный* характер представления достижений;
- создание условий для наиболее полной реализации педагогом его профессиональных возможностей, создание различных «ситуаций успеха» для каждого педагога;
- активное использование механизмов морального и материального поощрения педагогов, создание «праздников успеха».

Инновационность программы состоит в следующем:

1. Программа представляет собой **стройную систему** непрерывного сопровождения профессионального развития педагога в образовательной организации, отвечающую основным запросам в области непрерывного профессионального развития педагогов;
2. Программа позволяет варьировать управленческие решения в области непрерывного профессионального развития педагога, **вести адресную работу** с сотрудниками с учетом широкого спектра общезначимых факторов (профессиональный уровень специалистов, опыт работы, круг функциональных

- обязанностей, оперативное решение возникающих проблем, разработка и внедрение крупномасштабных проектов, требующих новых компетенций, и т.д.);
3. Значительный акцент сделан в программе на **развитие общекультурной компетентности (или общей культуры) педагогов** с использованием историко-культурных ресурсов региона, то есть внимание уделено вопросу, который чаще всего считается вторичным на фоне повышенного внимания к обогащению психолого-педагогической и методической компетентности;
 4. Реализация программы подразумевает **активную позицию каждого сотрудника** образовательной организации по отношению к самообразованию, взаимообразованию, предполагает разные «ролевые ситуации», позволяющие педагогам выступить и обучаемыми, и обучающими коллег, самостоятельно моделировать маршруты индивидуального профессионального развития;

Практическая значимость программы «Педагог МАОУ гимназии № 40 - учитель будущего» состоит в:

1. обосновании различных форм сопровождения профессионального развития педагогического коллектива образовательного учреждения;
2. определении роли мониторинга образовательных услуг для профессионального развития педагогов;
3. разработке системы профессиональной учебы педагогов внутри педагогического коллектива;
4. проработке форматов и сценариев мероприятий и событий программы, которые могут быть использованы (в том числе готовыми «под ключ») в других ОУ; открытости информационно-методических ресурсов программы всем заинтересованным специалистам.

Краткая характеристика мероприятий программы

Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Планируемый результат
Проведение диагностики профессиональных компетенций (платформа ЯндексУчебник). Проведение диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов (методика С.В. Данилова и др.).	1 полугодие ежегодно в соответствии с планом работы	Заместители директора	Составлена карта профессиональных дефицитов, Разработаны индивидуальные образовательные маршруты.
Организация методической адресной поддержки профессионального развития учителей в возрасте до 35 лет в первые три года работы в форматах: - наставничество; - целевые семинары, тренинги, мастер - классы.	Ежегодно в соответствии с планом методического сопровождения молодого педагога	Заместители директора, рабочая группа	Разработан план сопровождения учителей в возрасте до 35 лет в первые три года работы. График консультаций молодых специалистов с учителями-стажистами. Сохранение молодых педагогов в гимназии, создание условий

- индивидуальные консультации специалистами.			профессиональной успешности.
Повышение квалификации и переподготовки педагогов на базе ГАОУ ДПО СО « ИРО», МБОУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя» и др.	Ежегодно	Заместители директора	Разработан план - график повышения квалификации педагогов. Все педагоги своевременно проходят КПК по направлениям профессиональной деятельности.
Организация и привлечение студентов для прохождения педагогической практики на базе гимназии.	Ежегодно	Директор Заместители директора	Заключены оговоры о сотрудничестве с учреждениями высшего образования (УрФУ, УрГПУ). Ежегодное полное укомплектование штата гимназии учителями.
Использование в гимназической системе повышения профессионального мастерства педагогов новых формы развития профессиональных компетенций: формат «молодой педагог молодому педагогу»; методические конструкторы, кейс-игры и другие.	Ежегодно	Заместители директора	Внедрены в практическую деятельность технологии повышения профессиональной компетентности педагогов в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог». Собран кейс современных технологий. Повышение эффективности профессиональной подготовки в рамках гимназической системы.
Развитие системы самообразования педагогов посредством использования Интернет-ресурсов, сетевого взаимодействия педагогов, участия в работе ресурсного центра	Ежегодно	Заместители директора, руководители рабочих групп	Индивидуальные планы профессионального развития педагогов гимназии. Укрепление корпоративного

«Призвание», электронного портфолио учителя.			взаимодействия, создание комфортного психологического климата в образовательном учреждении. Использование портфолио педагога как инструмента самооценки.
Организация сопровождения педагогов по подготовке к аттестации: обеспечение методических, информационных условий прохождения аттестации педагогами гимназии. Формирование портфолио учителя.	В соответствии с графиком 2 раза в год	Заместители директора	Сформирована положительная мотивация: приоритетными становятся повышение профессионализма и конкурентоспособности и повышение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории по итогам аттестации от общего количества работников ОУ.
Подготовка учителей к внедрению национальной системы учительского роста (НСУР). Ознакомление с методическими разработками национальной системы учительского роста.	По отдельному плану	Заместители директора	Готовность педагогов к освоению новых методов организации образовательной деятельности, воспитания и социализации учеников.
Включение учителей в конкурсное движение, в представление собственного опыта (на образовательных выставках, форумах, конференциях, мастер-	ежегодно	Заместители директора	Увеличение доли педагогов, участвующих в диссеминации собственного опыта, опыта творческой команды.

классов, публикациях и др.)			
Демонстрация достижений учителей через открытые уроки, мастер – классы, презентации для родительской общности.	Ежегодно	Заместители директора, руководители рабочих групп	Результативность профессионального роста учителя. Повышение имиджа гимназии.
Создание банка лучших уроков с применением современных технологий и использованием цифровых ресурсов.	в течение всего проекта		Создан банк современных уроков. Повышение профессиональной компетентности педагогических работников.

Обучающие события

Цель: Организации консультационного и методического сопровождения, повышение профессиональной компетентности педагогов.

Основные формы:

семинары, мастер-классы, тренинги,

Событие	Формы реализации	Инструменты оценки
«Осенний марафон » (август-ноябрь)	Семинары по проблемам современного образования. Мастер-классы педагогов по тематике.	Анкетирование. Отзывы о мастер-классов.
«Каскадное обучение» (в течение года)	Семинары, мастер-классы по отдельным темам для групп педагогов, связанной с инновационной работой в гимназии. Пригласительные уроки.	Анкетирование. Собеседование с модераторами станций. «Открытый микрофон» по итогам.

Фестивальное и конкурсное движение

Фестивальное и конкурсное движение направлено на демонстрацию педагогическому коллективу инновационного опыта отдельных сотрудников, методических и творческих объединений, служб и подразделений. Фестивали и конкурсы представляют собой систему мероприятий, позволяющих создать положительный настрой на работу, эмоционально привлекательную атмосферу сотрудничества, сотворчества, поощрения учителей-новаторов. Программы определяются с учетом содержания и форматов презентуемых проектов и могут включать выставки работ учителя и его учащихся, видео-стены (демонстрацию видео-презентаций), стендовые доклады, «актовые презентации» (для всего педколлектива), демонстрационные игры, квесты, мастер-классы по презентуемым проектам.

Для организации фестивалей задействуются и специально оформляются различные локации в гимназии, издается проспект фестиваля, используются школьные СМИ.

События	Формы методического сопровождения	Инструменты оценки
Фестивали: –«Фестиваль открытых уроков» –«Молодость и мастерство» –«Фестиваль успешных проектов»	Консультативное сопровождение конкурсанта разными специалистами ОУ (при необходимости) привлеченными специалистами.	Анализ открытых уроков. Анализ включенности педагогов в фестивальное движение гимназии. Анкетирование
Профессиональное конкурсное движение: подбор конкурсов и сопровождение конкурсантов.	Мониторинг, предлагаемых конкурсов (муниципальных, региональных и РФ). Консультативное сопровождение конкурсанта разными специалистами ОУ (при необходимости) привлеченными специалистами.	Анкетирование. Собеседования. Анализ включенности педагогов в конкурсное движение. Анализ конкурсных документов. Анализ результатов (независимых экспертных оценок).

Ожидаемые результаты	
Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в области использования ИК-технологий и организации обучения с использованием ДОТ	100%
Доля педагогических работников, классных руководителей, прошедших обучение по теме «Программа воспитания»	100%
Готовность сопровождать профессиональные пробы обучающихся.	не менее 5-и педагогов
Количество педагогов, охваченных системой поддержки и сопровождения в первые три года работы в рамках программы «Наставничество»	12
Участие педагогических работников в сетевом взаимодействии	не менее 4-х педагогов
Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации - 10%	до 10%
Число педагогических работников, участников профессиональных конкурсов, в том числе в конкурсе «Кадровый резерв»	Не менее 2-х ежегодно.
Доля молодых специалистов и педагогических работников, пришедших работать в школу и	не менее 80%

продолжающих работать далее	
-----------------------------	--

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 646116746743375933883833707902081325236681597682

Владелец Дикин Николай Александрович

Действителен с 03.03.2023 по 02.03.2024