

**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**

<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Планируемый результат</b>
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)	<b>Семинары</b> по проблемам современного образования. <b>Мастер-классы</b> педагогов по тематике.	Анкетирование. Отзывы о мастер-классов.
«Каскадное обучение» (в течение года)	<b>Семинары, мастер-классы по</b> отдельным темам для групп педагогов, связанной с инновационной работой в гимназии. <b>Пригласительные уроки.</b>	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
<b>Фестивали:</b> –«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