

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №27 города Новошахтинска**

Рассмотрено и рекомендовано  
к утверждению на заседании  
педагогического совета школы  
Протокол №5/1 от 21.01.2022



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ СОШ №27  
О.В. Антонова  
Приказ №14 от 25.01.2022

**Программа внутришкольного повышения  
профессионального мастерства  
педагогических работников  
на 2022-2025 гг.**

г. Новошахтинск

**Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее: Программа)**

<b>Наименование Программы</b>	<b>Программа повышения профессионального мастерства педагогических работников на 2022-2025 гг</b>
<b>Нормативно-правовая база Программы</b>	- Конституция РФ (ст.43) - Федеральный закон от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - ФГОС НОО, ФГОС НОО ОВЗ, ФГОС ООО, ФГОС ООО ОВЗ, ФГОС СОО, ФГОС-2021 НОО, ООО, СОО
<b>Разработчики Программы</b>	Администрация МОУ СОШ №27, методический совет школы, педагог-психолог
<b>Назначение Программы</b>	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование
<b>Цель Программы</b>	Создание в МБОУ СОШ №27 условий для формирования профессионального пространства (среды), направленного на формирование и развитие «новых» профессиональных качеств учителя, обеспечивающих новое качество образования; создание условий для достижения исключительного и видимого улучшения организационной эффективности внутришкольной системы ПК учителей
<b>Направление Программы</b>	- Психологическая и методическая поддержка - Непрерывность профессионального развития
<b>Сроки реализации Программы</b>	2022-2025г
<b>Ожидаемые результаты</b>	1. Создание благоприятных условий для: - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; - мотивации к качественному педагогическому труду; - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; - повышение социального статуса учителя 2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров; 3. Закрепление кадров и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров; 4. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации; 5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; 6. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.
<b>Методы сбора и обработки информации</b>	1. Проведение диагностик: тестовые методики; метод анализа документов и продуктов деятельности учителей; анализ документов, изучение исследовательских проектов, самоанализ учителей, оценка руководителей и коллег; мотивация профессиональной деятельности. 2. Использование гибких технологических процедур,

методов и форм: наблюдения, анкетирования, собеседования, инструктажа, тренинга, деловой игры, экспертизы, мониторинга, семинара, конференции.

3. Составление портфолио учителя, его участие в различных очных и заочных мероприятиях разного уровня.

4. Мониторинг и обсуждение качества знаний по итогам учебных периодов на педагогическом совете, ШМО, совещаниях.

5. Посещение уроков администрацией, взаимопосещение уроков педагогами.

6. Индивидуальные консультации с педагогами в рамках программы «Наставничество» с применением модели «учитель-учитель».

7. Программы и планы деятельности педагогов по реализации направлений Программы

### Актуальность.

Актуальность программы обусловлена введением ФГОС НОО, ООО, СОО, ФГОС НОО ОВЗ, ООО ОВЗ, ФГОС-2021 НОО, ООО, СОО и вытекающими отсюда новыми требованиями к результатам образования, определяемые объективными параметрами современного уровня развития общества. Конкурентоспособность и безопасность личности и нации определяются сегодня, в первую очередь, не тем или иным уровнем сформированности у учащихся знаний, умений и навыков по различным предметам, а формированием личностных и метапредметных умений: самостоятельной организацией собственной деятельности по решению задач и проблем, готовности к самоизменению, самовоспитанию и саморазвитию. В условиях решения стратегических задач развития России «важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни».

В силу этого особую значимость приобретают учебно-методические комплексы и педагогические системы, обеспечивающие включение школьников в самостоятельную учебно-познавательную деятельность и организацию процесса осознания педагогами структуры этой деятельности.

Такой подход позволяет реализовать на практике ключевое положение ФГОС: «Эффективность учебно-воспитательного процесса должна обеспечиваться информационно-образовательной средой – системой информационно-образовательных ресурсов и инструментов, обеспечивающих условия для реализации основной образовательной программы образовательного учреждения».

Основным результатом образования должна стать сформированность у выпускников школы как умения учиться, то есть умения организовать свою деятельность для решения учебных задач, так и умения адаптироваться в социуме.

Поэтому введение и реализация ФГОС требует от педагогического сообщества решения новых задач, одна из которых - повышение профессиональной компетентности, личностного и профессионального потенциала. Профессиональное мастерство – это сложное комплексное образование, присущее личности педагога, формирующееся постепенно под воздействием разных факторов.

В современных условиях введения ФГОС выделяют пять групп профессиональных задач современного учителя:

- видеть ученика в образовательном процессе;
- строить образовательный процесс, направленный на достижение целей школьного образования;
- устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса;
- создавать и использовать образовательную среду;
- проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

Необходимые системные изменения процесса обучения, обусловленные социокультурными факторами, определяющими современное качество образования, определяют требуемые изменения профессионально-педагогической деятельности учителя:

- опора на самостоятельность ребенка в обучении;
- создание условий для проявления активности, творчества и ответственности ребенка в обучении;
- создание условий для расширения жизненного опыта ребенка и приобретения опыта обучения из жизни;
- инициативность, творчество и корпоративная культура учителя.

Учитывая теоретические разработки по вопросу развития профессионализма педагога, приоритетной задачей методической работы является обеспечение условий для повышения педагогического мастерства учителя, как важнейшего фактора повышения качества обучения и инновационного развития образовательного учреждения, направленного на новое качество компетентностей школьников, их конкурентоспособность и социальную успешность.

**Цель Программы:** Создание мобильной системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников школы способной удовлетворить потребности любого педагога с учетом потребностей школы.

#### **Задачи**

- выявить затруднения, потребности и образовательные запросы учителей
- обеспечить учителя необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами
- создать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития
- организовать работу проектных групп для решения новых задач профессиональной деятельности
- выявить, проанализировать и обеспечить распространение наиболее ценного педагогического опыта.

Также выстраиваются *задачи кадровой стратегии:*

- создание условий для постоянного самообразования педагога,
- создание квалифицированного ядра кадров, которые в перспективе дадут возможность эффективного развития школы,
- формирование педагогического коллектива как команды единомышленников, поскольку качество образования достигается интеграцией действий и усилий всего учительского сообщества.

#### **Принципы Программы:**

- принцип «зоны ближайшего развития» (*в качестве «зоны ближайшего профессионального развития» выступает та зона, в которой педагог с помощью своих коллег, изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности*);
- принцип стимулирования творческого роста педагога;
- принцип непрерывности и преемственности;
- принцип оптимальности (*учет реальных возможностей всех участников деятельности, индивидуально-ориентированный поход к учителю, дифференцированный подход к возможностям профессионального роста, личностного развития и самореализации разных категорий педагогов*);
- принцип научности и системности (*соответствие условий, задач, содержания, форм, методов осуществления методической работы современным достижениям науки*);
- принцип рефлексии (*обратная связь, самоанализ деятельности*).

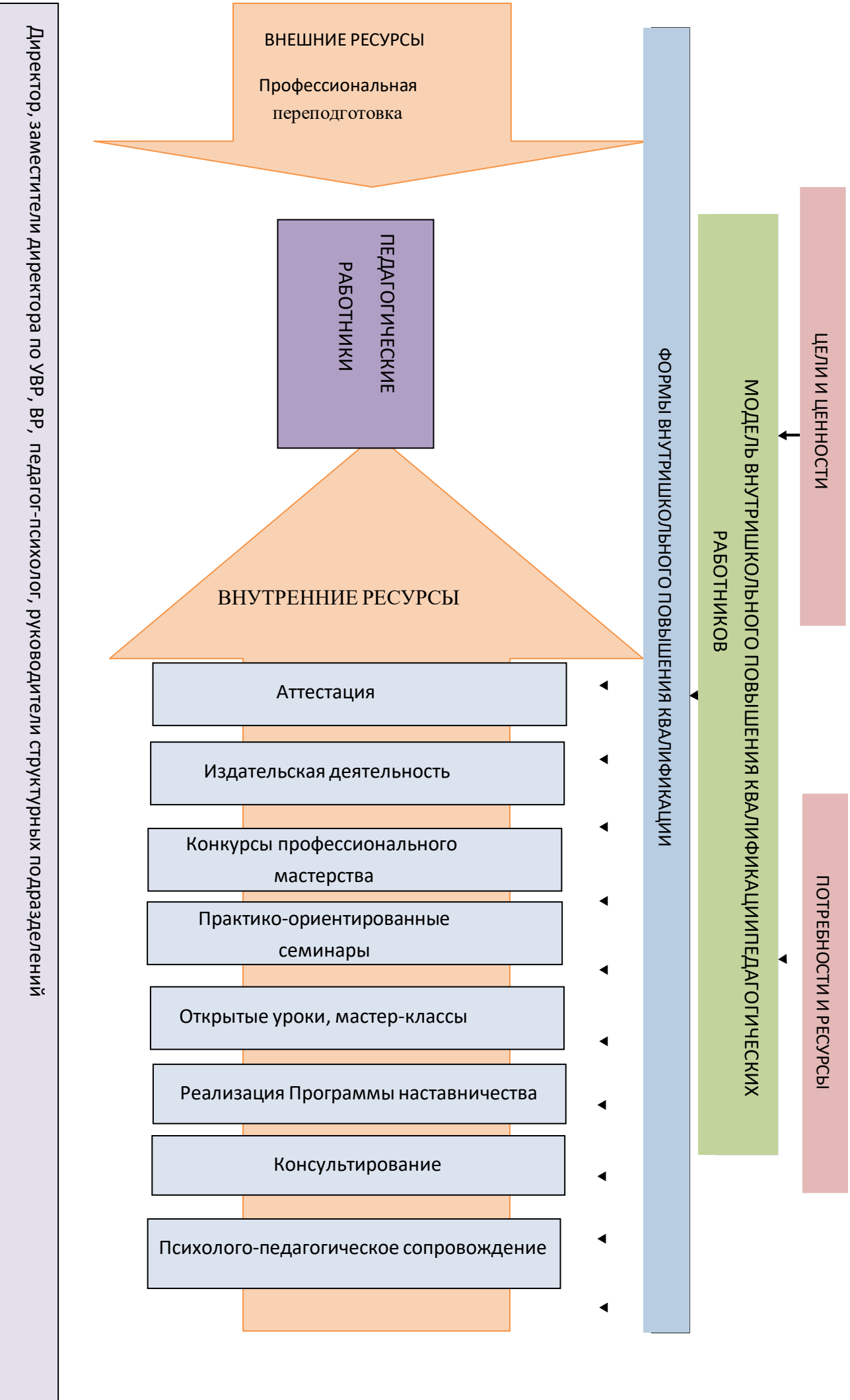
#### **Методы реализации программы:**

- теоретические;
- практические (анкетирование педагогов ОУ на предмет анализа ситуации, связанной с обучением и образованием состава персонала; анализ практической работы по осуществлению процесса самообразования педагогов школы).

#### **Формы реализации программы:**

- педагогические советы;
- работа школьного методического совета (ШМС);
- работа инициативных творческих групп и предметных методических объединений (ШМО);
- организация и проведение методических семинаров, педагогических гостиных, мастер-классов;
- индивидуальная работа с педагогами, в том числе с молодыми и вновь принятыми учителями;

- работа школьного методического совета (ШМС);
- работа инициативных творческих групп и предметных методических объединений (ШМО);
- организация и проведение методических семинаров, педагогических гостиных, мастер-классов;
- индивидуальная работа с педагогами, в том числе с молодыми и вновь принятыми учителями;
- работа учителя с портфолио;
- подготовка и публикация докладов, сообщений, статей и методических разработок;
- ознакомление с опытом других школ, внедрение передового педагогического опыта
- проведение педагогических консилиумов;
- опытная и экспериментальная работа педагогов в рамках муниципальных инновационных проектов;
- организация внутришкольного конкурса методических разработок педагогов;
- экспертиза рабочих программ педагогов и программ элективных курсов в рамках предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- организация курсов и семинаров для учителей;
- доступность банков информации о накопленном педагогическом опыте и достижениях педагогической науки.



## Механизм реализации программы

### Функциональные обязанности

#### Функции директора:

- общее руководство разработкой и реализацией Программы, организация, координация, контроль.

•

#### Функции заместителя директора по УВР:

- определение приоритетных направлений работы,
- корректировка составляющих элементов Программы,
- анализ и обобщение результатов реализации Программы,
- организация и проведение методической работы с учителями школы через Методический совет, предметные методические объединения,
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией Программы,
- организация и проведение семинаров,
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом,
- осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации Программы.

•

#### Функции Методического совета:

- подготовка методических рекомендаций для работы по Программе,
- определение критериев эффективности реализации Программы,
- разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации Программы.

#### Функции методических объединений:

- обобщение передового педагогического опыта учителей.
- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их преодолению, организация системы работы с молодыми специалистами.

#### Функциональные обязанности учителей:

- обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ,
- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях.

### Этапы реализации Программы

<i>Задача</i>	<i>Основное содержание</i>	<i>Практический результат</i>
<i>Диагностический этап</i> январь-апрель 2022		
Создание и введение в деятельность школы Программы	Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям учитель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.	-Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; -Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.



<b>Практический этап</b> 2022-2025 гг.		
Реализация Программы	Совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития школьников система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности.	-Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. -Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий. - Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога
<b>Аналитический этап</b> Май 2025 г.		
Анализ реализации Программы.	Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.	Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития учителя. Определение перспектив дальнейшего повышения квалификации педагогических работников школы.

### План мероприятий по реализации Программы

№	Этапы	Сроки
<b>I</b>	<b>Диагностический этап</b>	Январь – апрель 2022
1	Создание и введение в деятельность школы Программы повышения квалификации педагогического коллектива.	
2	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы (диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей).	Постоянно
3	Создание рабочей группы	Январь 2022
4	Повышение квалификации и переподготовка кадров	По графику и по мере необходимости
<b>2</b>	<b>Практический этап</b>	
1	<b>Основные направления реализации программы</b> Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации Программы	2022-2025 гг.
2	Изучение и обобщение педагогического опыта учителя, его педагогического мастерства	Ежегодно
3	Проведение проблемных, методических семинаров	Постоянно

3 1	<b>Аналитический этап.</b> Структура, методика и механизм управления непрерывным самообразованием и самореализацией учителя в рамках Программы.	Май 2025 г.
2	Анализ реализации Программы, проектирование деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе развития современного образования.	Май 2025г.
3	Обобщение и презентация опыта работы по реализации Программы, по использованию новых технологий в достижении нового качества образования.	Май 2025г.

### **Содержание и реализация Программы Проектные линии ПРОЕКТ № 1 «Сохранение и развитие кадрового потенциала»**

**Цель:** обеспечение современного образовательного процесса квалифицированными кадрами и развитие механизмов, способствующих росту профессионального потенциала образовательной системы школы.

**Основные задачи:**

- совершенствование системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников школы;
- повышение престижа педагогической профессии;
- социально-правовая защита педагогических кадров.

**Прогнозируемый результат:**

1. В ходе реализации целевой программы будут созданы условия для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы школы, способного выполнять современные требования к содержанию учебно-воспитательного процесса.
2. Формирование команд педагогов, способных вести результативную инновационную деятельность, принимать участие в разработке инновационных проектов, в конструировании образовательных программ и их осознанной реализации.
3. Создание методической продукции: информационных банков данных; аналитических материалов и рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса.

**Программа включает в себя следующие направления деятельности:**

- оптимизация вариативной системы повышения квалификации педагогических кадров,
- развитие системы поддержки молодых специалистов;
- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческих инициатив педагогов;
- развитие системы социально-правовой защиты педагогических кадров.

### **Основные мероприятия**

<i>№</i>	<i>Направление и содержание деятельности</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Сроки</i>
1.	Изучение образовательных потребностей педагогов	Информационный каталог	август-сентябрь каждого года
2.	Перспективный план повышения квалификации	Приложение к программе	Июнь 2022.
3.	Разработка годовых планов	План	ежегодно
4.	Целевая подготовка администрации школы и педагогических работников по новым ФГОС	Обеспечение кадрами, способными учить по новым ФГОС НОО, ООО, СОО	2022-2025

5.	Аттестация педагогов(тестирование)	Повышение квалификационной категории и соответствие занимаемой должности	2022-2025г.г.
6.	Участие педагогов в работе ШМО и ГМО	Заседания МО	2022-2025г.г.
7.	Оказание профессиональной методической помощи через семинары, консультации и др.	Проекты педагогов, методические материалы.	Весь период

### Реализация направлений по непрерывному развитию педагогических кадров

Содержание деятельности	Ожидаемый результат
<b>Направление деятельности: повышение квалификации кадров</b>	
Внутришкольный коучинг для педагогов: разработка школьной программы повышения квалификации с учетом потребностей и запросов обучающихся, специфики ОУ	Обеспечение преемственности в формировании и реализации основных образовательных программ начального, основного и среднего общего образования. Изменение роли педагога в образовательном процессе: педагог-тьютор; педагог-наставник; педагог-методист.
Проведение методических семинаров для руководителей МО, творческих и проблемных групп	Усиление роли методической службы в сопровождении профессиональной деятельности педагогов, реализующих ФГОС. Подготовка педагогических и управленческих кадров школы к введению ФГОС-2021.
Обучение на курсах повышения квалификации, проводимых на базе институтов повышения квалификации, учреждений дополнительного профессионального образования, стажерских площадок и т. п.	
Постоянно действующий семинар в рамках реализации ФГОС для педагогов школы по актуальным темам.	Рост компетентности педагогов в вопросах реализации требований ФГОС-2021. Осуществление непрерывного образования педагогов.
<b>Направление деятельности: информационное</b>	
Осуществление информационной поддержки введения ФГОС-2021 средствами Интернета	Широкое информирование педагогической ФГОС-2021 через официальный сайт школы

Сопровождение образовательной деятельности в формате дистанционного консультирования	Оказание помощи участникам образовательного процесса в разрешении вопросов, связанных с введением ФГОС-2021
Деятельность ОУ в рамках сетевого сообщества, партнерского взаимодействия и т. п.	Распространение позитивного практического опыта введения ФГОС-2021
<b>Направление деятельности: проектировочное</b>	
Проектирование современной системы управления образовательным процессом в условиях введения ФГОС-2021	Инновационная система управления образовательным процессом, обеспечивающая эффективность введения ФГОС-2021
Проектирование инновационных форм взаимодействия различных участников образовательной деятельности в соответствии с требованиями времени	Реализация совместных проектов с ОУ города, области

## **ПРОЕКТ № 2 «Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов»**

**Актуальность проекта** обусловлена:

- необходимостью качественно иной подготовки педагога, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем;
- обострением основного противоречия, заключающегося в несоответствии уровня профессионально-педагогической подготовленности современного учителя, его личностного профессионального потенциала и требований, предъявляемых к нему в педагогической деятельности;
- требованием поиска новых подходов к решению проблемы.

**Цель:** Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов.

**Задачи:**

1. Осуществление курсовой подготовки и переподготовки учителей.
2. Совершенствование научно-методической службы.
3. Организация научно-педагогического сопровождения учителя в условиях введения новых ФГОС НОО, ФГОС НОО ОВЗ, ФГОС ООО, ФГОС ООО ОВЗ, ФГОС СОО
4. Научно-психологическое сопровождение деятельности учителя.
5. Внедрение современных образовательных технологий.
6. Внедрение системы оценки качества образования.

### **Основные мероприятия**

<b>1. Организационные мероприятия</b>		
1.1	Формирование нормативно-правовой базы	В течение 2022-2025
1.2	Обновление базы данных: кадры	Ежегодно
1.3	Формирование состава ШМО	Ежегодно
1.4	Планирование методической работы	Ежегодно
1.5	Развитие структуры методической работы в школе	Весь период

1.6	Внедрение новых форм методической работы	Весь период
1.7	Оформление распорядительной документации	В течение года
1.8	Перспективное планирование повышения квалификации педагогов	Октябрь, май каждого года
1.9	Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов	Апрель каждого года
<b>2. Методическая работа</b>		
2.1	ШМО учителей	Весь период
2.2	Методические совещания.	1 раз в четверть
2.3	Портфолио учителя, ученика.	В течение года
2.4	Проведение смотров кабинетов. Проведение конкурсов. Участие педагогов в городских, региональных, федеральных конкурсах профессионального мастерства	В течение всего периода
2.5	Предметные недели.	На методической неделе МО
2.6	Консультирование педагогов по проблемам обучения и воспитания.	В течение года
2.7	Участие в городских семинарах, конференциях	В течение года
2.8	Участие в работе секций по предмету на уровне школы и города.	В течение года
2.9	Курсовая подготовка.	По плану
<b>3. Экспериментальная деятельность</b>		
3.1	Мониторинг «Учебные достижения учащихся»	В течение года
3.2	Проектная деятельность творческих групп	По плану
3.3	Работа научного общества учащихся.	По плану
<b>4. Аналитическая деятельность</b>		
4.1	Образовательный мониторинг	Весь период
4.2	Анкетирование педагогов	По плану
4.3	Работа Методического совета	Весь период
4.4	Рейтинг ШМО	Весь период
4.5	Портфолио педагога	Весь период
4.6	Отчеты учителей по теме самообразования	В конце года
4.7	Обобщение опыта	По плану
4.8	Аттестация учителей	По плану

**ПРОЕКТ № 3 «Школа молодого учителя»**

**Цель:** Создание условий для самореализации и роста профессиональной карьеры молодого специалиста.

**Задачи:**

1. Помочь адаптироваться учителю в коллективе.
2. Определить уровень профессиональной подготовки.
3. Выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
4. Формировать творческую индивидуальность молодого учителя.

### **Программа адаптации и самореализации молодых специалистов.**

#### **Основные направления:**

##### **1. Адаптационная работа.**

- Знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу на педагогическом совете.
- Закрепление учителя-наставника за молодым специалистом.
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
- Выделение свободного методического дня.

##### **2. Организация профессиональной коммуникации:**

- с наставниками — оказание помощи при составлении тематических и поурочных планов, взаимопосещение уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов;
- с коллегами по методическому объединению;
- с администрацией.

##### **3. Мотивация самообразования.**

- Определение методической темы.
- Курсовая подготовка для молодых специалистов.
- Знакомство с педагогическими новинками.
- Посещение открытых уроков.
- Участие в работе методических семинаров.
- Участие в фестивалях, конкурсах.

##### **4. Психологическая поддержка.**

Каждый учитель должен обладать профессиональными потребностями в образовании, такими как:

- профессиональное и личностное саморазвитие;
- овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
- непрерывное образование, вариативность в образовании;
- реализация актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;
- педагогическое мышление и рефлексия;
- педагогическое целеполагание.

#### **Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами:**

##### **Директор школы:**

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом
- разъясняет ему права и обязанности учителя
- определяет должностные обязанности
- назначает из лучших учителей наставника
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы

##### **Заместитель директора:**

- определяет рабочее место педагога,
- знакомит с условиями работы,
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и

представляет его учащимся

- расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

#### **Руководитель школьного методического объединения**

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте
- проводит с ним индивидуальные собеседования
- знакомит с учителями - предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя ШМО
- знакомит с планом работы ШМО

#### **Наставник**

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации
- учит составлению календарно-тематических планов
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор

#### **Психолог**

- По необходимости проводит консультации, тренинги.

### **Основные мероприятия**

<b>№</b>	<b>Содержание</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1	Разработка и утверждение плана работы ШМС на учебный год	До 3 сентября	Заместитель директора по УВР
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	Психолог
4	Занятие «ШМС». Составление рабочих программ по предмету. Составление плана по самообразованию.	Сентябрь	Зам. директора по УВР, руководитель ШМО
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение месяца	Зам. директора по УВР
	Занятие «ШМС». Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана классного часа, родительского собрания. Составление психолого-педагогической	Октябрь	Зам. директора по ВР, психолог, социальный педагог

6	характеристики класса, социального паспорта. Составление программы воспитания на класс.		
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Октябрь	Зам. директора по УВР, молодые специалисты
8	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Зам. директора по УВР, молодые специалисты
9	Лекторий «Психолого-педагогическая культура учителя»	Декабрь	Психолог
10	Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени <i>(по каждому МС)</i>	Январь	Зам. директора по УВР
11	Занятие «ШМС». Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темы самообразования	Январь	Зам. директора по УВР
12	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Февраль	Зам. директора по УВР, молодые специалисты
13	Занятие «ШМС». Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок,	Март	Зам. директора по УВР
14	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Март	Зам.директора по УВР, молодые специалисты
15	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной недели	По графику	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты
16	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений	Май	Психолог
17	Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Зам. директора по УВР, молодые специалисты, учителя-наставники
18	Составление отчета работы «ШМС» за истекший учебный год.	Июнь	Зам. директора по УВР

### **Ожидаемые результаты**

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- совершенствование системы научно-методической работы школы;
- повышение качества образования;
- повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

### **Мониторинг реализации Программы Система мониторинга**

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических



работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

### **Критерии и показатели профессионального роста педагогов**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>
Вклад в собственное развитие педагога	Рост квалификации педагогических работников
	Рост профессионализма педагогов
	Успешное участие педагогов в разного вида и уровня конкурсах
Вклад в развитие учащихся	Высокое качество результатов обучения и воспитания
	Рост количества и качества достижений учащихся во внеучебной деятельности (по итогам олимпиад, конкурсов, социальных акций, участия в творческих и социальных проектах).
	Высокое качество результатов обучения и воспитания
	Рост количества и качества достижений учащихся во внеучебной деятельности (по итогам олимпиад, конкурсов, социальных акций, участия в творческих и социальных проектах).
Вклад в развитие образовательного учреждения	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий
	Представление педагогам пространства для педагогической инициативы
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

## Модель оценки базовых компетентностей педагогов

№	Базовые компетентности педагога	Характеристики компетентностей	Показатели оценки компетентности
<b>I. Личностные качества</b>			
1.1	Вера в силы и возможности обучающихся	Отражает основную задачу педагога – раскрывать потенциальные возможности ученика. Данная компетентность определяет позицию педагога в отношении успехов обучающихся. Вера в силы и возможности обучающихся свидетельствует о готовности поддерживать ученика, искать пути и методы, отслеживающие успешность его деятельности. Вера в силы и возможности ученика есть отражение любви к обучающемуся. По иному можно сказать, что любить ребенка, значит верить в его возможности, создавать условия для разворачивания этих сил в образовательной деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение создавать ситуацию успеха для обучающихся;</li> <li>• Умение осуществлять грамотное педагогическое оценивание, мобилизующее академическую активность;</li> <li>• Умение находить положительные стороны у каждого обучающегося, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития;                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение разрабатывать индивидуально-ориентированные образовательные проекты.</li> </ul> </li> </ul>
1.2	Интерес к внутреннему миру обучающихся	Выстраивание педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение составить устную и письменную характеристику обучающихся, отражающую разные аспекты его внутреннего мира;                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Умения выяснить индивидуальные предпочтения (индивидуальные образовательные потребности), возможности ученика, трудности, с которыми он сталкивается;</li> <li>• Умение построить индивидуализированную образовательную программу;</li> </ul> </li> </ul>
1.3	Открытость к принятию других позиций, точек зрения	Педагог не считает единственно правильной свою точку зрения. Он интересуется мнением других и готов их поддерживать в случаях достаточной аргументации. Педагог готов гибко реагировать на высказывания обучающегося, включая изменение собственной позиции.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Убежденность, что истина может быть не одна;</li> <li>• Интерес к мнениям и позициям других</li> <li>• Учет других точек зрения в процессе оценивания обучающихся</li> </ul>

1.4	Общая культура	Определяет характер и стиль педагогической деятельности. Заключается в знаниях педагога об основных формах материальной и духовной жизни человека. Определяет, во многом, успешность педагогического общения, позицию педагога в глазах обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ориентация в основных сферах материальной и духовной жизни;</li> <li>• Знание материальных и духовных интересов молодежи;</li> <li>• Возможность продемонстрировать свои достижения;</li> <li>• Руководство кружком</li> </ul>
1.5	Эмоциональная устойчивость	Определяет характер отношений в учебном процессе, особенно в ситуациях конфликта. Способствует сохранению объективности оценки обучающихся. Определяет эффективность владения классом.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В трудных ситуациях педагог сохраняет спокойствие;</li> <li>• Эмоциональный конфликт не влияет на объективность оценки;</li> <li>• Не стремится избежать эмоционально-напряженных ситуаций.</li> </ul>
1.6	Позитивная направленность на педагогическую деятельность. Уверенность в себе	Вера в собственные силы, собственную эффективность. Способствует позитивным отношениям с коллегами и обучающимися.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Осознание целей и ценностей педагогической деятельности,</li> <li>• Позитивное настроение,</li> <li>• Желание работать,</li> <li>• Высокая профессиональная самооценка.</li> </ul>
<b>II. Постановка целей и задач педагогической деятельности</b>			
2.1	Умение перевести тему урока в педагогическую задачу	Эффективное целеполагание в учебном процессе. Обеспечивает реализацию «субъект-субъектного» подхода, ставит ученика в позицию субъекта деятельности, лежит в основе формирования творческой личности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание образовательных стандартов и реализующих их программ;</li> <li>• Осознание нетождественности темы урока и цели урока;</li> <li>• Владение конкретным набором способов перевода темы в задачу.</li> </ul>
2.2	Умение ставить педагогические цели и задачи с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся	Направлена на индивидуализацию обучения и благодаря этому связана с мотивацией и общей успешностью.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание возрастных особенностей обучающегося;</li> <li>• Владение методами перевода цели в учебную задачу на конкретном возрасте.</li> </ul>
<b>III. Мотивация учебной деятельности</b>			
3.1	Умение обеспечить успех в деятельности	Компетентность позволяющая обучаемому поверить в свои силы, утвердить себя в глазах окружающих	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знания возможностей конкретных учеников;</li> <li>• Постановка учебных задач, в соответствии с возможностями ученика;</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Демонстрация успехов обучающихся родителям, одноклассникам.</li> </ul>
3.2	Компетентность в педагогическом оценивании	Без знания своих результатов невозможно обеспечить субъектную позицию в образовании.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание многообразия педагогических оценок;</li> <li>• Знакомство с литературой по данному вопросу;</li> <li>• Владение (применение) различными методами оценивания.</li> </ul>
3.3	Умение превращать учебную задачу в лично-значимую	Обеспечивает мотивацию учебной деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание интересов учащихся, их внутреннего мира;</li> <li>• Ориентация в культуре,</li> <li>• Умение показать роль и значение изучаемого материала в реализации личных планов.</li> </ul>
<b>IV. Информационная компетентность</b>			
4.1	Предметная компетентность	Глубокое знание предмета преподавания. Сочетание теоретического знания с видением его практического применения.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание генезиса формирования предметного знания (история, персоналии, для решения каких проблем разрабатывалось);</li> <li>• Возможности применения получаемых знаний для объяснения социальных и природных явлений;</li> <li>• Владение методами решения различных задач;</li> <li>• Свободное решение задач ЕГЭ, олимпиад: региональных, российских, международных.</li> </ul>
4.2	Компетентность в методах преподавания	Обеспечивает возможность эффективного усвоения знания и формирования умений, предусмотренных программой. Обеспечивает индивидуальный подход и развитие творческой личности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Демонстрация лично-ориентированных методов образования;</li> <li>• Наличие своих «находок» и методов, авторской школы;</li> <li>• Знание современных достижений в области методики обучения, в том числе и использование новых информационных технологий;</li> </ul>
4.3	Компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов)	Позволяет осуществить индивидуальный подход к организации образовательного процесса.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Владение методами диагностики индивидуальных особенностей;</li> <li>• Использование знаний по психологии в организации учебного процесса;</li> <li>• Разработка индивидуальных проектов на основе индивидуальных характеристик обучающихся;</li> <li>• Владение методами социометрии;</li> <li>• Учет особенностей учебных коллективов в педагогическом процессе;</li> </ul>
4.4	Умение вести	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профессиональная любознательность;</li> </ul>

	самостоятельный поиск информации	творческий подход к педагогической деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение пользоваться различными информационно–поисковыми технологиями;</li> <li>• Использование различных баз данных в образовательном процессе.</li> </ul>
<b>V. Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений</b>			
5.1	Умение разработать образовательную программу, выбрать учебники	<p>Обеспечивает реализацию принципа академических свобод на основе индивидуальных образовательных программ.</p> <p>Компетентность в разработке образовательных программ позволяет осуществлять преподавание на различных уровнях обученности и развития обучающихся.</p> <p>Обоснованный выбор учебников является составной частью разработки образовательных программ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание образовательных стандартов и примерных программ;</li> <li>• Наличие разработанных рабочих программ</li> <li>• Участие учащихся и их родителей в разработке индивидуального учебного плана и индивидуального образовательного маршрута.</li> <li>• Знание учебников и учебно-методических комплектов, используемых в образовательных учреждениях.</li> <li>• Обоснованность выбора учебников и учебно-методических комплектов, используемых педагогом.</li> </ul>
5.2	Умение принимать решение в различных педагогических ситуациях	При решении проблем могут применяться как стандартные решения, так и творческие	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание типичных педагогических ситуаций, требующих участия педагога для своего решения;</li> <li>• Развитость педагогического мышления.</li> </ul>
<b>VI Компетенции в организации учебной деятельности</b>			
6.1	Компетентность в установлении субъект-субъектных отношений	Предполагает способность педагога к взаимопониманию, установлению отношений сотрудничества, способность слушать и чувствовать, выяснять интересы и потребности других участников образовательного процесса, готовность вступать в помогающие отношения, позитивный настрой педагога.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание обучающихся;</li> <li>• Компетентность в целеполагании</li> <li>• Предметная компетентность;</li> <li>• Методическая компетентность;</li> <li>• Готовность к сотрудничеству.</li> </ul>
6.2	Компетентность в обеспечении понимания педагогической задачи и способах деятельности	Добиться понимания учебного материала – главная задача педагога. Этого понимания можно добиться путем включения нового материала в систему уже освоенных знаний или умений и путем демонстрации практического применения изучаемого материала.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание того, что знают и понимают ученики;</li> <li>• Свободное владение изучаемым материалом;</li> <li>• Осознанное включение нового учебного материала в систему освоенных знаний обучающихся;</li> <li>• Демонстрация практического применения изучаемого материала;</li> </ul>
6.3	Компетентность в педагогическом	Обеспечивает процессы стимулирования учебной активности, создает условия для формирования	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание видов педагогической оценки;</li> <li>• Знание того, что подлежит оцениванию в</li> </ul>

	оценивании	самооценки, определяет процессы формирования личностного «Я» обучающегося, пробуждает творческие силы. Грамотное педагогическое оценивание должно направлять развитие учащегося от внешней оценки к самооценке.	педагогической деятельности; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Владение методами педагогического оценивания;</li> <li>• Умение продемонстрировать эти методы на конкретных примерах;</li> <li>• Умение перейти от педагогического оценивания к самооценке.</li> </ul>
6.4	Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающегося	Педагог должен обладать компетентностью в том, чтобы дать или организовать поиск необходимой для ученика информации.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание типичных трудностей при изучении конкретных тем;</li> <li>• Способность дать дополнительную информацию или организовать поиск дополнительной информации необходимой для решения учеб</li> </ul> Умение выявить уровень развития обучающихся; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение использовать навыки самооценки для построения информационной основы деятельности (ученик должен уметь определить, чего ему не хватает, для решения задачи)</li> </ul>
6.5	Компетентность в использовании современных средств и систем организации учебно-воспитательного процесса	Обеспечивает эффективность учебно-воспитательного процесса.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение использовать средства и методы обучения, адекватные поставленным задачам, уровню подготовленности обучающихся, их индивидуальным характеристикам;</li> <li>• Умение обосновать выбранные методы и средства обучения.</li> </ul>
6.6	Компетентность в способах умственной деятельности	Характеризует уровень владения педагогом и обучающимися системой интеллектуальных операций	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание системы интеллектуальных операций;</li> <li>• Владение интеллектуальными операциями;</li> <li>• Умение сформировать интеллектуальные операции у учеников;</li> <li>• Умение организовать использование интеллектуальных операций, адекватных решаемой задаче.</li> </ul>