

Министерство просвещения Российской Федерации  
Отдел образования Администрации Осташковского городского округа  
МБОУ «Гимназия №2»  
172730, Тверская область, город Осташков, Микрорайон, д. 20, тел. 5-18-15

Рассмотрено на  
заседании гимназического  
методического совета  
Протокол № 1  
« 26 » августа 2021 года  
Председатель: Т.В. Петрова  
Т.В. Петрова



Утверждено на  
заседании педагогического  
совета  
Протокол № 1  
« 30 » августа 2021 г.  
Председатель: \_\_\_\_\_

Утверждено на заседании  
методического совета  
отдела образования  
Администрации  
Осташковского  
городского округа  
Протокол № 1  
«6» сентября 2021г



# ПРОГРАММА

## « Современный учитель »

2021-2026 г.г.

Программу составила:  
Т.В. Петрова – зам. директора  
по УВР МБОУ «Гимназия №2»

г. Осташков  
2021 г.

*Учителя, как местные светочи науки,  
должны стоять на полной высоте собственных  
знаний в своей специальности*

*Д.И. Менделеев.*

Введение ФГОС требует от педагога сформированности не только предметных компетентностей и базовых основ психолого-педагогических знаний и умений, но и необходимость формирования учителя-профессионала, владеющего коммуникативными, правовыми, информационными компетентностями, методологической культурой и готовностью к инновационной деятельности. Одна из важнейших задач преобразований, проводимых на школьном уровне — создание условий для формирования и развития учителя-профессионала.

Кроме того, активные процессы социальных преобразований в стране, современная действительность, меняющаяся социальная и политическая среда требуют совершенствования, обновления содержания образования и инициативного творческого педагога, способного к восприятию новых идей и принятию нестандартных решений, к духовно-ценностному преобразованию себя и обучаемых, к самостоятельному самоопределению, к организации образовательного процесса, способствующего жизненной самореализации обучающихся, то есть, учителя нового поколения – учителя-исследователя.

На сегодняшний день МБОУ « Гимназия №2» г. Осташкова представляет коллектив учителей, объединенных общими ценностями и готовых постоянно развивать профессиональную компетентность, участвовать в инновационной деятельности.

Инновационная деятельность связана с осознанием учителем себя как субъекта модернизации образования, что позволяет ему включиться в определение стратегических направлений изменений образовательного процесса и в осуществление системных изменений в профессионально-педагогической деятельности. Понимая важность и необходимость реализации ФГОСНО, ФГОСОО и ФГОССОО большое внимание

уделяется внутригимназическим мероприятиям. Основопологающей технологией является технология сопровождения самоорганизации профессионального взаимодействия учителя.

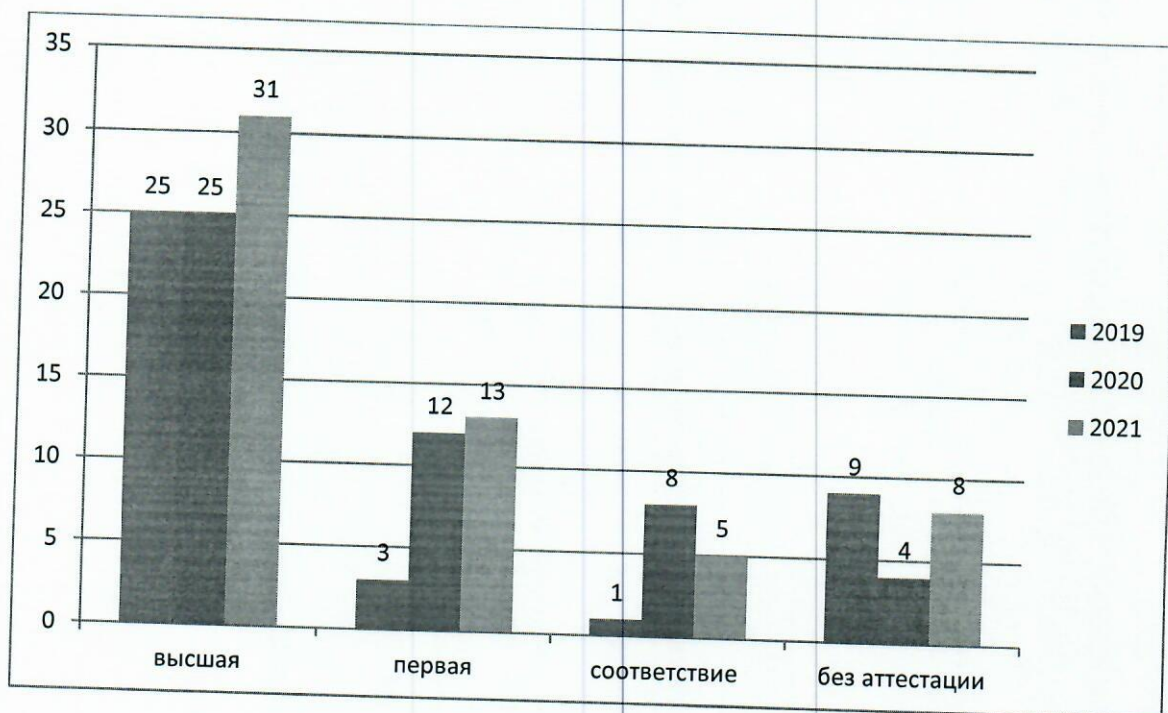
Внутригимназическая система повышения квалификации учителей гимназии складывалась постепенно из опыта работы и реализации программы «Современный учитель» (2015-2020) которая ориентирована на тенденции модернизации образования, специфику образовательного учреждения и конкретные профессиональные потребности педагогов.

### Уровень мероприятий, в которых педагоги гимназии принимали участие (в том числе дистанционно)



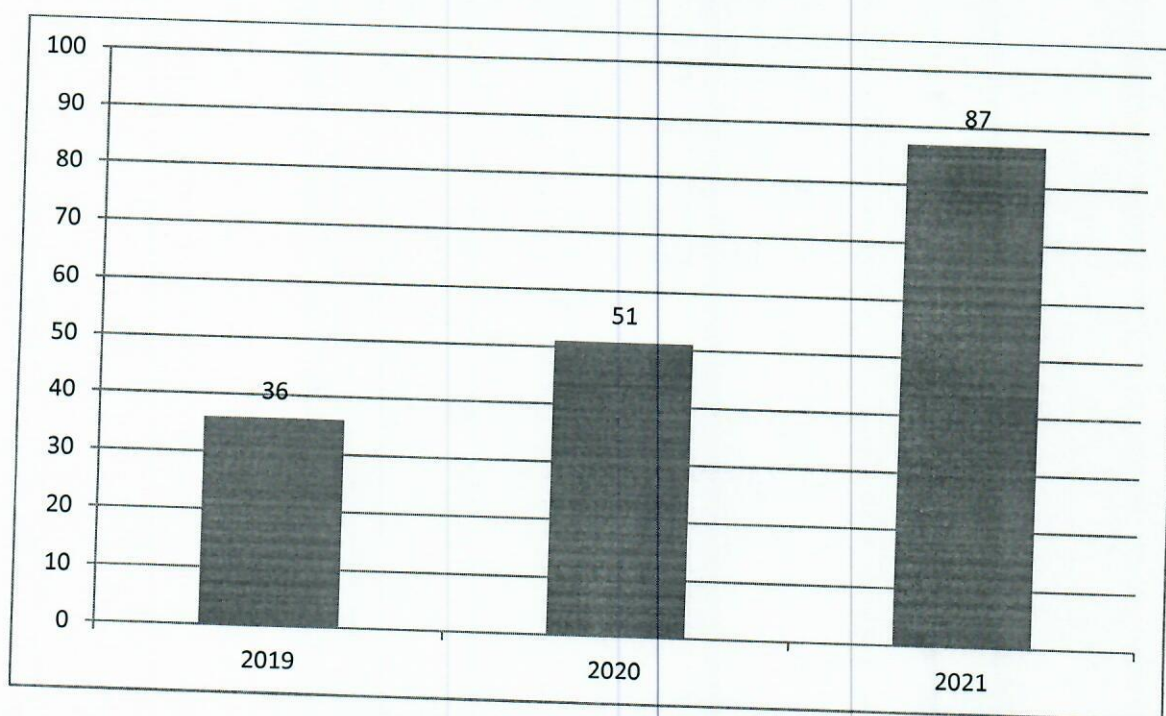
Участие в работе 11 конференции Лидеров Образования « Вызовы будущего: креативное мышление, когнитивная гибкость, эмоциональный интеллект», межрайонный фестиваль мастер-классов « Современный урок в условиях ФГОСНООи ФГОСО ОО», межмуниципальный фестиваль методических материалов по формированию функциональной грамотности .Активно участвовали в видеоконференциях портала Завуч. инфо, вебинарах.

## Квалификация и аттестация педагогических работников



По сравнению с прошлым учебным годом увеличилось число педагогов имеющих высшую квалификационную категорию по должности учитель и педагог дополнительного образования.

## Публикации педагогов гимназии, отражающие опыт работы, деятельность гимназии в методических сборниках, образовательных порталах сети Интернет



Данная диаграмма показывает, что увеличилось количество публикаций из опыта работы педагогов гимназии.

Из опыта работы можно сделать вывод, что система повышения квалификации характеризуется самостоятельностью в выборе направлений и технологий обучения, обязательных для школьного коллектива. Еще одна характеристика системы - относительное постоянство, отражающая ее пространственно-временной характер, то есть место действия и конкретные сроки. Внутришкольная система повышения квалификации работает на конкретный результат по потребности школы и учителя. Структура внутришкольной системы повышения квалификации представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, функционирование которых направлено на достижение высокой профессиональной культуры учителей.

Преимуществами внутригимназического обучения повышения квалификации являются:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т. е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры учителя;
- возможность осуществления не только предметной переподготовки учителей, но также и межпредметной и внепредметной;
- возможность организации командной работы учителей гимназии;
- возможность распространения ценного опыта отдельных учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным учителям по решению конкретной проблемы;

- возможность в большей степени учитывать особенности как самого учителя, так и школы.
- в целом изменения в профессионально-педагогической деятельности учителя проявляются в достижении нового качества образования.

Вместе с тем существует ряд проблем и противоречий:

- Создание информационного пространства, способствующего повышению профессиональной компетентности педагогов ↔ Быстрая смена образовательных парадигм
- Создание банка данных программ факультативов, вариантов рабочих программ для профильного изучения отдельных предметов, для реализации основной образовательной программы ОУ ↔ Новые требования к результатам образования, проведения итогового контроля требуют новых подходов к обучению.

На решение этих проблем направлена деятельность по реализации программы «Современный учитель» на 2021-2026 г.

**Цель программы:** создание условий достижения высокого уровня обученности и развития компетенций в соответствии с федеральными образовательными стандартами образования на основе интенсивного использования инновационных технологий развития и функционирования системы образования в образовательном учреждении посредством

компетентностного подхода как основы формирования человеческого потенциала на пути удовлетворения социального запроса потребителей.

***Задачи:***

- Изучить, апробировать и внедрить успешные педагогические технологии в образовательном учреждении, уровня развития личности и профессионального мастерства педагогов.
- Создать условия для обмена опытом педагогов как внутри учреждения, так и в образовательном округе.
- Акцентировать внимание на построении персонифицированных траекторий развития профессиональных компетенций педагогов по различным направлениям деятельности: уровня, внеурочная, учебная, воспитательная, научно-методическая, исследовательская, проектная.
- Создать условия для привлечения и адаптации молодых педагогов в образовательное учреждений.
- Формировать новые подходы к контрольно-аналитической деятельности, создать условия для проведения педагогического мониторинга.

***Структура повышения профессиональной компетентности:***

1 уровень:

*Индивидуальная методическая работа педагогов.*

- непрерывное самообразование;
- рост профессиональной культуры каждого учителя, согласно составленному индивидуальному плану профессионального саморазвития

2 уровень:

*Гимназические методические объединения учителей-предметников.*

- диагностика уровня педагогического профессионализма и качества образования;
- наставничество;
- организационные мероприятия (планирование, анализ, участие в конкурсах профессионального мастерства, семинар)

3 уровень:

*Научно-методический совет.*

- высший коллегиальный орган, объединяющий и координирующий методическую работу гимназии

4 уровень:

*Гимназическая научно-методическая работа.*

- работа в НОУ;
- участие в постоянно действующих семинарах;
- активное межпредметное общение и обмен педагогическим опытом;
- коллективное обсуждение проектов и результатов инновационной деятельности;
- дистанционное общение с учителями-предметниками на образовательных сайтах сети Интернет;
- публикации.

***Приоритетные направления деятельности:***

Диагностико-аналитическая:

- диагностика потребностей педагогических и руководящих работников в повышении квалификации;
- диагностика уровня педагогического профессионализма и качества образования;
- диагностика информационных потребностей педагогов.



### Организационно-методическая:

- создание банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой деятельности педагогов в области содержания и методов образования на базе муниципального, регионального, федерального материалов с использованием всех современных видов носителей информации;
- создание проблемно-ориентированных баз данных по актуальным вопросам развития, в том числе компетентностного подхода;
- методическое обеспечение освоения базисного учебного плана основной и профильной школы;
- оказание научно-методической поддержки руководителем ШМО, творческих групп по переводу их деятельности в инновационный режим развития;
- апробация образовательных технологий, УМК построенных на деятельностном подходе.
- дидактическое и методическое обеспечение нового содержания образования;
- организация научно-исследовательской работы;
- организация методической работы с педагогическими кадрами, осуществляющими инновационную деятельность;
- экспертиза инноваций;
- организация сетевого взаимодействия с педагогами новаторами муниципалитета.

### Коррекционно-консультативная:

- Организация своевременной помощи педагогу по возникшим проблемам через диагностику, связанным с результативностью их профессиональной деятельности, формирование умений видеть данные проблемы, корректировать их, чтобы достигнуть положительного результата.

### Возможные сопротивления изменениям:

- нежелание педагогов заниматься самообразованием и самосовершенствованием;

- недостаточный уровень квалификации, слабая методическая база;
- недостаточный уровень обеспечения современными средствами обучения.

Меры, которые позволяют перевести на позитивный уровень:

- системное обучение, переподготовка в том числе с использованием дистанционных форм обучения;
- внедрение интенсивной системы внутришкольного обучения построенного на тренировочном подходе;
- обновление системы оценки работы педагогов в рамках стимулирования;
- обеспечение образовательного процесса необходимыми ресурсами;
- научное руководство;
- своевременная корректировка планов, мероприятий.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессиональной компетенции учителя, ускоренное усвоение инноваций, формирование профессиональной культуры, ценностных ориентиров в сфере труда;
- положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности гимназии в целом;
- создание условий для изменения статуса учителя, перевод его с позиции «урокодателя» на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

## План действий по реализации программы

### I. Диагностико-аналитическая деятельность

**Цели:**

1. Сбор результатов об условиях и результатах профессиональной компетентности учителей
2. Обеспечение методического сопровождения всех структур и звеньев образовательного процесса.

Используемые формы и методы	Содержание деятельности	Сроки выполнения	Ответственные
1.1 Систематизация и коррекция фактического материала	Обновление банка данных о количественном и качественном составе педагогических кадров.	Ежегодно В течение года	Руководител и ШМО, зам. директора по УВР
1.2 Отбор материала и через его анализ совершенствование механизмов для формирования мотивации непрерывности профессионального роста педагогов .	1.Формирование картотеки информационного материала по направлениям: - программное обеспечение УВП - аттестация педагогических кадров - методическое обеспечение УВП - нормативно – правовое обеспечение	Ежегодно	Методический Совет
	2.Анализ состояния и результативность методической работы ( по результатам диагностики и мониторинга )	Ежегодно ( полугодие, год)	Руководител и ШМО, зам. дирекора по УВР.
	3.Анализ состояния результативности УВП	Ежегодно ( по триместрам, полугодиям, году. Итоги контрольных работ и срезов, ЕГЭ,	Заместитель директора по УВР

		ГИА, компьютерно го тестирования )	
	4.Изучение и обработка результатов мониторинга профессиональных информационных потребностей участников образовательного процесса	Ежегодно ( по триместрам, полугодиям, году)	Заместитель директора по УВР
	5.Анализ методической, педагогической, психологической, научно-популярной литературы.	3 раза в год	Библиотекар ь, заместитель директора по УВР
<b>1.3 Изучение опыта работы через овладение современными технологиями</b>	1..Изучение , обобщение и распространение передового педагогического опыта	По плану работы	Руководител и ШМО, заместитель директора по УВР
	2.Подготовка компьютерных презентаций по комплексным программам, методическим разработкам: - Работа ШМО	Ежегодно ( полугодие, год) – по отдельному плану	Руководител и ШМО, заместитель директора по УВР
	3Оформление и постоянное обновление наглядной информации на стендах методической работы	В течение года постоянно	Заместитель директора по УВР, методически й совет
	4.Комплектование портфолио ШМО составление педагогического портрета учителя	Ежегодно	Руководител и ШМО, заместитель директора по УВР

## II. Организационно- методическая деятельность

Цель: Включение каждого учителя в педагогический поиск

Используемые формы и методы	Содержание деятельности	Сроки выполнения	Ответственные
<b>2.1 Диагностика</b> · <b>Выявление индивидуально-личностных особенностей учителей</b>	1.Обновление диагностических карт учителей.	Ежегодно, май	Руководители ШМО, заместитель директора по УВР
	2.Проведение анкетирования, тестирования по ряду проблем: -выявление затруднений методического и дидактического характера -микроклимат -совместимость при решении поставленных задач	Ежегодно	Педагог – психолог, заместитель директора по УВР
	3.Формирование проблемных групп, мастер-классов, творческих мастерских	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	4.Организация консультационной работы по решению поставленных задач и возникающих проблем	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	5.Организация работы школы наставников и школы профессионалов	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
<b>2.2.Творчество и поиск</b>	1.Организация работы методического совета	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	2.Организация работы проблемных групп: -по подготовке педагогических советов; -по ведению документооборота в электронном виде;		

	-по организации работы над единой методической темой		
	3.Методическое сопровождение и оказание методической помощи: -молодым специалистам, вновь принятым учителям; -педагогическим работникам в период аттестации	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	4.Подготовка и проведение: -семинаров и семинаров – практикумов -педагогических чтений и конференций; -конкурсов профессионального педагогического мастерства	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	5.Методическое сопровождение подготовки педагогических кадров к проведению ЕГЭ, ГИА, компьютерного тестирования	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	5.Перспективное планирование прохождения курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников	Ежегодно, сентябрь	Заместитель директора по УВР
	6.Оказание методической помощи в подготовке и проведении массовых мероприятий со	Ежегодно	Педагог – психолог, методист, руководители

школьниками: фестивалей , конкурсов, предметных олимпиад , конференций.		ШМО, заместитель директора по УВР
7. Методическое сопровождение инновационных процессов и осуществление методической поддержки учителей, ведущим экспериментальную работу.	Ежегодно	Руководители ШМО, заместитель директора по УВР
8. Подбор и подготовка докладов, проектов к конференциям и материалов для печатания в педагогических и методических сборниках.	Ежегодно	Заместитель директора по УВР

### III. Коррекционно - консультативная деятельность

**Цель:** Выявление и коррекция состояния результатов работы школы.

Используемые формы и методы	Содержание деятельности	Сроки выполнения	Ответственные
3.1 Работа с педагогическими кадрами	1. Диагностика педагогического труда: - Оценка уровня организации труда в коллективе;		Педагог-психолог
	- Диагностика педагогического творчества учителя и его развитие;	Ежегодно, октябрь	Педагог-психолог, заместитель директора по УВР
	- Оценка психологического климата в коллективе;	Ежегодно	Педагог-психолог
	- Диагностика профессиональных затруднений учителя;	Ежегодно, сентябрь	Методист, руководители ШМО, педагог-психолог,

<b>Работа с педагогическими кадрами</b>			заместитель директора по УВР
	-Диагностика профессиональной компетентности учителей при решении возникающих проблем;		Руководители ШМО, педагог-психолог
	-Анкета « Учитель глазами ученика»	Ежегодно	Педагог-психолог, администрация
	-Анкетирование учителя в период аттестации	В соответствии с графиком аттестации	Педагог-психолог, заместитель директора по УВР
	-Тест «Оценка готовности и адаптированности к педагогической деятельности»	Молодые специалисты, вновь принимаемые учителя	Педагог-психолог, заместитель директора по УВР
	2.Мониторинг личностного участия педагогов в методической работе школы, района, города, республики.	Ежегодно	Методический совет, учитель
	3. Составление диагностических карт, диаграмм картотеки по деятельности учителя	Ежегодно	Заместители директора по УВР и ВР
4.Организация работы всех структур методической работы: ШМО, методического совета, наставничества, работа тьютеров.	Ежегодно	Методист, методический совет	



	5.Проведение методических оперативок, круглых столов, семинаров-практикумов, мастер-классов	Ежегодно	Методический совет, заместитель директора по УВР
	6.Посещение и анализ занятий и мероприятий педагогов с целью изучения качества их работы	Ежегодно	Заместители директора по УВР и ВР
<b>3.2 Внутришкольный контроль за методической работой</b>	1.Собеседование с руководителями ШМО по вопросам корректировки планов и приведение их в соответствие с общешкольным планом работы.	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	2.Совещание с руководителями ШМО : - Формы составления планов ШМО; -Требования к анализу работы ШМО. Постановка задач. -Формы обобщения передового педагогического опыта; - Аттестация и роль ШМО в повышении квалификации учителей; - Работа учителя над единой методической темой - Нормативно-правовое, методическое обеспечение образовательной деятельности - Формирование портфолио педагога. - Создание инновационного образовательного пространства школы для одаренных детей.	По отдельному ежегодному плану	Заместитель директора по УВР

	3.Посещение уроков, внеклассных мероприятий с целью оказания методической помощи или обобщения передового педагогического опыта	Ежегодно	Заместители директора по УВР и ВР
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	-----------------------------------

*Мониторинг деятельности по реализации программы*

<i>Предполагаемые результаты реализации подпрограммы</i>	<i>Индикаторы измерения</i>
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рост числа педагогов имеющих первую и высшую квалификационную категорию</li> <li>• Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов</li> <li>• Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации</li> </ul>
Освоение педагогами школы инновационных способов и методов обучения и воспитания учащихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Положительная динамика прохождения педагогами курсов повышения квалификации</li> </ul>