

УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ Лесная СОШ


Н.Н.Иванова



**ПРОГРАММА
«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
ПЕДАГОГОВ В РАМКАХ НАЦИОНАЛЬНОЙ
СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА В
УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА
«ПЕДАГОГ»»**

Срок реализации: 2021 – 2024 гг.

Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Краткая аннотация программы	5
3. Актуальность	8
4. Готовность к реализации программы.....	9
5. Этапы, содержание и методы реализации программы	15
6. Прогнозируемые конечные результаты деятельности по программе.....	22
7. Перечень источников.....	23

1. Паспорт программы

1.	Полное наименование учреждения в соответствии с Уставом (краткое)	Муниципальное общеобразовательное учреждение Лесная средняя общеобразовательная школа
2.	Район, юридический адрес	171890 Тверская область Лесной район с. Лесное, ул. Дзержинского, д.20а
3.	Наименование Программы	Профессиональное развитие педагогов в рамках Национальной системы учительского роста в условиях введения и реализации профессионального стандарта «Педагог»
4.	Нормативно – правовое обеспечение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. 2. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». 3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р. 4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 года №544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». 5. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утверждена Правительством РФ 28.05.2014 N 3241п-П8). 6. Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта». 7. Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»». 8. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 года N 703 «Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты)
5.	Заказчик Программы	Управляющий совет, педагогический совет, директор
6.	Автор Программы	Кудрявцева О.А., зам. директора по УВР
7.	Основные разработчики Программы	Администрация, педагогический коллектив
8.	Цель Программы	Создание и реализация модели системы методической работы в школе по переходу на работу в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» на основе стратегических ориентиров Национальной системы учительского роста в РФ.

9.	Задачи Программы	<p>1. Организация системы научно-методической работы в школе, обеспечивающей формирование и развитие у педагогов новых профессиональных компетентностей.</p> <p>2. Внесение изменений в кадровую политику, основывающуюся на эффективном контракте с педагогическими работниками.</p> <p>3. Повышение качества образовательных услуг и, как следствие, результативности и эффективности деятельности школы.</p> <p>4. Повышение рейтинга школы в муниципальной, региональной и российской системе образования.</p>
10.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Программа рассчитана на 3 учебных года.</p> <p>1 этап – организационно-подготовительный (2021-2022 уч.г.) Изучение педагогическим коллективом профессионального стандарта «Педагог» (ПСП). Самооценка педагогами трудовых функций в соответствии с ПСП. Разработка системы деятельности по развитию профессиональных компетентностей педагогов в условиях введения профессионального стандарта «Педагог» в условиях НСУР. Разработка новой модели компетентностей педагога, критериев и показателей сформированности профессиональных компетенций, на основе апробированной системы ЕФОМ (НСУР). Корректировка локальных нормативно-правовых актов.</p> <p>2 этап – внедренческий (2022-2023 уч.г.) Реализация Программы. Промежуточный контроль выполнения и результативности Программы. Внесение корректив в Программу (при необходимости).</p> <p>3 этап – аналитико-обобщающий (2023-2024 г.)</p>
11.	Исполнители Программы	Администрация (высшее руководство), Рабочие группы (РГ), Педагоги
12.	Источники финансирования	Бюджетные и внебюджетные средств
13.	Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<p>За период реализации программных мероприятий ожидается:</p> <p>1. Освоение педагогами школы новых профессиональных компетентностей в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» на оптимальном (высоком) уровне.</p> <p>2. Ежегодная положительная динамика соответствия профессиональных компетентностей педагогов профессиональному стандарту «Педагог», аттестационным требованиям в рамках НСУР.</p> <p>3. Повышение квалификационных категорий педагогов.</p> <p>4. Повышение качества образовательных услуг и, как следствие, результативности и эффективности деятельности школы.</p> <p>5. Стабильность или положительная динамика рейтинга школы в муниципальной, региональной и Российской системе образования.</p>
14.	Система организации контроля реализации Программы, периодичность отчета	<p>1. Отчет по результатам самообследования деятельности (ежегодно в конце каждого учебного года).</p> <p>2. Отчет директора перед Управляющим советом о ходе реализации Программы (в конце учебного года).</p>

исполнителей, срок предоставления отчетных материалов	<p>3. Анализ результативности и эффективности научно-методической работы на педагогическом совете (раз в год).</p> <p>4. Результаты участия в апробации модели аттестации педагогических работников в рамках НСУР в НСО (два раза в год).</p> <p>3. Оценка результативности Программы развития (раз в год – внутренний аудит).</p> <p>4. Оценка результативности и эффективности работы каждого педагога по критериям и показателям, соответствующим профессиональному стандарту «Педагог», начисление стимулирующих выплат (два раза в год).</p>
---	---

2. Краткая аннотация программы

В данной программе рассматривается модель системы методической работы в школе, основанная на стратегических ориентирах Национальной системы учительского роста (НСУР), направленная на введение профессионального стандарта «Педагог».

НСУР, которая поэтапно вводится в Российской Федерации, становится стратегическим ориентиром для организации системы методической работы в школе, может обеспечить развитие профессиональных компетентностей педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», что, в свою очередь, позитивно отразится на качестве образования.

В программе рассматриваются кадровые проблемы современных школ, а также школ, находящихся в отдаленных районах Лесного района. Кадровые проблемы приводят, соответственно, к проблемам, связанным с качеством обученности, к попаданию школ в кластер «образовательных организаций, показывающих стабильно низкие результаты».

В основе программы лежит мотивационная модель развития профессиональных компетенций педагогов, так как материально-финансовые возможности у школ, на которых ориентирован проект, ограничены.

Целью программы является создание и внедрение модели системы методической работы в школе на основе стратегических ориентиров Национальной системы учительского роста, направленной на введение и реализацию профессионального стандарта «Педагог».

На основе обозначенной цели разработаны шаги (задачи) по ее достижению, ключевыми словами которых являются: социальная мобильность, профессиональный стандарт, новый формат аттестации педагогов, нематериальные мотивационные факторы, стратегические цели Программы развития, ресурсы, риски, показатели результативности и др.

Для реализации программы потребуются организационные, административные, мотивационные и др. ресурсы. Вложения крупных финансовых ресурсов проект не требует.

Описание организации

Специфика МОУ Лесная СОШ Лесного м/о как образовательного учреждения, а также его местоположение в с. Лесное с соответствующей социокультурной средой, определяют понимание целей функционирования и развития школы.

Стратегическая цель МОУ Лесная СОШ – создание условий для обеспечения доступного качественного образования и конкурентоспособности выпускников школы в образовательном пространстве города, области, России.

Школа находится в селе Лесное Лесного района. Проектная наполняемость школы – 620 учащихся. На 01.09. 2022 в школе обучается 392 ребёнка. Образовательный процесс организуется по принципу «школы полного дня», также организована внеурочная деятельность по направлениям, определенным ФГОС.

Школа укомплектована современным инженерным, интерактивным, учебным оборудованием. В 30 кабинетах установлены интерактивная доска, ультракороткофокусный проектор. Специализированные кабинеты физики, химии и биологии оснащены современным оборудованием для проведения лабораторных работ. В здании школы расположен спортивный зал. На пришкольной территории находится тренажёрная площадка.

С февраля 2020 года работает Центр прототипирования и 3-D программирования, в сентябре 2021 года начал свою работу Центр образования естественно-научного профиля «Точка роста». Функционируют кабинеты социального педагога, кабинет логопеда, кабинет здоровья.

Все это создает предпосылки для развития информационных технологий в обучении, профильного образования естественнонаучного характера и инженерной направленности, гуманитарного образования социологического типа (экономика, юриспруденция), формирования инклюзивных процессов и развития системы дополнительного образования.

Специфика контингента учащихся определяется тем, что МОУ Лесная СОШ - «школа для всех», где обучаются дети, проживающие в сельской местности. При анализе контингента обучающихся учитываются дети, не посещавшие ДОО, дети из неблагополучных семей, дети с низкой социальной адаптацией, дети с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети-билингвы, логопаты, леворукие, дети-инвалиды), дети, состоящие на учете в ПДН, одаренные дети.

В образовательной организации создаются условия для:

- интеллектуального и личностного развития с учетом индивидуальных особенностей ребенка;
- формирования высокого уровня фундаментальной и допрофессиональной подготовки молодежи, проявившей склонности и способности к научно-исследовательской деятельности;
- основы для осознанного выбора и последующего успешного освоения программ высшего профессионального образования;
- формирования общей культуры личности обучающихся;
- охраны жизни обучающихся, охраны и укрепления их физического, психологического и нравственного здоровья;

В МОУ Лесная СОШ ведется работа по обеспечению безопасности образовательного пространства.

Проблематизация Федерального уровня

1. Утверждена дорожная карта по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР). Соответствующий приказ подписала Министр образования и науки Российской Федерации О.Ю. Васильева. Дорожная карта включает в себя формирование новой модели аттестации учителей. Соответственно, возникает необходимость построения системы методической работы в школе, ориентированной на требования, критерии и показатели НСУР.
2. Утвержден профессиональный стандарт «Педагог». Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» утверждает, что профессиональный стандарт применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда. Мероприятия по введению профстандарта отражены в комплексной

программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций. (утверждена Правительством РФ 28.05.2014 N 3241п-П8).

Однако на данный момент в рамках реализации мероприятий НСУР необходимо скорректировать деятельность по реализации стандарта на основе стратегических приоритетов НСУР.

3. В профессиональном стандарте «Педагог» говорится о новых компетенциях учителя: работа с одаренными учащимися; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным; работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии; работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

Согласно экспертному опросу педагогов школы, основанному на данных профессиональной рефлексии, стало понятно, что 40-50% перечисленных в стандарте компетенций учителя необходимо развивать и формировать в рамках системы методической работы, несмотря на завершённую реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в 2010-2013 годах.

Муниципальный уровень

1. Органы муниципальной власти, общественность Лесного м/о периодически запрашивают планы и отчеты по введению и реализации профессиональных стандартов, в том числе профессионального стандарта «Педагог». Однако, в сложившейся ситуации отсутствует единообразие в планировании и отчетности, не существует единых рекомендаций по внедрению по реализации стандарта в ОО.
2. В Лесном м/о на данный момент 3 общеобразовательные школы. Необходима разработка мотивационной модели системы методической работы, ориентированной в основном на нематериальные стимулы. Данную модель (при желании) сможет адаптировать любая общеобразовательная школа.

Тем более, что национальная система учительского роста (НСУР) ориентирована как на горизонтальную, так и на вертикальную социальную мобильность, которая является нематериальным стимулом для развития человеческого капитала.

Локальный уровень

Анкетирование, наблюдение и посещение уроков позволили выявить не очень высокий уровень методической компетентности, фактические ошибки речевые ошибки и др. Вместе с тем, педагогический коллектив принял Программу развития МОУ Лесная СОШ на 2021-2024 годы, стратегические цели которой требуют высокого профессионализма педагогических работников. Таким образом, необходима разработка модели системы методической работы, позволяющей создать такую корпоративную культуру организации, в которой обучение и развитие стало бы жизненно необходимым делом, поддерживаемым в первые годы не материальным фактором, а общему коллективному делу – развитию новой школы.

3. Актуальность программы

Распоряжением Правительства РФ от 23 октября 2015 года № 2145-р утверждена программа «Содействие созданию в субъектах Российской Федерации (исходя из прогнозируемой потребности) новых мест в общеобразовательных организациях» на 2016–2025 годы.

Большая часть разработанных и презентованных педагогическому сообществу Моделей систем методической работы, ориентирована в основном на мотивированный, высокопрофессиональный, стабильный педагогический коллектив статусных образовательных организаций, показывающих высокие образовательные результаты.

Соответственно, разработанная, апробированная и скорректированная Модель, ориентированная на школы, имеющие те или иные общие проблемы, может быть полезна.

Кроме того, об актуальности Модели, основанной на стратегии Национальной системы учительского роста и реализации профессионального Стандарта, уже говорилось выше - данная Модель позволит подготовить педагогические коллективы к введению нового формата аттестации педагогов.

Цель и задачи программы

Цель программы: создание и внедрение модели системы методической работы в школе на основе стратегических ориентиров Национальной системы учительского роста (далее по тексту – Модель), направленной на введение и реализацию профессионального стандарта «Педагог» (далее по тексту – Стандарт).

Задачи программы:

1. Определить содержание и формы методической работы, ориентированные на достижение стратегических целей Программы развития МОУ Лесная СОШ Лесного района и решение проблем, выявленных в ходе предварительной и оперативной оценки педагогических работников школы.

2. Разработать и реализовать Модель, ориентированную (в соответствии с НСУР) как на горизонтальную социальную мобильность (повышение профессионализма педагога), так и на вертикальную социальную мобильность (подготовка кадрового резерва).

3. Разработать и реализовать Модель, ориентированную в первый год в основном на нематериальные мотивационные факторы.

4. Разработать и реализовать систему Модель, обеспечивающую формирование и развитие у педагогов новых профессиональных компетентностей в соответствии со Стандартом.

5. Подготовить педагогический коллектив к введению нового формата аттестации педагогов (в соответствии с НСУР).

6. Рассчитать ресурсы (мотивационные, кадровые, организационные, административные и др.) и риски. Определить ответственных за процессы. Определить количественные и качественные показатели результативности программы.

7. Обеспечить повышение профессионализма педагогических работников и, как следствие, повышение качества образования.

4. Готовность к реализации программы

Факторы /основания	Перечень имеющихся факторов/ оснований
Правовые	Дорожная карта по внедрению НСУР. «Профессиональный стандарт Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО. «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Программа развития МОУ Лесная СОШ. Приказ о профессиональном обучении педагогических

работников школы.

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

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

Вывод: все необходимые организационные условия для реализации данной программы в 2018 году созданы. В следующие годы также планируется организация образовательного процесса с учетом реализации данной программы.

Кадровые	<ul style="list-style-type: none"> • Штат укомплектован на 100%, порядка 70% учителей имеют дополнительное направление деятельности в зависимости от личных интересов и склонностей. Средний возраст коллектива – 47 лет, что является продуктивным возрастом для обучения и развития. • Административная команда имеет достаточный уровень образования и опыта в педагогической деятельности и вопросах управления, позволяющий на первом этапе реализовать программу без привлечения постоянных специалистов. Необходимы будут консультационные услуги без заключения договоров о сотрудничестве (социальные связи).
----------	--

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

Финансовые	<p>Экономия финансовых средств, выделенных школе летом, позволит оплатить курсы повышения квалификации 100% педагогических работников школы в (ряду педагогов – несколько курсов, в зависимости от распределения ответственных за те или иные процессы).</p>
------------	--

Вывод: на начало запуска программы (сентябрь 2021) все необходимые финансовые условия созданы.

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

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

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

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

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

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

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

Вывод: НСУР инициирует стабильное функционирование ВСОКО в школе, отражающей качество работы педагога. Важно в дальнейшем обеспечить финансовую поддержку