Краснодарский край муниципальное образование город Армавир

(территориальный, административный округ (город, район, поселок)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ - СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №20  
(полное наименование образовательного учреждения)

УТВЕРЖДЕНО

решением педагогического совета

от 28.08. 2020 года протокол № 1

Председатель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Е. Дмитренко

**Программа внутришкольного**

**повышения квалификации**

**«Школа непрерывного учительского**

**развития»**

**Разработчики программы:**

**Дмитренко Лариса Евгеньевна**

директор, почётный работник воспитания и просвещения РФ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 20

lar1972@yandex.ru

**Токарева Ирина Сергеевна**

заместитель директора по учебно-методической работе,

почётный работник воспитания и просвещения РФ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 20

irina-75-@mail.ru

**Тишкова Татьяна Александровна**

заместитель директора по учебно-воспитательной работе,

почётный работник сферы образования

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 20

tish111@bk.ru

**Школа непрерывного учительского развития**

***Аннотация:*** ***«ШНУР» – инновационная модель непрерывного образования управленческих кадров и педагогических работников – это создание механизмов для функционирования эффективной системы непрерывного профессионального развития.***

***Ключевые слова: качество образования,*** ***профессиональный рост, менторство, методическая мастерская, индивидуальный профессиональный маршрут.***

# Паспорт программы внутришкольного повышения квалификации

# «Школа непрерывного учительского развития» (далее: Программа)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование  Программы | Программа повышения профессионального мастерства педагогов на 2020-2024 гг |
| Нормативно-правовая  база Программы | * Конституция РФ (ст.43) * Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» * ФГОС НОО, ФГОС НОО ОВЗ, ФГОС ООО, ФГОС СОО |
| Разработчики Программы | Администрация МАОУ-СОШ № 20, методический совет  Школы, Институт прикладной математики, информатики и физики ФГБОУ ВО АГПУ |
| Назначение Программы | Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование |
| Цель Программы | Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях введения и реализации ФГОС и формирование творчески работающего коллектива. |
| Направление Программы | * Психологическая и методическая поддержка * Непрерывность профессионального развития |
| Сроки реализации  Программы | 2020-2024г |
| Ожидаемые результаты | 1. Создание благоприятных условий для:  * профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; * мотивации к качественному педагогическому труду; * увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; * повышения социального статуса учителя.  1. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров; 2. Закрепление кадров и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров; 3. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации; 4. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; 5. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов. |
| Система организации  контроля | Текущий контроль осуществляет рабочая группа. Анкетирование педагогов, анализ достижений педагогов, экспертная оценка профессиональной деятельности. |

**Актуальность**

В сфере образования правительству РФ при разработке национального проекта 1 в сфере образования поручено исходить из того, что в 2024 году необходимо обеспечить достижение следующих целей и целевых показателей: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Согласно Указу, Правительству Российской Федерации поручено разработать следующие национальные проекты: «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего». Решая задачи, поставленные Правительством, по внедрению на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс, мы пришли к идеи разработать и внедрить проект «Школа непрерывного учительского развития – инновационная модель непрерывного образования управленческих кадров и педагогических работников».

Наша программа – это ответ на вызовы времени. Ведь повышать эффективность и качество образования, можно только повышая эффективность и качество работы и руководителя образовательной организации и педагогических работников.

Эффективный руководитель современной школы решает главную задачу– обеспечивать опережающий характер образования: ставить задачи, которые важны сегодня и которые станут еще более важными завтра, а главное – уметь находить пути их решения. Эффективный руководитель – это высокое качества образования, удовлетворенные родители и конкурентоспособные дети.

Эффективность работы школы, зависит от стиля управления коллективом. В стиле управления и проявляются личностные качества руководителя. Руководителю, развивая и 1 Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" совершенствуя свои личностные качества, изменяя стиль руководства, можно повысить эффективность работы образовательного учреждения.

Однако все более заметными становятся различия в качестве образования, предоставляемого различными школами. Исследования, проведенные Институтом развития образования при Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» показывают, что среди школ выделяются образовательные организации, демонстрирующие высокие результаты по комплексу учебных показателей, и устойчиво неуспешные школы, в течение ряда лет не ликвидирующие своего отставания. Только эффективная школа сможет обеспечить образовательную успешность, повысить жизненные шансы каждого обучающегося, независимо от индивидуальных стартовых возможностей и социального положения.

Учитывая материально-технические и педагогические ресурсы МАОУ -СОШ № 20, была разработана программа «Школа непрерывного учительского развития».

Актуальность данной программы – в сочетании принципа эффективного руководства, использовании метода менторства в процессе непрерывного педагогического развития.

Создание модели управления качеством образования и непрерывного профессионального развития в формате «Ментор – стажёр» мы определяем как комплексный, целенаправленный, скоординированный процесс воздействия на основные элементы с целью достижения наибольшего соответствия состояния и результатов ОУ необходимым требованиям, нормам, стандартам и ожиданиям.

**Цель Программы:** разработка, апробация и внедрение модели управления профессиональным развитием педагогов общеобразовательной основной школы, создание условий для профессионального роста и развития педагогов, вовлечение их в коллективную творческую деятельность.

# Задачи

* обеспечение перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание системы внутрикорпоративного обучения;
* формирование новых образовательных форм повышения профессиональных педагогических компетенций, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения;
* преодоление последствия профессиональной изоляции и создание прочных профессиональные связей между учителями школы и школ города;
* преодоление профессиональной деформации и профессионального выгорания педагогов, рост потребностей, побуждающих к работе над повышением качества образовательных результатов обучающихся, поиску новых путей развития;
* адресное (индивидуальное) сопровождение отдельных категорий педагогических работников в соответствии с их запросами, качеством результатов деятельности, областью интересов, готовностью к самообразованию;
* разработка модели управления качеством образования с использованием технологии менторства.

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 «ШНУР»:

* 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 и руководства 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);
  + деятельность рабочих проектных 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;
  + 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 как муниципалитета, так и региона.
  + Работа по принципу «ментор – стажер»

# 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

Функции заместителя директора по НМР:

* + 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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Задача* | *Основное содержание.* | *Практический результат* |
| ***Диагностический этап***  сентябрь-декабрь 2020 | | |
| 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;  Проведение анкетирования;  Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога. |
| ***Практический этап***  2020-2023 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 |
| ***Аналитический этап***  Май 2024 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** |
| **Диагностический этап**  Создание и введение в деятельность школы Программы повышения квалификации педагогического коллектива. | Сентябрь-декабрь 2020 |
| 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 |
| Создание рабочей группы | Декабрь 2020 |
| Повышение квалификации и переподготовка кадров | По графику и по мере необходимости |
| **Практический этап**  **Основные направления реализации программы**  Отработка методов, приемов, критериев, управленческих  подходов в реализации Программы | 2020-2024 гг. |
| Изучение и обобщение педагогического опыта учителя, его  педагогического мастерства | Ежегодно |
| Проведение проблемных, методических семинаров | Постоянно |
| **Аналитический этап.**  Структура, методика и механизм управления непрерывным самообразованием и самореализацией учителя в рамках Программы. | Май 2024 г. |
| Анализ реализации Программы, проектирование деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе развития современного образования. | Май 2024г. |
| Обобщение и презентация опыта работы по реализации Программы, по использованию новых технологий в достижении нового качества образования. | Май 2024г. |

# Содержание и реализация Программы ШНУР

# 

# Проектные линии

**ПРОЕКТ № 1 «Индивидуальные образовательные маршруты»**

(целенаправленная проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая педагогу позиции субъекта выбора, разработки и реализации личной программы развития при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

**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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Направление и содержание деятельности*** | ***Ожидаемый результат*** | ***Сроки*** |
| Изучение образовательных потребностей педагогов | Информационный  каталог | август-сентябрь каждого года |
| Перспективный план повышения квалификации | Приложение к программе | Июнь 2020. |
| Разработка годовых планов | План | ежегодно |
| Целевая подготовка учителей основной школы по обновленным ФГОС | Обеспечение кадрами, способными учить по новым ФГОС ООО | 2020-2024 |
| Аттестация педагогов (тестирование) | Повышение категории и соответствие занимаемой должности | 2020-2024г.г. |
| Участие педагогов в работе ШМО и РПГ | Заседания МО | 2020-2024г.г. |
| Оказание профессиональной методической помощи через семинары, консультации, другие виды занятий: на базе школы, в других школах | Проекты педагогов,  методические материалы. | Весь период |

**ПРОЕКТ № 2 «Менторское сопровождение внутрикорпоративного обучения как условие повышения конкурентоспособности образовательной организации»**

**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:** повышение эффективной работы школы стажере на основе технологии менторства.

**Объектом исследования** является управление качеством образования.

**Предметом инновационной деятельности** является разработка модели управления качеством образования с использованием технологии менторства.

**Основными задачами по реализации проекта являются:**

1. Разработка модели управления качеством образования с использованием технологии менторства.
2. Анализ проблем причин низкого качества образования в школе и разработка управленческого проекта по преодолению выявленных проблем.
3. Реализация проекта в сетевом формате взаимодействия.
4. Оценка эффективности модели качеством образования в формате «Ментор- стажер».

Установлены этапы реализации проекта.

*Первоначальный* этап – это аналитика. Прежде следует выявить проблему (провести мониторинг), то есть провести анализ проблемной образовательной ситуации в комплексе. Далее следует проанализировать человеческий ресурс и приступить к формированию команды по разработке и реализации проекта, делегируя лидерские полномочия и ответственность команде педагогов. В команде должна быть создана среда доверия и психологического равенства. Затем командой должен быть сделать обоснованный выбор инновационного проекта, изучены факторы, влияющие на возможность решения проблемы. И закончить первый этап следует анализом ресурсной базы.

*Второй* этап реализации проекта – это разработка «дорожной карты», определение критериальной базы ожидаемых результатов и прогнозирование результата, давая оценку рискам.

Последний, *третий,* этап – это реализация проекта. Она предусматривает выполнение программы «дорожной карты». В процессе реализации обязательно проводится промежуточный мониторинг. При реализации проекта возможна его корректировка. По завершении обязательно подведение итогов и как следствие постановка новых задач. При этом должны быть сформированы измеряемые показатели результативности деятельности команды.

**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 с школой, представление молодого учителя коллективу на педагогическом совете.
* Закрепление ментора за молодым специалистом (стажером)
* Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
* Выделение свободного методического дня.

# Организация профессиональной коммуникации:

* С менторами – 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, РПГ.
* С администрацией.

# 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.

# 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.

**ПРОЕКТ № 4 «Психолого-педагогическое сопровождение развития профессиональной компетентности педагога»**

**Цель**: создание условий для саморазвития, самодвижения в профессиональной деятельности. При разработке программы психолого-педагогического сопровождения развития профессиональной компетентности педагога актуальным становится выбор таких технологий, которые позволяют педагогу актуализировать свои ресурсы, потребности, цели и самостоятельно развиваться в направлении их достижения.

**Этапы развития профессиональной компетентности педагогов**:

На основании проанализированных на предыдущих этапах исследования теоретических и эмпирических данных, нами было выделено три основных этапа программы психолого-педагогического сопровождения.

**Первый этап** – мотивационно-установочный, создающий основу для последующих этапов.

**Цель**: ориентация участников в специфике предстоящей работы, выявление ожиданий от предстоящей работы, диагностика индивидуальных особенностей компонентов профессиональной компетентности, формирование у участников мотивационной установки на инновационную деятельность и саморазвитие.

**Содержание работы**: педагог получает информацию о сущности понятий «компетентность», «профессиональная компетентность», «развитие профессиональной компетентности», «саморазвитие профессиональной компетентности», «инновационные условия образовательной среды». На основе осознания диагностических данных педагог познает индивидуальные особенности профессиональной компетентности и специфику ее проявления в различных образовательных условиях.

Таким образом, при успешной реализации первого этапа происходит осознание педагогом себя как неповторимой уникальной индивидуальности; формируется устойчивая мотивация на освоение умений саморазвития.

**Второй этап** – практико-ориентированный – происходит соотнесение индивидуальных возможностей с формируемым стремлением к саморазвитию, благодаря включению учителей в различные виды индивидуально- ориентированной практики.

**Цель**: соотнесение индивидуальных возможностей педагогов с их стремлением к саморазвитию.

**Содержание работы**: происходит самооценка педагогом индивидуальных особенностей профессиональной компетентности на основе последовательного использования индивидуальных способов оценки своих качеств, постановки целей деятельности, формировании пути своего дальнейшего профессионального развития.

**Третий этап** – прогностический – педагог либо самоутверждается в выборе способов саморазвития профессиональной компетентности, либо понимает, что избранный вариант необходимо модифицировать; определяет возможности развития и роста в профессиональной сфере.

**Цель**: разработка педагогом индивидуальной модели развития собственной профессиональной компетентности и самосовершенствования в профессии, рефлексия изменений, произошедших за время реализации программы.

**Содержание работы**: на основании результатов индивидуальной и групповой работы педагог совместно с психологом формирует оптимальную для него модель развития профессиональной компетентности, формулирует прогноз относительно направлений и перспектив собственного профессионального развития, профессионального самосовершенствования, будущих профессиональных и жизненных планов.

**ПРОЕКТ № 5 «Организация эффективной системы электронного документооборота средствами современной информационно-коммуникационной среды образовательного учреждения»**

С 2020 в рамках реализации проекта «Критерии эффективности внедрения средств информатизации в образовательный процесс общеобразовательного учреждения» начат новый проект «». Проект предполагает организацию комплексной системы электронного документооборота в ОУ с применением современных технических и программных решений, эффективных организационных форм.

В школе № 20 создана информационно-насыщенная высокотехнологичная среда и работа по её дальнейшему развитию проводится в системе:

* информационный портал – <http://школа20.рф/> один из самых ярких, насыщенных событиями и полезных сайтов среди образовательных учреждений города Армавира. Портал имеет следующие разделы: официальный сайт, новостная страница, электронная газета. Разделы «Виртуальный музей и «Дистанционное обучение» (Moodle-система) находятся в настоящий момент в разработке,
* внутренний сайт школы – виртуальная учительская, выполняющая функции инструмента организации работы педагогического коллектива. В настоящее время к сайту подключены 40% педагогов; в разработке находится раздел «Виртуальный методический кабинет»;
* в каждом учебном кабинете (36 кабинетов) имеется компьютеризированное рабочее место учителя;
* из 36 кабинетов в 34 кабинетах имеются проекторы, в 24 кабинетах – интерактивные системы;
* все кабинеты начальной школы оснащены в соответствии с требованиями ФГОС;
* создан и постоянно пополняется банк методических разработок учителей школы;
* для работы учеников имеется 66 компьютеров;
* организована зона свободного доступа для работы учеников и учителей (Читальный зал, 2 компьютера, один из них выполняет роль информационного киоска);
* у каждого администратора школы свое рабочее место, оснащенное компьютером и печатной техникой;
* все компьютеры школы, включая ноутбуки мобильных классов, подключены к сети Интернет;
* в образовательном процессе на уроках и дополнительных занятиях активно используются информационно-коммуникативные технологии;
* все учителя школы работают с «Электронным журналом» «Электронным дневником»;

**ПРОЕКТ № 6 «Методическая мастерская»**

Методическая мастерская (банк передового педагогического опыта) - это эффективный опыт, позволяющий достигать хороших результатов в учебно-воспитательной работе при сравнительно невысоких затратах сил, средств и времени.

Можно выделить три основных подхода к трактовке передового педагогического опыта:

1. Образец хорошей работы.

2. Деятельность, в которую воплощены выводы научных исследований или успешное применение другого опыта технологии.

3. Новаторство, свои педагогические находки, открытие нового педагогического знания.

Ценен «технологизированный опыт» с выявленными и научно – обоснованными закономерностями, который работает у любого учителя Интересный, эффективный передовой педагогический опыт существует, поэтому его обязательно нужно изучать, обобщать и распространять. Внедрение же зависит от проблем, которые возникают у педагогов в ходе учебно-воспитательного процесса.

Передовой педагогический опыт должен быть источником решения педагогической проблемы. Какие могут быть в образовательном учреждении насущные проблемы:

- низкое качество знаний;

- слабая математическая подготовка учащихся;

- недостаточный уровень развития речи, мышления, памяти и других психических процессов;

- осуществление индивидуального и дифференцированного подхода;

- низкий уровень воспитанности;

- пробелы в формировании УУД учащихся по различным предметам (формирование орфографической зоркости, навыков устного счета ,обучение написанию сочинений, обучение приемам пересказа научного текста и др.).

Если есть затруднение, педагог его разрешает, создает опыт, получает результат. Положительный результат фиксируется, о нем можно рассказать другим.

Передовой педагогический опыт изучают, обобщают, распространяют.

Можно выделить критерии обобщения педагогического опыта:

- высокая результативность в формировании знаний, умений, навыков, уровня воспитанности, в развитии учащихся;

- творческая новизна опыта, новаторские начинания педагога;

- длительность функционирования опыта (развивая и совершенствуя систему работы, педагог добивается стабильных высоких результатов);

- актуальность темы опыта, перспективность.

- научная обоснованность; научные закономерности, принципы, лежащие в основе опыта;

- рациональный расход времени на достижение высоких результатов с помощью оригинальных методик.

# 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.

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** |
| 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 |