**Комплексно-целевая программа «Кадры»**

**Паспорт КЦП «Кадры»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Кадры |
| Период реализации | 2019-2023 годы |
| Основания для разработки | Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;  Федеральный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО);  Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (ФГОС НОО);  Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (ФГОС ООО);  Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (ФГОС СОО);  Профессиональный стандарт педагога;  Федеральный проект «Учитель будущего»;  Анализ результатов деятельности педагогического коллектива. |
| Разработчик программы | Административный Совет МБОУ СОШ №196, заместители директора по учебно-воспитательной работе |
| Цели программы | Создание условий для профессионального совершенствования и развития кадрового потенциала школы посредством:  - организации методического и информационного сопровождения введения профессионального стандарта педагога, обеспечение квалификационного соответствия педагогов профессиональному стандарту педагога;  - формирования у педагогов школы положительной мотивации к восприятию инноваций, переходу на новые стандарты (ФГОС ООО, Профессиональный стандарт педагога, НСУР);  - создания и реализации модели наставничества в ОО;  - овладения каждым педагогом профессиональной ИКТ-компетентностью, умениями работать в современной информационной среде через внедрение, (использование) новых информационных сервисов, систем и технологий обучения, электронных образовательных ресурсов нового поколения. |
| Проекты, приоритетные программы, сроки реализации | Внедрение Профессионального стандарта педагога (2019-2020 гг.)  Внедрение Национальной системы учительского роста (2020-2023 гг.)  Молодой педагог (2019-2023 гг.)  Внедрение дистанционных образовательных технологий (2019-2023гг.)  Внедрение национальной системы учительского роста (2020-2023 гг.) |
| Ожидаемые результаты | 1. Квалификационное соответствие педагогов профессиональному стандарту педагога – 100%. 2. Внедрение корпоративных форм обучения в практику работы методической службы, стимулирующих профессиональный рост педагога. 3. Качественная организация системы повышения квалификации в соответствии с потребностями педагогов. 4. Повышение уровня методической активности педагогов на 25%, наличие интереса у педагогов к инновационной деятельности. 5. Внедрение в деятельность педагогов информационных сервисов, систем электронных образовательных ресурсов нового поколения (дистанционное обучение, обучение по электронным учебникам) (50% педагогов). 6. Активный рост профессиональной компетентности молодых педагогов в период адаптации. Аттестация на квалификационную категорию молодых специалистов в первые 2-3 года профессиональной деятельности (не менее 50%). 7. Рост числа педагогов, имеющих квалификационные категории (не менее 65% от всего коллектива), распространяющих свой положительный педагогический опыт через участие в профессиональных конкурсах, публикации в профессиональных изданиях, имеющих индексацию в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ). 8. Наличие педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста (не менее 50%). 9. Развитие информационно-образовательной среды (ИОС), обеспечивающей формирование и развитие информационной компетентности педагога. |

**Концептуальные основы**

На современном этапе развития общества обеспечение качества образования становится одной из важнейших сфер человеческой деятельности. Главным условием реализации качественных образовательных услуг является высокий уровень профессиональной компетентности педагога. Обеспечение высокого качества образования невозможно без решения проблемы профессионального роста педагога. В Приказе Минтруда РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» даны новые целевые установки, которые заставляют акцентировать внимание на процессе самообразования учителя. Провозглашение гуманно-личностного и личностно-деятельностного образования, реализация компетентностно-ориентированного подхода в образовании изменили цели и результаты образования, требуют поиска новых рычагов обеспечения высокой эффективности управления образовательным процессом, в том числе и за счёт повышения качества профессиональной деятельности педагогов. Проблема профессионально-личностного роста учителя в настоящее время встаёт со всей остротой в условиях социально-экономических перемен и модернизации системы образования.

Профессиональный рост учителя – это самостоятельное или кем-то управляемое на рациональном или интуитивном уровнях «нарастание» разнообразия стереотипов, социальных установок, знаний, умений, способов деятельности, необходимых для решения педагогических задач и ситуаций. Профессиональный рост учителя осуществляется двумя путями:

- посредством самообразования;

- за счёт осознанного, обязательно добровольного участия педагога в организованных школой или методическим объединением мероприятиях.

Необходимо продолжить работу по преодолению педагогического консерватизма, стереотипов мышления в деятельности педагогов, развитию системы мотивации педагогов, обеспечить развитие профессиональной компетентности всех педагогов МБОУ СОШ № 196, так как все это является необходимым средством качественной реализации образовательных услуг. Работа должна быть направлена на формирование у педагогов школы положительной мотивации к восприятию инноваций, переходу на новые стандарты: ФГОС ООО, ФГОС СОО, профессиональный стандарт педагога, стандарты национальной системы учительского роста.

В связи с введением Профессионального стандарта педагога (впоследствии НСУР), сегодня педагог должен уметь на высоком уровне комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи, а именно:

- диагностировать уровень развития учащихся, выстраивать реальные цели и задачи своей деятельности и деятельности обучающихся;

- отбирать целесообразные содержание, способы и средства с учетом развития познавательных и социальных характеристик учащихся, отслеживать результаты своей деятельности и достижения обучающихся;

- разрабатывать и реализовывать вариативные образовательные программы, творчески применять известные и разрабатывать авторские образовательные идеи, технологии, методические приемы;

- организовывать познавательную деятельность, быть проводником в огромном «море» информации в условиях современности.

Необходимо организовать работу ОО таким образом, чтобы создать необходимые и достаточные условия для саморазвития и самообразования педагога в школе.

Сегодня выраженной тенденцией развития кадрового потенциала образовательной организации становится создание собственных программ обучения педагогов на базе образовательных подразделений, системы наставничества среди педагогов.

Важной для школы по-прежнему остается проблема эффективного использования современных образовательных технологий. Проблема заключается в необходимости сочетания новых технологий и лучших отечественных традиций образования. Необходимо создать условия для непрерывного повышения профессионального уровня педагогов, организующих свою профессиональную деятельность в соответствии с новыми подходами к обучению.

Использование ИКТ-технологий в учебном процессе является мощным ресурсом в повышении качества образования. Использование информационно-коммуникационных технологий во всех сферах образовательного процесса происходит уже сегодня, но погружение самого процесса в информационную среду школы зависит от профессиональной ИКТ-компетентности каждого педагога. Работу коллектива необходимо направить на внедрение новых информационных сервисов, систем и технологий обучения, электронных образовательных ресурсов нового поколения.

Мощным стимулом и источником профессионального роста педагогов современной школы становятся корпоративные формы обучения, позволяющие развивать личностные качества педагога в ходе группового взаимодействия.

Основной целью методической работы становится непрерывное совершенствование профессиональной компетентности учителей школы как условие реализации эффективного обучения, способствующего раскрытию интеллектуального и творческого потенциала каждого учащегося, формированию культуры жизненного самоопределения школьников.

Реализация комплексно-целевой программы «Кадры» направлена на решение таких проблем в рамках МБОУ СОШ № 196, как:

- введение профстандарта педагога и его применение, приведение в соответствие компетенций педагога содержанию трудовых функций стандарта профессиональной деятельности педагога;

- повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в школе;

- положительное изменение качественных показателей труда педагогов;

- развитие инновационного поведения педагогов и их нового педагогического мышления;

- закрепление и успешная деятельность молодых педагогов посредством создания и реализации модели наставничества в ОО;

- осуществление методического обеспечения процессов развития ОО;

- внедрение новых информационных сервисов, систем и технологий обучения, электронных образовательных ресурсов нового поколения;

- создание условий для сетевого взаимодействия педагогов, структурных подразделений внутри методической службы школы и с центрами непрерывного развития педагогов через создание, участие в работе проблемных групп, проектных команд.

**Цели программы**

Цели программы: создание условий для профессионального совершенствования и развития кадрового потенциала школы посредством

- организации методического и информационного сопровождения введения профессионального стандарта педагога, обеспечение квалификационного соответствия педагогов профессиональному стандарту педагога;

- формирования у педагогов школы положительной мотивации к восприятию инноваций, переходу на новые стандарты (ФГОС ООО, Профессиональный стандарт педагога, НСУР);

- создания и реализации модели наставничества в ОО;

- овладения каждым педагогом профессиональной ИКТ-компетентностью, умениями работать в современной информационной среде через внедрение, (использование) новых информационных сервисов, систем и технологий обучения, электронных образовательных ресурсов нового поколения.

**Механизм реализации программы**

Реализация комплексно-целевой программы «Кадры» осуществляется через реализацию 4 проектов: «Внедрение Профессионального стандарта педагога», «Внедрение национальной системы учительского роста», «Молодой педагог», «Внедрение дистанционных образовательных технологий». Реализация данных проектов позволит создать образовательную среду, максимально способствующую обеспечению профессионального роста учителя, развитию его творческого потенциала, получению опыта профессиональной коммуникации.

Проект «Внедрение Профессионального стандарта педагога» направлен на организацию методического и информационного сопровождения введения профессионального стандарта педагога, обеспечение квалификационного соответствия педагогов профессиональному стандарту педагога. В ходе реализации проекта основными направлениями деятельности являются:

- осуществляется ознакомление педагогов образовательной организации с основными положениями профессионального стандарта педагога;

- изучение уровня готовности педагогов к применению профессионального стандарта педагога, организация методического сопровождения овладения педагогами ключевых компетенций профессионального стандарта педагога;

- создание информационного «поля» с целью сопровождения педагогов на этапе введения профессионального стандарта, проектирование модели саморазвития педагогов;

- организация работы по приведению в соответствие с профстандартом нормативной базы образовательного учреждения;

- организация процедуры самоанализа соответствия профстандарту профессиональных компетенций педагогов школы;

- проведение процедуры аттестации работников с целью определения квалификационного соответствия этих лиц требованиям профстандартов;

- разработка и создание условий для реализации индивидуальной образовательно-методической траектории педагога.

Проект рассчитан на 2 года (2019-2020 гг).

Проект «Внедрение национальной системы учительского роста» в окончательном варианте будет разработан и начнет свою реализацию в 2020 г. после утверждения новой модели аттестации с учетом возможностей учительского роста.

Национальная система учительского роста (НСУР) – более усовершенствованная форма аттестации учителей, которая должна более точно отображать качество преподавания и профессионализм специалистов в сфере образовательных услуг. Новая система предполагает и присвоение новых квалификационных категорий в соответствии со сферой образовательной деятельности педагога, которые будут отражены документально и в штатном расписании. Она призвана создать систему стимулов для профессионального роста учителей на основе общефедеральной (объективной и независимой) оценки уровня необходимой квалификации учителей; установить единые для Российской Федерации требования к уровневому профессиональному квалификационному испытанию (аттестации); создать систему учительских должностей как государственный механизм карьерного роста учителя без ухода из профессии. Проект будет рассчитан на 2020 – 2023гг.

Проект «Молодой педагог» направлен на совершенствование организации работы с молодыми педагогами, оказание методической помощи в их профессиональном становлении в условиях реализации ФГОС через организацию наставничества и школы молодого педагога. Он представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства молодых педагогов, работающих в сфере от 1 года до 3-х лет. Предполагается организация методической работы с молодыми педагогами по двум направлениям: создать гибкую и функциональную систему формирования профессиональной деятельности молодого специалиста с помощью педагога-наставника и Школу молодого педагога «Перспектива», с помощью которых происходит освоение содержания и технологии деятельности педагога. Выделены следующие основные направления: дидактическая подготовка; воспитательная подготовка; психологическая подготовка; правовая подготовка. Организация данной работы даст молодому педагогу возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

Реализация модели организации наставничества предполагает закрепление за молодым учителем педагога-наставника с целью оказания помощи в приобретении навыков практической деятельности, в формировании готовности к самостоятельной организации и осуществлению деятельности, передачи молодому специалисту накопленного опыта профессионального мастерства, обучения наиболее рациональным приемам и передовым методам работы, оказания всесторонней помощи молодому специалисту в овладении профессиональными навыками, своевременного выявления и устранения ошибок в трудовой деятельности молодого специалиста, установления педагогически целесообразных взаимоотношений с начинающим педагогом, систематического обмена информацией по состоянию воспитательно-образовательного процесса, своевременного внесения поправок в педагогические действия, посещения занятий, уроков.

В рамках реализации проекта станут традиционными общешкольные мероприятия: Неделя молодого педагога, дуальные уроки (молодой педагог и наставник), проведение семинаров. Данный проект рассчитан на 2019-2023гг.

Проект «Внедрение дистанционных образовательных технологий» направлен на обеспечение условий для повышения квалификации и саморазвития педагогов, овладение профессиональной ИКТ-компетентностью, умениями работать в современной информационной среде. Основными направлениями деятельности педагогического коллектива будут внедрение электронных форм учебников в учебный процесс и внедрение дистанционного обучения. Освоение новой формы организации учебного процесса (дистанционного обучения) позволяет создать новые условия для повышения профессионального мастерства педагогам школы, освоить новые формы обучения, организовать и внедрить дистанционное образование в школе по индивидуальным учебным траекториям обучающихся, проводить занятия в дистанционной форме. Внедрение дистанционных образовательных технологий в образовательный процесс позволит создать условия для расширения круга потребителей образовательных программ, повышения эффективности реализации дополнительных программ, повышения качества предоставления образовательных услуг.

В ходе реализации проекта запланированы:

- мониторинг готовности педагогического коллектива к реализации дистанционных форм обучения;

- разработканормативных и локальных документов для организации дистанционного обучения и применения ЭФУ;

- разработка и реализация программы повышения квалификации педагогических кадров, предусматривающих овладение теоретическими и практическими знаниями и умениями по организации дистанционного обучения и использования ЭФУ;

- разработка содержания дистанционного обучения по основным направлениям ООП;

- обеспечение информационно-методической поддержки развития дистанционного образования;

- формирование банка электронных образовательных модулей для учащихся;

- апробация разнообразных форм дистанционной поддержки в образовательном процессе;

- развитие системы сетевого взаимодействия в ОО;

- организация участия педагогов в профессиональных объединениях учителей, в сетевых сообществах.

Проект рассчитан на 2019-2023гг.

Основными принципами, определенным КЦП «Кадры», в работе с педагогами будут являться:

- принцип «зоны ближайшего развития»: изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога; определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации; составление программы профессионально роста педагога; контроль реализации программы, ее корректировка;

- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы: предоставление педагогу возможности выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы; проблемно-тематическое планирование индивидуальной и групповой форм методической работы, планирование промежуточных и конечных результатов;

- принцип дифференцированности: предоставление возможности реализации творческого потенциала каждого педагога, с разным профессиональным уровнем, разными способностями и возможностями педагога (по стажу, творческой активности, образованию, категоричности);

- принцип поступательности: сохранение связей с опытом предыдущих поколений педагогов, методистов, учёных;

- принцип стимулирования творческого роста педагогов: систематическое отслеживание результатов, оценка профессионального роста педагогов; определение системы средств, побуждающих каждого педагога к поиску и творчеству; разработка положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов; поддержка, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем.

Основные направления деятельности в рамках реализации КЦП «Кадры»: технологическое (выявление, изучение, обобщение, трансляция опыта); андрагогическое (диагностика подготовленности педагогов и их потребностей, разработка вариативных планов развития педагогов с учётом уже имеющегося профессионального опыта и их пожеланий, повышения мотивации педагогов к саморазвитию, создание ситуации личностного роста через внедрение корпоративных форм образования); исследовательский ( анализ «затруднений» педагогов, поиск их причин, поиск выхода из «затруднений», использование новых форм и методов методической деятельности); информационное (получение информации из разных источников, оценивание нововведения, определение путей использования информации); управленческое (анализ исходного состояния педагогического коллектива, проектирование механизма управления, определение идеи, цели, задач).

Руководство по реализации КЦП «Кадры» осуществляет методическая служба, состоящая из ряда структур, участников, условий и процессов.

Методическая служба школы осуществляет методическое сопровождение и методическое обеспечение педагогов:

|  |  |
| --- | --- |
| Методическое сопровождение | Методическое обеспечение |
| Актуализация, диагностика и анализ проблем | Предоставление информации, выбор УМК, методические средства |
| Информационный поиск возможного пути решения | Организация процесса создания методического продукта |
| Консультации на этапе выбора пути решения проблемы | Эффективная реализация профессиональной педагогической деятельности |
| Консультирование плана действий | Апробация и внедрение в практику моделей, методик, технологий |
| Первичная реализация плана | Информирование, просвещение и обучение педагогов |
| Разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности |  |

В рамках реализации проектов «Внедрение Профессионального стандарта педагога», «Молодой педагог», «Внедрение дистанционных образовательных технологий» основные формы методической работы - корпоративное и индивидуальное обучение.

Обучение педагогов МБОУ СОШ № 196 будет строиться исходя из:

- обсуждения актуальных образовательных проблем и освоения новых педагогических технологий в рамках введения ФГОС в ходе работы над методической темой коллектива ОО в течение 5-и лет;

- проблем конкретного учителя, с опорой на его инициативу.

Обязательным условием повышения квалификации учителя на рабочем месте является взаимодействие с коллегами, сотрудничество при выполнении совместных проектов. В ходе обучения педагогов будут использоваться элементы технологий модульного обучения, модерации и активного обучения.

Основными формами организации корпоративной работы педагогов являются: работа в командах переменного состава, в группах по профилю, в парах, индивидуально, фронтально. Команды педагогов формируются под конкретные задачи и проекты. Данные формы позволят создать условия для сетевого взаимодействия структурных подразделений внутри методической службы.

Для подготовки педагогов планируется проведение семинаров по обсуждению значимых педагогических явлений и технологий, методик; практических семинаров с представлением опыта работы по освоению методик, технологий; круглых столов, тематических педсоветов, мастер-классов; деловых игр; смотр-конкурсов; методического фестиваля, защиты педагогических проектов. Наиболее часто используемыми формами обучения в рамках реализации проектов являются: самоанализ и самооценка, собеседование по определению задачи и выбору форм работы, индивидуальные консультации; творческие группы; наставничество; педагогические мастерские; обучение на собственных открытых уроках; супервизии, проведенные учителем для коллег или описанные им проблемные ситуации, которые рассматриваются и анализируются совместно с опытными коллегами, благодаря чему учитель получает объективную информацию для более полного и объективного видения своей собственной деятельности; делегирование; работа в составе методического объединения; участие в вебинарах; виртуальный методический кабинет.

Исследование результативности реализации КЦП «Кадры» осуществляется по результатам:

- анализа работы временных проблемных, проектных и творческих групп, письменных материалов о проделанной работе (материалы семинаров, заседаний, публикации);

- анализа работы педагогического совета, научно-методического совета, кафедр, методических объединений (отчёты по деятельности, протоколы и материалы, созданные в процессе и в результате работы);

- участия в семинарах, конференциях (материалы, отражающие содержание проведённой работы);

- участия во внешних программах обучения, динамика и качество повышения квалификации (сертификаты, свидетельства);

- работы школы молодого учителя «Перспектива», качества работы с молодыми педагогами;

- анализа анкетирования, опросов, посещения занятий с последующим обсуждением, диагностирования по выявлению положительного эффекта от внедрения инновации;

- мониторинга и оценки качества образования.

Основными формами предъявления и обобщения проделанной работы, оформления результатов являются: показ опыта в форме серии открытых занятий, мероприятий; ознакомление педагогов с документальным обеспечением реализуемых нововведений; составление описания предъявляемого опыта и создание информационной базы; проведение ряда семинаров, практикумов, деловых игр, вебинаров разного уровня; публикации материалов в СМИ, на педагогических порталах, сайтах; участие педагогов в различных педагогических конкурсах.

Данная программа рассчитана на 2019-2023 годы. Реализация программы состоит из 4 этапов.

Первый этап (2019 год) – диагностико-аналитический этап. На данном этапе работа над КЦП «Кадры» заключается в изучении потребностей педагогов в образовании и совершенствовании педагогического мастерства, степени удовлетворенности содержанием и формами обучения на курсах повышения квалификации, выявлением способностей к саморазвитию, в формировании базы данных об уровне сформированности профессиональной компетентности педагогов. В ходе анкетирования педагогов должны быть выявлены причины успешности и профессионального выгорания педагогов и определены позитивные элементы, способствующие дальнейшему росту профессионализма учителя. На основе полученных результатов определяются зоны ближайшего развития каждого педагога.

Второй этап (2020 год) – информационно-проектировочный этап. Осуществляется проектирование деятельности методической службы, построение новой модели работы, определение оптимальных условий деятельности, организация всех направлений методической работы по заданной теме, составляются как индивидуальные планы каждым педагогом, так и дифференцированные планы работы с педагогами различных категорий (молодые, опытные и пр.),

Третий этап (2020-2022 годы) – организационно-методический этап. На данном этапе идёт изменение профессиональной деятельности педагогов путем внедрения в практику модели организации работы методической службы школы, основанной на применении корпоративных форм обучения, создании новых педагогических объединений. Осуществляется апробация новых форм и методов работы с педагогами. Осуществляется реализация персонифицированных программ саморазвития педагогов, оказание индивидуальной методической помощи педагогам, работающим по индивидуальным образовательным маршрутам. Определение персонифицированного содержания осуществляется на основе анализа профессиональных затруднений, выявляемых на основе педагогической диагностики. В качестве основных форм освоения персонифицированных программ можно назвать следующие: самообучение, саморазвитие, индивидуальные консультации, работа с методической литературой, посещение виртуального методического кабинета, созданного на базе сайта школы, который, согласно содержанию индивидуальных образовательных маршрутов, наполняет методист при непосредственном участии самих педагогов. Организуется реализация групповых программ профессионального роста (прохождение единого, разработанного на основе запроса педагогов и потребностей образовательной организации плана профессионально-личностного развития педагогического коллектива). Содержание групповой программы развития педагогов определяется совместно членами научно-методического совета с педагогическими работниками с учетом актуальных задач, которые стоят перед школой в связи с реализацией ФГОС. Большое внимание в рамках данного направления должно быть уделено работе педагогов в творческих группах, обмену педагогическим опытом, проведению профессиональных конкурсов, мастер-классов, тренингов.

Четвёртый этап (2023 год) – рефлексивно-диагностический этап. Используется метод пошаговой рефлексии. На данном этапе производится анализ результатов деятельности по реализации проектов, оценка повышения качества педагогической деятельности, привлечение внимания общественности к итогам реализации проектов. В качестве средства контроля качества за результатами реализации КЦП «Кадры» выступают контрольно-оценочные материалы (анкеты, методики, опросы). Результатом профессионально-личностного роста должна быть сформированная профессиональная компетентность, отвечающая требованиям профессионального стандарта педагога.

**Основные мероприятия по реализации программы**

**(опорная ежегодная цикличная работа педагогического коллектива) по направлениям**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание деятельности | Срок | Ответственные |
| *1. Организационные мероприятия* | | | |
| 1.1 | Совершенствование и актуализация нормативно-правовой базы | 2019-2023 гг. | административный совет |
| 1.2 | Обновление базы данных: кадры | ежегодно, октябрь | заместитель директора по УВР |
| 1.3 | Планирование методической работы в соответствии с поставленными целями и задачами | ежегодно, август | заместитель директора по УВР,  руководители кафедр, МО |
| 1.4 | Развитие структуры методической работы в школе | постоянно | заместитель директора по УВР,  руководители кафедр, МО |
| 1.5 | Внедрение новых форм методической работы | 2019 -2023гг. | заместитель директора по УВР,  руководители кафедр, МО |
| 1.6 | Перспективное планирование повышения квалификации педагогов | ежегодно, сентябрь, январь | заместитель директора по УВР |
| 1.7 | Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов | ежегодно, январь | заместитель директора по УВР |
| 1.8 | Утверждение планов самообразования педагогов | ежегодно, сентябрь | руководители кафедр, МО |
| 1.9 | Обеспечение повышения предметной квалификации в системе курсовой подготовки института повышения квалификации работников образования (вне рабочего места) | 2019-2023 гг. | заместитель директора по УВР |
| 1.10 | Организация корпоративной работы педагогов | 2019-2020 | заместитель директора по УВР,  руководители кафедр, МО |
| *2.Методическая работа* | | | |
| 2.1 | Проектирование деятельности методической службы. Организация работы кафедр, МО учителей по реализации методической темы ОУ | 2019-2023 гг. | заместитель директора по УВР |
| 2.2 | Организация внутришкольного обучения: методические совещания, научно-практические конференции, семинары, круглые столы | постоянно | административный совет |
| 2.4 | Работа творческих (проектных) групп по проблемам обучения и воспитания обучающихся | 2019 -2023гг. | заместитель директора по УВР, руководители групп |
|  | Организация наставничества и работа школы молодого учителя «Перспектива» | 2019-2022 гг. | заместитель директора по УВР, руководители кафедр, МО |
| 2.5 | Портфолио:  - учителя, воспитателя  - классного руководителя,  - ученика | в течение года | педагоги |
| 2.6 | Проведение смотра кабинетов | 2019 -2023гг. | заместитель директора по УВР |
| 2.7 | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства | 2019 -2023гг. | заместитель директора по УВР, зав. учебным отделом |
| 2.8 | Организация и проведение предметных недель | ежегодно, по графику | руководители кафедр, МО |
| 2.9 | Консультирование педагогов по проблемам обучения и воспитания | в течение года | заместитель директора по УВР, воспитательный совет, СПС |
| 2.10 | Участие в работе школьных и районных методических объединений, ЦНР, научно-практических конференций, семинаров, круглых столов, направленных на повышение квалификации педагогов | в течение года | заместитель директора по УВР, педагоги |
| 2.11 | Сопровождение профессионального развития педагогов. Оказание профессиональной методической помощи всем категориям педагогических работников с целью повышения их профессиональной компетентности через семинары, консультации, другие виды занятий:  -на базе ОУ;  -в других ОУ;  -в ГЦРО;  -в НИПКиПРО и др. | постоянно | заместитель директора по УВР, зав. учебным отделом |
| 2.12 | Повышение предметной квалификации в системе методической работы школы:  - диагностирование;  - проведения семинаров, круглых столов, мастер-классов и т.д.;  - Неделя педагогического мастерства;  - Школа молодого педагога «Перспектива» | 2019-2023 гг. | заместитель директора по УВР |
| 2.13 | Проведение мероприятий для  представления результатов  инновационной деятельности  педагогического коллектива школы | 2019-2023 гг. | заместитель директора по УВР, педагоги |
| *3.Экспериментальная деятельность* | | | |
| 3.1 | Организация работы творческих групп по основным вопросам введения ФГОС, по реализации проектов | 2019-2023 гг. | зам. директора по УВР, руководители групп |
| 3.2 | Реализация проекта «Внедрение Профессионального стандарта педагога» | 2019-2020гг. | руководитель проекта |
| 3.3 | Реализация проекта «Внедрение национальной системы учительского роста» | 2020-2023гг. | руководитель проекта |
| 3.4 | Реализация проекта «Молодой педагог» | 2019-2023 гг. | руководитель проекта |
| 3.5 | Реализация проекта «Внедрение дистанционных образовательных технологий» | 2019-2023 гг. | руководитель проекта |
| *4. Аналитическая деятельность* | | | |
| 4.1 | Внутришкольный контроль | ежегодно, согласно плану ВШК | административный совет |
| 4.2 | Изучение образовательных потребностей педагогов | ежегодно, май | заместитель директора по УВР |
| 4.3 | Диагностика профессиональной компетентности, педагогических проблем учителей | 2019-2023 гг. | заместитель директора по УВР, методисты |
| 4.4 | Рейтинг кафедр, МО | 2019-2023 гг. | заместитель директора по УВР |
| 4.5 | Портфолио педагога | 2019-2020 гг. | заместитель директора по УВР, педагоги |
| 4.6 | Отчеты учителей по теме самообразования | ежегодно, май | руководители кафедр, МО, педагоги |
| 4.7 | Обобщение опыта: публикации педагогов в профессиональных изданиях, в средствах массовой информации; проведение мастер–классов, открытых мероприятий педагогами ОУ | постоянно | руководители кафедр, МО, педагоги |
| 4.8 | Аттестация педагогов | ежегодно, в соответствии с графиком | заместитель директора по УВР |
| 4.9 | Проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов | ежегодно, в соответствии с графиком | заместитель директора по УВР, методисты |

**Ожидаемые результаты программы**

1. Квалификационное соответствие педагогов профессиональному стандарту педагога – 100 %.
2. Внедрение корпоративных форм обучения в практику работы методической службы, стимулирующих профессиональный рост педагога.
3. Качественная организация системы повышения квалификации в соответствии с потребностями педагогов.
4. Повышение уровня методической активности педагогов на 25%, наличие интереса у педагогов к инновационной деятельности.
5. Внедрение в деятельность педагогов информационных сервисов, систем электронных образовательных ресурсов нового поколения (дистанционное обучение, обучение по электронным учебникам) (50% педагогов).
6. Активный рост профессиональной компетентности молодых педагогов в период адаптации. Аттестация на квалификационную категорию молодых специалистов в первые 2-3 года профессиональной деятельности (не менее 50%).
7. Рост числа педагогов, имеющих квалификационные категории (не менее 65% от всего коллектива), распространяющих свой положительный педагогический опыт через участие в профессиональных конкурсах, публикации в профессиональных изданиях, имеющих индексацию в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ).
8. Наличие педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста (не менее 50%).
9. Развитие информационно-образовательной среды (ИОС), обеспечивающей формирование и развитие информационной компетентности педагога.

**Ожидаемые эффекты реализации программы**

1. Рост удовлетворенности педагогов своей профессиональной деятельностью на 15%.
2. Закрепление молодых специалистов в школе.
3. Повышение качества образования одаренных детей, детей с особыми образовательными потребностями через внедрение электронного и дистанционного обучения в образовательный процесс.
4. Создание условий, обеспечивающих формирование индивидуальных образовательных траекторий обучающихся.