Приложение №\_\_\_

К Программе развития

МБОУ СШ № 94 на 2020-2025гг.

**Программа профессионального развития педагогических и управленческих кадров МБОУ СШ № 94 «Управление развитием человеческого потенциала».**

1. Пояснительная записка

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в учителе, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность педагога.

 Актуальность проблемы обновления образования объясняется стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. Использование же в педагогической деятельности различных образовательных технологий позволяет преподавателям и другим специалистам повысить мотивацию обучающихся, профессионально-практическую направленность занятий, а следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной педагогической деятельности.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, проектирования оптимальной авторской методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом.

Условием успешной социализации учащихся школы является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы школы акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности учителя. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания педагога и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

В Инновационной программе МБОУ СШ № 94 «Школа эффективных практик» определена

цель: разработка и внедрение модели образовательного пространства ОУ для раскрытия и развития потенциала каждого ученика в соответствии с его индивидуальными возможностями и способностями.

задачи:

1. Изменить структуру и содержание образовательного процесса, через внедрение современных технологий, методик в условиях реализации ФГОС:

a. создать условия для профессионального самоопределения и самовыражения учащихся, развития и реализации их творческих, интеллектуальных и иных способностей, через интеграцию основного и дополнительного образования;

b. создать условия для выбора и реализации индивидуальных образовательных траекторий, отвечающих личностным потребностям и способностям учащихся;

2. Изменить инфраструктуру школьного пространства

3. Расширить сферы образовательных услуг через реализацию модели сетевого взаимодействия.

4. Выстроить систему управления изменениями на основе рефлексивных сред и практик.

5. Разработать и внедрить программу развития человеческого потенциала в условиях изменяющейся стратегии ОУ.

Руководствуясь этим, определены ведущие направления методической деятельности:

* Оценка профессиональной деятельности педагога (современные инструменты оценки квалификации, методическое наблюдение, описание, обнаружение и оценка деятельности, поддержка профессиональных коммуникаций, сетей, объединений, рефлексивных событий и т.п.);
* Обеспечение профессионального развития педагога в части оснащения его новыми образовательными технологиями, в том числе технологиями оценивания, способами работы в цифровой и других образовательных средах; обустройство (исследование, мониторинг) практик работы с детскими образовательными результатами (включая функциональную грамотность) (профессиональные пробы, методические десанты, сопровождение);
* Технологии профессионального обустройства горизонтальной карьеры педагога (наставничество, тьюториал, менторство, супервизия, РАОП);
* Изменение позиции и роли педагога.

Современная стратегия образования, учитывая запросы и потребности формирования личности, гражданина и специалиста, требует внедрения новых, все более эффективных образовательных технологий. Такие технологии связываются, прежде всего, с целенаправленным изменением, вносимым в среду новые стабильные элементы (новшество), вызывающие переход системы из одного состояния в другое. Изменения, которые носят существенный характер, сопровождаются изменениями в образе деятельности, стиле мышления. Эти изменения должны коснуться, прежде всего, педагога, его позиций:

Педагог-управленец.

Непосредственным руководителем образовательным процессом является именно педагог. Управление образовательным процессом педагог выстраивает на основе знаний, с учетом внутренних психологических закономерностей ребенка, т.е. его потребностей, мотивов, интересов, жизненных целей, природных способностей и задатков.

Основные качества педагога-управленца:

* Умение четко определять, формулировать цели и задачи для каждого конкретного этапа учебной деятельности.
* Выбирать оптимальные формы и методы обучения сообразно поставленным целям в соответствии с конкретными условиями.
* Анализировать результаты своей деятельности и ставить новые задачи, причинно-следственные связи в возникших проблемах педагогических ситуациях. Основываться в своей деятельности на взрослых психологических особенностей учащихся.
* Корректировать задачи и перестраивать собственную деятельность в зависимости от изменения условий, как внешних, так и внутренних, т.е. интеллектуального, функционального состояния учеников.
* Проектировать и организовывать учебную деятельность учащихся в соответствии с их потребностями, интересами, соразмерно с природными задатками и способностями.
* Постоянно совершенствовать свое педагогическое мастерство.

Педагог-тьютор.

Индивидуализация обучения обеспечивается введением тьюторского сопровождения. Дифференциация позволила педагогам перейти от единого учебного плана и единообразия в организации школьной жизни к некоторому многообразию. Создание специальных условия, направленных на формирование процессов самоопределения и образовательного выбора у школьника.

Основные качества педагога-тьютера:

* Способность проявлению и реализации учебной и общественной инициативы при выборе и освоении профиля обучения;
* Создавать условия для формирования индивидуальных учебных планов учащихся с учетом образовательных и профессиональных интересов и планов на будущее;
* Организовывать коммуникацию с учащимися, направленную на анализ выбора, результатов, корректировку индивидуальных учебных планов.

Для учащегося тьютор появляется в образовательном пространстве школы либо в результате административного решения (внесения изменений в штатное расписание, назначения, закрепления тьютора за определенной группой учащихся), либо в результате выбора тьютора самим учащимся.

Основанием для такого выбора является желание учащегося работать именно с конкретным педагогом, основанное на опыте предыдущих контактов старшеклассника, коммуникативной совместимости, общности предметных интересов.

Педагог-наставник.

Значение индивидуального стиля общения с детьми и средства повышения коммуникативности зависит от педагога. От его стиля общения зависит психологическая атмосфера, эмоциональное благополучие.

Наиболее плодотворный процесс воспитания и обучения обеспечивается именно надежно выстроенной системой взаимоотношений.

Такая система должна характеризоваться:

* взаимодействием факторов ведомости и сотрудничества при организации воспитательного процесса;
* наличием у школьников ощущения психологической общности с педагогами;
* ориентировкой на взрослого человека с высоким самосознанием, самооценкой;
* отсутствие авторитарных форм воспитательного воздействия;
* использованием в качестве фактора управления воспитанием и обучением;
* заинтересованности учащихся;
* единством делового и личностного общения;
* включением учащихся в целесообразно организованную систему;
* педагогического общения, в том числе через разнообразные формы деятельности: кружки, конференции, диспуты и т.п.

Требования к педагогам-наставникам для развития коммуникативных способностей:

* Нужно сознавать, что школа-часть общества, а отношение педагога к детям выражение общественных требований.
* Педагог не должен открыто демонстрировать педагогическую позицию. Для детей слова и поступки педагога должны восприниматься как проявление его собственных убеждений, а не только как исполнение долга. Искренность педагога – залог прочных контактов с воспитанниками.
* Адекватная оценка собственной личности. Познание себя, управление собой должно стать постоянной заботой каждого педагога. Особого внимания требует умение управлять своим эмоциональным состоянием: воспитательному процессу вредит раздражительный тон, преобладание отрицательных эмоций, крик.
* Педагогически целесообразные отношения строятся на взаимоуважение ученика и педагога. Надо уважать индивидуальность каждого школьника, создавать условия для его самоутверждения в глаза сверстников, поддерживать развитие положительных черт личности.
* Педагогу необходимо позаботиться о благоприятной самопрезентации: показать ребятам силу своей личности, увлечения, умелость, широту эрудиции, но не назойливость.
* Развитие наблюдательности, педагогического воображения, умение понимать эмоциональное состояние, верно истолковывать поведение. Творческий подход к анализу ситуации и принятию решений основывается на умении педагога принимать роль другого – ученика, родителей, коллеги, - становиться на их точку зрения.
* Увеличение речевой деятельности учеников за счет уменьшения за счет уменьшения речевой деятельности педагога – важный показатель мастерства общения педагога.
* Даже при незначительных успехов учеников быть щедрым на похвалу. Хвалить нужно в присутствии других, а порицать лучше наедине. Учительская речь должна быть при этом выразительной. И если даже у вас не поставлен голос вас могут выручить жесты, мимика, взгляд.
* Сделать родителей своих учеников союзниками педагогических намерений.
* Содержание бесед должно быть интересно обеим сторонам.

В связи с этим возникает потребность в новых подходах управлении кадрами в направлении повышения квалификации через развитие человеческого потенциала (далее РЧП). Под «развитием человеческого потенциала» мы понимаем: совокупность запланированных действий, повышающих навыки, способности и/или знания индивида и направляющих их к выгоде организации.

Развитие человеческим потенциалом в школе рассматривается как отдельный вид управленческой деятельности, обеспечивающий: формирование и сохранение кадрового потенциала, квалифицированных, приверженных организационным целям и мотивированных сотрудников; обеспечение дальнейшего развития способностей работников (в том числе, через обучение работников) для обеспечения более результативного труда, обеспечение формирования организационной культуры, поддерживающей заинтересованность сотрудников в эффективной деятельности.

В рамках реализации направления «Повышения квалификации» мы выходим на разработку Программы профессионального развития педагогических и управленческих кадров «Управление развитием человеческого потенциала».

1. Цели, задачи, ожидаемые результаты, направления

Цель: выявление и развитие способностей работников и использование их на благо МБОУ СШ № 94 (приобретение новых инструментов и методов, позволяющих быстрее изменять процессы, совершенствования которых критично для образовательного учреждения, полное овладение ими и умелое применение, разработка системы непрерывного образования работников по поддержке и реализации стратегии МБОУ СШ № 94)

Задачи:

* Обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами
* Создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования
* Подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания
* Совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения
* Создание системы стимулирования деятельности работников школы
* Развитие коллектива единомышленников.

Ожидаемые результаты:

1. институциональное закрепление в ОУ развития РЧП;

2. сформированность компетенций в соответствии с требованиями изменившейся стратегии;

3. повышение качества образования в ОУ за счет смены позиции педагога;

4. оптимальное использование РЧП на развитие ОУ в делегировании полномочий, горизонтальной карьере;

5. положительный имидж и высокий рейтинг ОУ;

6. успешная реализация стратегий при переходе к школе нового формата Школы эффективных практик.

Критерии:

1. Реализация плана мероприятий программы РЧП.
2. Реализация дорожной карты (плана) системы наставничества.
3. Наличие персонализированных программ наставничества.

4. Наличие индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников.

5. Качественная активность педагогов в различных творческих и профессиональных мероприятиях, тиражировании опыта.

6. Наличие «разного педагогического продукта» и его практическое использование.

7. Удовлетворенность всех участников образовательного процесса.

8. Высокие рейтинговые показатели.

В рамках реализации национального проекта «Учитель будущего» непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов через персонализированные программы наставничества профессионального развития, преимущественно используя «горизонтальное» методическое сотрудничество в рамках организации и муниципалитета, предприятий реального сектора экономики, учреждений культуры, спорта, негосударственных образовательных организаций («расшколивание»):

* освоение приемов, способов работы с новыми образовательными результатами, которые ранее не входили в программы подготовки работающих сегодня педагогов;
* обмен опытом, взаимообучение педагогов на основе удачных прецедентов;
* профессиональная коммуникация, способствующая осмыслению складывающихся образовательных практик;
* продвижение и оформление малых образовательных инноваций.

В итоге, система непрерывного педагогического образования существенно трансформируется за счет оформления сегмента непрерывного повышения профессионального мастерства, дополняющего существующие практики повышения квалификации.

Приоритетные направления повышения квалификации педагогических работников:

* Внедрение современных педагогических технологий
* Реализация ФГОС НОО, ООО, СОО.
* Информатизация образовательного пространства
* Работа с одаренными обучающимися
* Работа с обучающимися ОВЗ
* Функциональная грамотность обучающихся
* Техническое творчество обучающихся.
* Проектная деятельность.

3. Этапы реализации

1. Организационный этап (2020 – 2021 г.). Создание и введение в деятельность школы программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.

2. Технологический (основной) этап (2021- 2025 гг.).

 Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.

3. Рефлексивный (обобщающий) этап (2025-2025 гг.). Анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации членов педагогического коллектива. Определение перспектив дальнейшего развития школы, соответствующих критериям оценки качества образования, методологии обновления содержания, целей и структуры образования.

4. Организационное и функциональное обеспечение

Функции директора в аспекте реализации программы: общее руководство разработкой и реализацией программы, обеспечение реализации программы, координация, контроль.

Функции заместителя директора по УВР:

* определение приоритетных направлений работы
* корректировка составляющих элементов программы
* анализ и обобщение результатов реализации программы
* регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы
* внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом
* осуществление взаимосвязи с 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 кафедр:

* обобщение передового педагогического опыта учителей кафедр
* диагностирование затруднений педагогов и планирование работы по их устранению
* организация работы педагогов в системе наставничества
* организация работы над разработкой индивидуальных образовательных маршрутов педагогов и персонализированных программ наставничества

Функциональные обязанности педагогов:

* обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ
* участие в работе системы наставничества (наставник/наставляемый)
* разработка индивидуального образовательного маршрута и персонализированных программ наставничества
* повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы

Функции психолога:

* анализ развития педагогического коллектива
* проведение семинаров, консультаций и других форм по психологическим аспектам реализации программы.

5. Содержание и средства реализации

Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:

* обеспечение нормативной, правовой системы стимулирующего характера педагогических работников
* аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия
* прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в три года.

Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников школы:

* составление перспективного плана-прогноза потребности в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку педагогических кадров
* организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения
* организация мониторинга реализации системы наставничества педагогических работников
* расширение образовательного пространства и создание за счет этого необходимых условий для включения педагогов школы в образовательное пространство района, города, края.
* интенсификация подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием, специалистов с высшей, первой и второй категориями.

Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров:

* организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала
* теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования
* развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки педагогических кадров
* совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов: обязательные курсы повышения квалификации, консультации наставников-педагогов
* совершенствование системы наставничества педагогических работников
* развитие конкурсного движения педагогов.

Создание модели личности педагога.

Профессиональное самосознание учителя является важным условием роста педагогического мастерства и включает:

* знания о себе как о специалисте
* знание о себе как о личности
* эмоциональное отношение к себе как к педагогу-профессионалу.

Развитие профессионального самосознания происходит:

* в процессе осмысления уровня подготовленности
* в самопознании себя как личности
* в самопознании себя как профессионала
* в процессе самоанализа своей деятельности и ее результатов
* в процессе профессиональной самооценки.

От глубины анализа указанных критериев зависят профессиональный рост педагога и развитие его творческого потенциала. Важным показателем уровня профессионального самосознания, критического отношения к себе, к результатам своей деятельности и возможностям самосовершенствования педагога является его профессиональная самооценка. Она играет регулирующую роль в процессе профессионального роста педагога, который возможен лишь при саморегуляции, опирающейся на «рассогласование» между оценкой себя и идеальным представлением о педагоге.

Параметры саморегуляции:

* потребность в саморегуляции познавательной деятельности и самосовершенствовании (стремление изменить себя, свой характер, свою волю, организовать свою деятельность, совершенствовать мастерство и т.п.)
* устойчивая саморегуляция (реальная продуктивность самоусовершенствования, саморегуляция на уровне привычки, то есть владение своим поведением, умение организовать свою деятельность и т.п.).

Уровни саморегуляции

*1-й уровень* – *высокий*. Потребность в самообразовании, самовоспитании, самосовершенствовании, то есть в повышении показателей проявления всех личностных и профессиональных качеств. Этот уровень характеризуется высоким развитием любознательности, интеллекта, воли, общей и профессиональной культуры и эрудиции, потребностей и ценностных ориентаций. Высокий уровень саморегуляции предполагает интеллектуальную активность, которой присущи следующие признаки:

* осознание и вычленение проблемы
* умение прогнозировать свою деятельность и деятельность других
* умение планировать и реализовывать планы
* умение пользоваться логическими операциями и переносить имеющиеся знания и умения в другие ситуации
* мотивационно-ценностный диалектический подход к деятельности; способность к восприятию, поиску, анализу и переработке информации, необходимой при принятии и реализации педагогических решений
* экономичность мышления (рациональность, нахождение наиболее оригинального способа решения задач и т.п.)
* самостоятельность мышления в преодолении затруднений, в выборе путей разрешения трудностей, в выработке алгоритмов действий и т.п.
* гибкость мышления: быстрота преобразования способа действия в соответствии с изменениями ситуации, отход от стандартных решений, от стереотипа, нахождение целесообразного варианта, переключение с прямого хода мысли на обратный
* развитая способность педагогического предвидения, как содержательно-целевого, так и оперативного, обеспечивающего вооружение учителя комплексом стратегических и тактических средств и методов для более совершенной организации учебно-воспитательного процесса.

*2-й уровень*– *промежуточный*. Он характеризуется тем, что при высокой потребности в саморегуляции наблюдается бессистемность в выполнении необходимой работы: «Хочу быть хорошим педагогом, но не всегда планирую выполнение намеченного», – или «Не всегда могу согласиться с тем, что предлагается или рекомендуется делать» – и т.п. В этом случае резко отстает устойчивость саморегулирования, самосовершенствования, так как такой человек не владеет своим поведением, не руководствуется методическими требованиями и практическими рекомендациями, не может правильно и в нужном направлении организовать свою деятельность. В суждениях такого человека преобладает субъективность; из него редко получается учитель-мастер, так как при подготовке любого дела он пренебрегает главными постулатами и руководствуется «своим разумением», своими не всегда рациональными подходами.

*3-й уровень* – *низкий*. Саморегуляция характеризуется тем, что она сочетается с низкой потребностью в самосовершенствовании. Хотя такой человек знает мало, он и не хочет знать больше, не желает находить и читать соответствующую литературу, которая подняла бы его на более высокий уровень интеллекта, эрудиции, личностных и профессиональных качеств. Интеллект такого человека узок и инфантилен. Ему свойственно выбирать легкие развлекательные мероприятия, проводить свободное время, гуляя с друзьями, игнорировать чтение газет и художественной литературы. Из таких людей творчески работающих педагогов не выходит. Им свойственны самовлюбленность, эгоизм, субъективизм. Главной особенностью такого человека является то, что его самооценка носит конфликтный характер, так как вступает в прямое противоречие с нормой, с научно обоснованными выводами, подтвержденными практикой. Это, как правило, конфликтные люди, потому что им свойственно завышать свои способности, уровни знаний и суждений, завышать притязания и самооценку и снижать значение совершенствования мотивации деятельности и важности работы над собой.

Становление педагога в личностном и профессиональном плане связано с формированием профессиональной позиции, ключевых педагогических компетенций.

Основные пути профессионально-личностных достижений педагога в научно-методической работе:

* формирование индивидуального банка освоенных и применяемых методических приемов и педагогических технологий
* освоение роли учителя-предметника, классного руководителя, воспитателя
* продуцирование индивидуальных форм образовательной поддержки во взаимодействие с учениками
* системная самообразовательная работа через личностную целостность, рефлексивное прогнозирование, креативность, творчество.

В профессиограмме педагогов школы следующие составляющие:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Функции (профессиональные действия)педагога | Результатытрудапедагога | Результатытрудапедагога | Индивидуально-личностныехарактеристики педагога |
| Образовательная | достижение высоких результатов в обучении учащихся, соответствующих новым стандартам и критериям качества образования | компетентный профессионал,непосредственный организатор учебно-воспитательного процесса | компетентность, ответственность, коммуникабельностьцелеустремленность |
| Воспитательная | успешная социализация личности обучающегося  | умелый, внимательный наставник и помощник в развитии позитивной активности личности | толерантность, психологическая близость к обучающимся, способность к нестандартным действиям |
| Развивающая | формирование конкурентоспособной личности | субъект формирования культуры и жизненных стратегий личности обучающихся  | способность к рефлексивной деятельности, устойчивая направленность на самореализацию |

В соответствии с концептуальной основой программы модель преподавателя школы - творческая профессионально компетентная личность, осознающая смысл и цели образовательной деятельности, умеющая составлять целостную образовательную программу, наделённая способностью видеть индивидуальные качества обучающихся, способная к личностному творческому росту.

Конкурентоспособный педагог в условиях реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива, направленной на повышение качества образования, должен обладать такими качествами, как педагогическая компетентность, педагогические способности, педагогическая направленность.

Деятельность педагога заключается в непрерывном процессе обновления содержания образования, направленные на повышение качества образования:

* профессиональные знания, овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
* собственная концепция профессионального и личностного саморазвития;
* способность к непрерывному образованию: вариативность в образовании;
* профессиональная ориентация на реализацию актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;
* педагогическое мышление и рефлексия;
* педагогическое целеполагание;
* психолого-педагогическая культура.

 Личные качества педагога должны постоянно совершенствоваться и обладать следующими качествами:

* социальный оптимизм;
* позитивная «Я – концепция»;
* мотивация к педагогической деятельности;
* ценностные ориентации, ценностное самоопределение педагога;
* адекватная самооценка;
* социальная толерантность;
* эмоциональная устойчивость.

6. План мероприятий по реализации Программы повышения квалификации членов педагогического коллектива на период 2020-2025 годы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *№* | *Содержание деятельности* | *Сроки, периодичность* | *ответственные* |
| Организационный этап |
| 1 | Создание и введение в деятельность школы программы повышения квалификации членов педагогического коллектива. | 2020-2025 гг. | Заместители директора, методический совет |
| 2 | Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки педагогов через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы (диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей). | Постоянно | Заместитель директора по УВРРуководители методических кафедр Психолог |
| Технологический этап. |
| 1 | Повышение квалификации и переподготовка кадров на базе КК ИПКиППРО, ЦНППМ  | Постоянно | Заместитель директора по УВР |
| 2 | Заседания методического совета | Ежегодно 4 раза в год | Руководитель методического совета |
| 3 | Основные направления реализации программы Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива | 2020-2025 гг. | Заместители директора по УВР Руководители методических кафедр |
| 4 | Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов | Ежегодно | Заместитель директора по УВР Руководители методических кафедр методический совет |
| 5 | Организация системы наставничества в школе, работа с молодыми специалистами. Оказание методической помощи. |  Постоянно | Заместители директора по УВР Наставники |
| 6 | Формирование наставнических пар/групп педагогов, сориентированных на работу по приоритетным направлениям Программы развития ОУ | Ежегодно | Заместитель директора по УВР Руководители методических кафедр методический совет |
| 8 | Обобщение и представление педагогического опыта педагогов | Постоянно | Заместители директора по УВР Руководители методических кафедр наставники |
| 9 | Проведение методических Педагогических советов | Ежегодно | Заместители директора методический совет Руководители методических кафедр  |
| 10 | Работа районных и городских методических объединений | Ежегодно по плану | Руководители ГМО и РМО |
| 11 | Работа стажерских базовых площадок | Ежегодно по плану | АдминистрацияВТГ учителей |
| 12 | Творческий методический день | Постоянно последний вторник месяца | Заместители директора по УВР Руководители методических кафедрнаставники |
| 13 | Контроль за качеством образовательной среды. Методическая помощь. | Постоянно  | Заместители директора по УВР Руководители методических кафедрнаставники |
| 14 | Контроль за реализацией ИКТ в образовательном процессе. Методическая помощь. | Постоянно  | Заместители директора по УВР Руководители методических кафедрнаставники |
| 15 | Контроль за реализацией требований ФГОС при организации урочной и внеурочной деятельности. Методическая помощь. | Постоянно  | Заместители директора по УВР Руководители методических кафедрнаставники |
| 16 | Методическая помощь в организации работы с одаренными обучающимися и ОВЗ  | Постоянно  | Руководители методических кафедрнаставники |
| Рефлексивно – обобщающий этап. |
| 1 | Анализ структуры, методики и механизма управления непрерывным самообразованием и самореализацией учителя в рамках программы. | 2022-2025гг. | заместители директора Руководители методических кафедр Методический совет |
| 2 | Анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации членов педагогического коллектива, проектирование деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе развития современного образования. | 2022-2025гг. | заместители директора Руководители методических кафедр Методический совет |
| 3 | Обобщение и презентация опыта работы по обновлению целей, структуры содержания образования, использования новых технологий в достижении нового качества образования. | Ежегодно | заместители директора Руководители методических кафедр Методический совет |