

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия №1 городского округа Стрежевой»**

**ПРИКАЗ**

10.02.2023

№ 37

Об утверждении программы МОУ «Гимназия №1»  
по повышению уровня профессионального мастерства  
педагогических работников

В связи с переходом МОУ «Гимназия №1» на обновленные федеральные государственные образовательные стандарты НОО и ООО в 2022-2023 учебном году, с целью организации эффективной работы по реализации данного направления в МОУ «Гимназия №1»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить программу по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников. (Приложение 1).
2. Крюковой Н.В., заместителю директора по УВР обеспечить выполнение программы по повышению уровня профессионального мастерства педагогов.
3. Контроль за выполнением приказа возложить на Крюкову Н.В., заместителя директора по УВР.

Директор



О.А. Бахметова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «Гимназия №1»



О.А.Бахметова

приказ №37 от 10.02.2023 г.

### Программа по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников МОУ «Гимназия №1»

Наименование программы	Программа по повышению профессионального уровня педагогических работников
Нормативно-правовые основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;</li> <li>▪ Федеральные государственные образовательные стандарты начального общего, основного общего и среднего общего образования.</li> <li>▪ Национальный проект РФ «Образование» (на 2019-2024гг)</li> <li>▪ Федеральный проект «Учитель будущего» (Национальный проект «Образование»)</li> <li>▪ Профессиональный стандарт Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства от 29.05.2015 № 996-р.</li> <li>▪ Устав МОУ «Гимназия №1»</li> </ul>
Цель программы	Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях введения и реализации обновленных ФГОС ОО и формирование творчески работающего коллектива.
Направление программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Психологическая и методическая поддержка</li> <li>- Непрерывность профессионального развития</li> </ul>
Сроки реализации	2023-2028г.г.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;</li> <li>- мотивации к качественному педагогическому труду;</li> <li>- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;</li> <li>- повышение социального статуса учителя.</li> </ul> </li> <li>2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров.</li> <li>3. Закрепление кадров и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров.</li> <li>4. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.</li> <li>5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.</li> <li>6. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.</li> </ol>
Система контроля	Текущий контроль: осуществляет рабочая группа. Анкетирование педагогов, анализ достижений педагогов, экспертная оценка профессиональной деятельности.



### **Актуальность.**

Актуальность программы обусловлена введением обновленных ФГОС ОО и вытекающими отсюда новыми требованиями к предметным результатам образования.

Основным результатом образования должна стать сформированность у выпускников гимназии как умения учиться, то есть умения организовать свою деятельность для решения учебных задач, так и умения адаптироваться в социуме.

Поэтому введение и реализация обновленных ФГОС ОО требует от педагогического сообщества решения новых задач, одна из которых - повышение профессиональной компетентности, личностного и профессионального потенциала. **Профессиональное мастерство** – это сложное комплексное образование, присущее личности педагога, формирующееся постепенно под воздействием разных факторов.

В современных условиях введения обновленных ФГОС ОО выделяют пять групп профессиональных задач современного учителя:

- видеть ученика в образовательном процессе;
- строить образовательный процесс, направленный на достижение целей школьного образования;
- устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса;
- создавать и использовать образовательную среду;
- проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

Необходимые системные изменения процесса обучения, обусловленные социокультурными факторами, определяющими современное качество образования, определяют требуемые **изменения профессионально-педагогической деятельности учителя:**

- опора на самостоятельность ребенка в обучении;
- создание условий для проявления активности, творчества и ответственности ребенка в обучении;
- создание условий для расширения жизненного опыта ребенка и приобретения опыта обучения из жизни;
- инициативность, творчество и корпоративная культура учителя.

Учитывая теоретические разработки по вопросу развития профессионализма педагога, **приоритетной задачей методической работы является обеспечение условий для повышения педагогического мастерства учителя, как важнейшего фактора повышения качества обучения и инновационного развития гимназии, направленного на новое качество компетентностей школьников, их конкурентоспособность и социальную успешность.**

**Цель Программы:** создание мобильной системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников гимназии способной удовлетворить потребности любого учителя с учетом потребностей ОО.

#### **Задачи:**

- выявить затруднения, потребности и образовательные запросы учителей;
- обеспечить учителя необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами;
- создать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития;
- организовать работу проектных групп для решения новых задач профессиональной деятельности;
- выявить, проанализировать и обеспечить распространение наиболее ценного педагогического опыта.

#### **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:**

- 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 подход 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 гимназии на предмет анализа ситуации, связанной с обучением и образованием состава персонала; анализ практической работы по осуществлению процесса самообразования учителя).

### **Формы реализации программы:**

- педагогические советы;
- работа методического совета (МС);
- работа инициативных творческих групп и методических объединений (МО);
- организация и проведение методических семинаров, 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;
- ознакомление с опытом других школ, внедрение передового педагогического опыта;
- опытная и экспериментальная работа педагогов в рамках муниципальных инновационных проектов;
- организация внутришкольного конкурса методических разработок педагогов;
- экспертиза рабочих программ учителей 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.

### **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 гимназии 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.

#### **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.

### **Структура повышения профессионального мастерства учителя**

<b>Категории педагогов</b>	<b>Задачи</b>	<b>Формы деятельности</b>	<b>Виды отчета</b>
Начинающий (молодой)	1. Знакомство с коллективом. 2. Знакомство с физиологическими особенностями детей. 4. Изучение методов и приемов используемых в реализации образовательной деятельности. 5. Практическое применение полученных знаний. 6. Анализ результатов деятельности.	Консультация, беседа, просмотр открытого занятия, участие в мастер-классе, написание аналитической справки	Анализ занятия, ведение поэтапно-перспективного плана, выбор темы по самообразованию, ведение портфолио
Педагог с опытом	1. Поиск и применение новых видов деятельности 2. Обобщение опыта работы 3. Транслирование опыта работы в среде других педагогических коллективов	Проектные и рефлексивные карты	Конспекты занятий, презентации опыта работы, творческие проекты, аналитические справки, пополнение опыта работы в портфолио
Педагог-стажист	1. Практическое применение полученных знаний 2. Анализ результатов деятельности 3. Оказание помощи молодым педагогам (наставничество) 4. Предоставить психолого-педагогическую помощь	Проведение НОД, совместно деятельности, транслирование опыта работы, демонстрация	Портфолио, обобщение опыта работа



### Система непрерывного образования по повышению профессионального мастерства учителя

Мониторинг качества профессиональных способностей учителя	Дифференциация учителей по уровню профессионального мастерства	Формы методической работы по повышению профессионального мастерства
<p>Анкетирование (примерные анкеты для оценки потенциала педагога):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Самооценка личности» (качества личности)</li> <li>- «Готовность педагога к работе в инновационном режиме»</li> <li>- «Развитие профессиональных способностей»</li> <li>- «Пути личностного профессионального развития педагога» и др.</li> </ul>	<p>Учителя – новаторы; Учителя – мастера; Учителя – опытные-активные; Учителя – опытные-малоактивные; Учителя – консерваторы; Учителя – молодые специалисты.</p>	<p>Традиционные Нетрадиционные Индивидуальные Групповые Творчески команды Самостоятельная работа по изучению или разработке чего-либо</p>
<p>Ряд диагностических методик:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Самоотчеты, творческие отчеты педагога по результатам работы.</li> <li>-Наблюдение за работой учителя, психолога и администрации</li> <li>-Результаты анкетирования родителей на предмет оценки работы учителя.</li> </ul>		
<p>При проведении результата учитывали:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Самооценку учителя своей деятельностью</li> <li>2) Оценку администрации и психолога</li> </ol>		

**Целью повышения профессионального мастерства учителя является поэтапное, систематическое развитие потенциала педагогов. Основными формами повышения профессионального мастерства учителей можно выделить следующие формы:**

- аттестация педагогических работников;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- проведение мастер-классов;
- публикация статей в различных научных или периодических изданиях;
- презентация опыта работы;
- участие в разработки различных проектов;
- сетевое взаимодействие в образовательном пространстве ОУ;



- методическое сопровождение педагогов;
- внедрение образовательных технологий.

### Методические формы повышения квалификации педагогов в ОУ

Коллективные	Групповые	Индивидуальные
- Научно-методический совет - Открытое занятие (непосредственно образовательная деятельность) - Научно-практическая конференция - Педагогический совет - Методическая выставка - Деловая игра - Конкурс профессионального мастерства - Школа педагогического мастерства	- «Круглый стол» - Творческая группа - Взаимопосещения педагогами открытых занятий - Проблемная группа - Методические объединения - Школа молодого педагога - Предметные и межпредметные практики - Мастер-класс и др. - Участие в проектных группах	- Собеседование - Самоанализ - Консультация - Самообразование - Курсовая переподготовка - Тренинг - Презентация авторской программы - Наставничество - Стажировка

### План мероприятий повышения квалификации учителя

**Цель:** создание эффективной системы повышения квалификации педагогических кадров, ориентированных на формирование успешной, здоровой, социально адаптированной личности, ориентированной на общечеловеческие ценности, владеющей необходимыми знаниями для дальнейшего обучения с учетом индивидуальных способностей

#### Задачи первого этапа:

1. Создание эффективной системы повышения квалификации кадров на нормативно-правовой основе.
2. Повышение уровня квалификации кадров через прохождение квалификационных курсов.

#### Задачи второго этапа:

1. Повышение уровня результативности усвоения программ путем внедрения новых информационных технологий в учебный процесс.
2. Формирование системы мотивации и стимулирования индивидуальной исследовательской деятельности педагогов средствами маркетинга.

#### Задачи третьего этапа:

1. Выявление проблем связанных с организацией системы повышения квалификации.
2. Анализ деятельности и разработка дальнейших путей повышения квалификации учителей.

Задачи	Направление деятельности	Исполнители	Сроки
1. Создание нормативно-правовой основы повышения квалификации работников.	1.1. Систематизировать нормативно-правовые документы проведения аттестации работников.	Заместитель директора по УВР	
2. Внедрение новых информационных технологий в учебный процесс через:	2.1. Разработка модели методической работы; 2.2. Разработку учителями перспектив, целей и задач образовательной деятельности; 2.3. Определение программы работы и обеспечение	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог,	



	<p>преимущественности в работе с коллегами;</p> <p>2.4. Участие каждого специалиста в мониторинге используемой программы и ее диагностике.</p>		
<p>3. Обеспечение управления и контроля педагогического процесса компьютерными программами, тестами и технологиями.</p>	<p>3.1. Создание банка управленческих и диагностических программ по каждому ведущему виду деятельности педагогического коллектива.</p> <p>3.2. Отслеживание результативности индивидуальной исследовательской деятельности педагогов.</p>	Заместитель директора по УВР	
<p>4. Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении.</p>	<p>4.1. Проведение самоанализа</p> <p>4.2. Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации учителей</p> <p>4.3. Работа над персональными темами по самообразованию учителей</p>	Заместитель директора по УВР	
<p>5. Повышение квалификации сотрудников</p>	<p>5.1. Своевременное обучение всех сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на курсах повышения квалификации в ТОИПКРО и др.ОО</li> <li>- на городских семинарах;</li> </ul> <p>5.2. Апробация новых форм повышения квалификации сотрудников (дистанционное обучение, вебинары и др.)</p> <p>5.3. Увеличение количества работников, имеющих квалификационные категории (первую, высшую).</p>	Заместитель директора по УВР	
<p>6.1. Трансляция опыта педагогов через:</p>	<p>6.1. Участие в семинарах-практикумах, выступления на педагогическом совете (на уровне учреждения);</p> <p>6.2. Городские конференции и семинары;</p> <p>6.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классы;</p> <p>6.4. Организация наставничества;</p> <p>6.5. Ведение Портфолио (документ профессиональных</p>	Заместитель директора по УВР	





	достижений); 6.6.Печатные издания, сайт гимназии и другие Интернет-сайты и цифровые образовательные ресурсы		
7.Выявление проблем связанных с организацией системы повышения квалификации	7.1.Анализ деятельности коллектива. 7.2.Разработка дальнейших путей повышения квалификации	Заместитель директора по УВР	

### Содержание и реализация программы

Программа, рассчитанная на четыре учебных года, включает в себя три этапа.

Первый этап	Второй этап	Третий этап
<p>Целью является активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.</p> <p>Он включает следующие мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и обобщение имеющегося в учреждении опыта работы по заявленной теме;</li> <li>- включение в процесс планирования учителей, что способствует:</li> <li>-повышению у них личной заинтересованности в реализации конкурсной деятельности;</li> <li>-развитию активности и организаторских способностей учителей и созданию положительного микроклимата.</li> <li>- проведение семинаров для учителей с целью повышения их профессиональной мотивации, творческой инициативности и формирования умения</li> </ul>	<p>Работа по раскрытию перед учителями новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-оформление позитивного педагогического опыта, подлежащего распространению;</li> <li>-мастер-класс по представлению и защите профессионального опыта учителей на мероприятиях разного уровня;</li> <li>-подготовка фото- и видеоматериалов для достижения личностных целей и целей учреждения в целом;</li> <li>-помощь в подготовке презентаций созданной методической продукции и творческих отчетов о результатах работы;</li> <li>-представление материалов творческого труда на заседаниях педагогического совета;</li> <li>-проведение открытых мероприятий для учителей городской образовательной системы.</li> </ul>	<p>Заключительный этап, цель которого - закрепление конкурентоспособности сотрудников ОУ в широких педагогических кругах.</p> <p>Проводится оценка результатов работы всех участников проекта (на основании самоанализа), обрабатываются и оформляются все материалы, создается методическое пособие для внедрения данной модели в практику работы учреждения.</p>



социального позиционирования себя в профессии		
---	--	--

### Организационно - методическое сопровождение программы

Для выявления способностей учителей к развитию проводим анкетирование, по результатам составляем итоговую таблицу, где продумываем систему работы с учителями. Все это помогает нам спланировать предварительную работу, подготовить коллектив к реализации проекта.

Подобранные практические занятия помогают организовать самообразование учителя и повысить его эффективность. Участвуя в занятиях, учителя могут самостоятельно выстроить свою деятельность по приобретению новых знаний.

Основным компонентом в данном проекте являются конкурсы. Необходимость конкурса «вызревает» в самой практике работы, подсказывается современностью. Конкурс проходит в несколько этапов. Этапы проведения конкурса могут быть едины для всех планируемых конкурсов.

Оказание технической поддержки на всех этапах конкурса. Провести тренинги для участников конкурса, во время которых они как бы проживают все его этапы (мастер-класс, конкурсное занятие, публичная консультация, самоанализ), получают ответы на интересующие их вопросы. Целый цикл занятий посвящать психологической подготовке к участию в испытаниях: отрабатывать навыки публичного выступления, искать способы эффективного воздействия на аудиторию, такие как имидж - это визитная карточка конкурсанта. Такие занятия помогают участникам быстрее адаптироваться к условиям проведения конкурса.

Педагоги на таких встречах получают рекомендации по следующим темам:

- Защита проекта.
- Требования к написанию эссе.
- Проведение учебного занятия и самоанализа.
- Использование информационных технологий.

Основной этап проекта состоит из конкурсов, которые ориентированы на возможности всего учреждения, уровень работы, индивидуальные особенности учителей. Темы конкурсов помогают учителям расширить и углубить их знания, совершенствуют их профессиональный уровень.

Содержание и тематика конкурсов, прежде всего, зависят:

- от годовых задач, стоящих перед гимназией;
- приоритетных направлений развития;
- интересов педагогов;
- реализация внедрения обновленных ФГОС;
- повышение квалификации педагогов.

### План – карта реализации программы на учебный год

Виды деятельности	Цель	Сроки
Методическое сопровождение педагогов	Оказание помощи педагогам	В течение года
Подготовка к новому учебному году	Создание предметно-развивающей среды в связи с требованиями обновленных ФГОС ОО	Начало учебного года август-сентябрь
Конкурс профессионального мастерства	Повышение престижа профессии педагога и участие в городском конкурсе профессионального мастерства	октябрь
Аттестация педагогических работников	Повышение квалификации педагогов	В течение года



Участие в городских конкурсах, в том числе и профессиональных, методических объединениях, научно-практических конференциях	Повышение профессионального мастерства педагогов, презентация опыта работы, обмен опытом с другими участниками образовательных событий	В течение года
Педсоветы, семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, конкурсы и выставки, изучение передового педагогического опыта	Создание условий для демонстрации педагогического опыта работы, что способствует повышению профессиональной компетентности педагогов	В течение года

### Прогнозируемый результат программы



В результате внедрения проекта программы в практику работы учреждения мы предполагаем, что:

- уровень инициативности, творческой активности учителей преобразуется в процесс активизации их саморазвития и профессионального роста;
- изменится социальное позиционирование учителей вследствие интеграции в профессиональное сообщество через повышение умения презентовать свой опыт работы;
- возрастет имидж ОУ;
- реализуются требования к профессиональным компетенциям педагога;
- закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;
- повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала.





## Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ГИМНАЗИЯ № 1 ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ" Бахметова Ольга Александровна, Директор	4706575D5C7C06D4DBF5EE0DD8059FB1 с 13.04.2022 12:59 по 07.07.2023 12:59 GMT+03:00	23.03.2023 11:40 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа
Подписи получателя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ГИМНАЗИЯ № 1 ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ" Бахметова Ольга Александровна, Директор	4706575D5C7C06D4DBF5EE0DD8059FB1 с 13.04.2022 12:59 по 07.07.2023 12:59 GMT+03:00	Подпись не подтверждена