

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «БОЛЬШЕСАЛЫРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

Проект
«Развитие профессионализма-основа успеха»

2020-2023 гг.

Разработчики:
Токмакова Татьяна Борисовна,
директор школы
Колмогорова Ольга Геннадьевна,
заместитель директора школы по УВР

Проект «Развитие профессионализма-основа успеха»

Повышение квалификации учителя является одновременно пусковым механизмом самообразования и условием успешности учителя.

Организовать, найти разумно-оптимальные формы профессионального обучения учителей, сделать это через стимулирование, оригинальные подходы – одна из важнейших задач управления

В.М. Лизинский

1. Обоснование проекта

Изменения, которые происходят в современной школе, находятся в прямой зависимости от уровня профессионально-педагогической компетентности учителя, его личностных качеств, уровня развития мотивационно - ценностной ориентации на профессию «педагог». Непрерывное профессиональное развитие педагога обеспечивает одно из самых главных прав обучающихся – право на качественное образование.

Важной составляющей процессов модернизации образования в условиях реализации Федеральных государственных образовательных стандартов является создание условий для профессионального развития и наиболее полной самореализации личности педагога.

Современному обществу необходимы профессионалы, которые правильно рассчитывают собственные силы и возможности, умеют объективно оценивать результаты своей деятельности, обладают высокой творческой активностью, ответственностью, способностью анализировать, прогнозировать, конструктивно решать конфликтные ситуации, делать самостоятельный осознанный выбор, адекватно выражать свои эмоции и стремятся к самореализации.

Чтобы воспитать в себе профессионала, педагогу необходимо постоянно совершенствовать свои личностные и профессиональные качества.

Администрация школы, выступая в роли мотиватора, координатора и помощника при становлении профессионального роста учителя помогает каждому педагогу раскрыть свой потенциал, выстроить свой индивидуальный профессиональный маршрут.

Анализ работы школы показал, что необходимо изменить подходы в реализации методической работы в школе, сделать акцент на развитие системы мотивации педагогических кадров, на формирование

корпоративно – профессиональной культуры педагогического сообщества, на дифференцированный подход в работе с педагогами.

С повышением уровня профессионализма педагога наблюдаются прямая взаимосвязь: процент качества образования обучающихся становится выше, а также повышается профессиональный уровень всего учительского коллектива.

Администрация школы заинтересована в том, чтобы уровень профессионализма педагогов повышался.

Одним из главных качеств педагога, обеспечивающих эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач является профессиональная компетентность. Современной школе необходим учитель-профессионал, который будет обладать следующими компетенциями:

- постоянно повышает уровень своих профессиональных компетентностей: предметной, методической, коммуникативной, информационной, общекультурной, правовой;
- на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение;
- достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании обучающихся.

В нашей школе эта проблема обозначена в качестве приоритетной. Непрерывность образования педагога современной школы становится необходимым условием профессиональной самореализации учителя, продуктивной педагогической деятельности, формирования высокого уровня мастерства учителя.

Профессиональная зрелость педагога зависит от умения эффективно использовать среду для личностно-профессионального роста. Его профессиональное развитие совершается наиболее интенсивно только тогда, когда он активно включается в процесс профессионального общения.

При анализе педагогической деятельности МКОУ «Большесалырская СШ» были выявлены следующие проблемы:

- неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;
- недостаточно развита система повышения педагогического мастерства и формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности педагогов;
- недоработаны механизмы самосовершенствования для обеспечения личностного роста учителя, а также психологический и педагогический мониторинг становления индивидуального стиля педагогической деятельности;
- недостаток молодых кадров и мотивов совершенствования уровня профессиональной компетентности работающих педагогов.

Решение данных проблем требует от администрации школы перехода от управленческой деятельности к менеджерской системе руководства, которая привлекает прежде всего своей личностной направленностью. Директор школы Т.Б. Токмакова прошла профессиональную переподготовку по программе «Организация менеджмента в образовательной организации» в 2017 году. Заместитель директора по УВР О.Г. Колмогорова в 2020 году прошла обучение в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (Трек «Педагог-оценщик»).

2. Цели и задачи проекта

Цель проекта: разработка, апробация и внедрение модели управления профессиональным развитием педагогов общеобразовательной школы.

Задачи:

1. Разработать и согласовать в коллективе критерии для анализа и оценки профессиональной деятельности учителя.
2. Организовать мониторинг типичных профессиональных затруднений и дефицитов учителей школы.
3. Всем педагогам разработать индивидуально образовательный маршрут.
4. Разработать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений учителей.
5. Разработать алгоритм организации устранения профессиональных затруднений учителей.
6. Управленческая поддержка планов самообразования учителей.

Практическое значение проекта заключается в новых подходах к организации методического сопровождения учителя в повышении его профессионального мастерства:

- развитие мотивации педагога к деятельности по своему профессиональному росту;
- формирование потребности учителя в создании индивидуального образовательного маршрута;
- обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

3. Основные ожидаемые результаты проекта

Реализация программы профессионального развития педагогического коллектива образовательного учреждения – это создание условий для устойчивого развития школы в условиях модернизации образования. Она обеспечит:

- создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога как фактора совершенствования интеллектуального и духовного потенциала общества;
- совершенствование мониторинга организации и содержания учебно-воспитательного процесса и разработка рекомендаций по его совершенствованию;
- оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;
- создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;
- приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований;
- организация работы творческих групп, педагогических мастерских для разработки нового интеллектуального продукта и методов его реализации, консультирование и координация их деятельности администрацией школы.

Это, в свою очередь обеспечит:

1. профессиональный рост учителя;
2. самореализацию педагога;
3. удовлетворенность учителя своей профессиональной деятельностью;
4. мотивационную готовность и практическую ориентированность учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий;
5. проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития;
6. повышение качества состояния и результатов образовательного процесса.

Дополнительными возможностями реализованного проекта будет:

- успешное прохождение педагогами аттестации;
- повышение престижа образовательного учреждения.

4. Выявление базовых и профессиональных компетенций педагогов

Каждый педагог нашей школы в начале учебного года будет проходить диагностику с целью выявления базовых и профессиональных компетенций, для того чтобы спланировать свою педагогическую работу, определиться с темой самообразования и маршрутом своей деятельности (используется диагностика Темняшкиной О.В., к.п.н. (доцент Кафедры проектного управления в системе образования ГАОУ ДПО СО «ИРО») www.science-education.ru/121-18010).

По результатам диагностики будут выявлены «западающие» компетенции у каждого учителя.

На основании использованной диагностики будет разработан план профессионального развития педагогических работников школы (Приложение 1)

Применяется 2 уровня диагностики:

1. Самодиагностика педагога (www.science-education.ru/121-18010).
2. Независимая диагностика педагогов, которую проводит администрация школы.

Для независимой оценки профессиональных компетенций учителя используются следующие инструментари:

- Тест «Оценка способности к саморазвитию, самообразованию в ходе мониторинга профессиональной компетентности» [9, с. 59]
- Тест «Оценка трудолюбия и работоспособности у педагогов» [9, с. 63].
- Тест «Влияние стимулов на труд учителя» [9, с. 110].
- Диагностика в заинтересованности в овладении профессиональными умениями [9, с. 113]
- Методика для определения индивидуального стиля деятельности педагога [9, с. 121]
- Методика «Согласование, поддержка, диагностика» [6, с. 153].
- Анкета «Анализ затруднений педагога», диагностическая карта учителя за учебный год, портфолио, индивидуальный план саморазвития учителя и др.
- Анкета «Оценка успешности учебной работы учителя» (с точки зрения обучающихся) [9, с. 87].
- Анкета «Самооценка (оценка) профессиональной деятельности учителя» [9, с. 88].
- Анкета «Есть ли изменения?».
- Анкета «Самоанализ успешности учебной работы» [9, с. 113].
- Анкета «Определение успешности педагога» [9, с. 114].
- Анкета «Совершенствование профессиональной деятельности педагога» (для педагогов) [9, с. 86].
- Анкета «Педагогическая культура в образовательной организации».

- Анкета «Изменение практик преподавания».
- Психолого-педагогический опросник для педагога в конце учебного года [6, с. 155].
- Опросник «Самоанализ педагогической успешности» [6, с.149].
- Схема комплексной диагностики школьных процессов.

5. Принципы организации методической работы МКОУ «Большесалырская СШ»

Принцип развития	• изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога; • оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем; • определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации; • составление программы профессионального роста педагога; • систематический контроль реализации программы, ее корректировка.
Принцип доверия	• определение и квалификация распространенных, типичных запросов педагогов; • определение наиболее востребованного содержания методической работы; • определение соответствующих содержания групповых форм методической работы; • предоставление каждому педагогу возможности выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, курсах и других формах методической работы; • предоставление педагогу возможности предложить форму повышения квалификации.

Принцип мотивации	• систематическое отслеживание результатов, объективная оценка профессионального роста педагогов; • оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, в которых можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег; • определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей; • поддержка, поощрение (в том числе материальное) инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем
--------------------------	---

6.Критерии оценки эффективности проекта

Показатели	Критерии
<i>Деятельность администрации по психологической и методической поддержке профессионального развития педагогов.</i> Показатели: дифференцированный подход к учителям, умение вовлекать их в работу по профессиональному самосовершенствованию , организация активных и увлекательных форм такой работы	Функционирует дифференцированная система психологической и методической поддержки учителей, работающих над развитием своего творческого потенциала

<i>Оценивание администрацией школы результатов своей деятельности и своевременное исправление допущенных просчетов</i> Показатели: умение увидеть свою работу «со стороны», терпимость критике, демократический стиль, конструктивная реакция на ошибки	Открытое, коллегиальное, критическое обсуждение управленческих решений. и исправление их нежелательных последствий, делегирование полномочий. Администрация умело использует педагогические советы и управленческие совещания для решения текущих проблем, но не может привлечь коллектив для выработки стратегической линии развития коллектива.
<i>Профессиональная компетентность учителей</i> Показатели: Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока). Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков: лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п. Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в	Большинство учителей в совершенстве владеют преподаваемыми предметами, имеют проверенную на собственном опыте систему преподавания учебного предмета. Вовлекают учащихся в учебу, постоянно отслеживают реальное продвижение, успехи и неудачи учащихся; вносят коррективы в работу. В школе преобладают учителя, достигающие высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, умеющие связывать преподаваемый предмет с развитием личности ребенка, имеющие, однако, некоторые затруднения в организации самостоятельной учебной и внеклассной деятельности учащихся.

образовании; одаренных учеников; учеников, для которых русский язык не является родным; учеников с ограниченными возможностями и т.д. Уметь объективно оценивать знания учеников, используя разные формы и методы контроля. Повысить цифровую грамотность педагогов.	
<i>Сотрудничество учителей школы, ориентация на совместные достижения.</i> Показатели: отношение учителей к сотрудничеству, к успехам и неудачам коллег; традиции обсуждения уроков, школьных дел и обмена опытом; ориентация на командную форму работы, распределение поручений в соответствии с индивидуальными склонностями и интересами учителей.	Большинство учителей испытывают удовлетворение при взаимодействии с коллегами, содействуют успеху друг друга, в школе утвердились организационные формы обмена достижениями. коллектив представляет собой слаженную команду. Учителя тяготеют к сотрудничеству, испытывают дефицит общения, в школе имеются, но недостаточно развиты формы совместной педагогической деятельности и обмена опытом.

<i>Поддержка</i> инициатив и новаторства учителей. Показатели: стремление разобраться в предложениях и инициативах коллег, поддержка и терпимость к неудачам друг друга, желание применить лучшие находки в собственной практике.	Интерес к новаторским предложениям, практическая и психологическая поддержка учителей, выступающих с продуктивными идеями и технологиями. Прагматический подход к инновациям, ожидание от них быстрого результата, сдержанная позиция в отношении самостоятельного применения новшеств.
---	---

7. Ресурсное обеспечение проекта

1. Нормативно-правовое	1. Программа развития школы на 2020-2023 годы 2. Проект ««Развитие профессионализма-основа успеха» 3. Положение об индивидуальном образовательном маршруте учителя 4. Положение о наставничестве 5. Показатели профессионализма педагога
2.Кадровое	1. Повышение квалификации управляющих кадров ОУ с целью обеспечения качественного внедрения инновационного проекта. 2. Прохождение педагогами курсовой подготовки для обеспечения их подготовленности к реализации проекта. 3.Участие в вебинарах, семинарах, работе школьных и районных методических объединений педагогов. 4.Сотрудничество с МКУ « Ресурсно-методический центр» Ачинского района, с

	МКОУ ДО «ДЮЦ Ачинского района», с библиотекой села Большая Салырь.
3.Мотивационное	1. Материальное стимулирование педагогов через систему надбавок и доплат. 2. Награждение учителей грамотами и наградами за высокое качество обучение и воспитание, обусловленное работой в режиме инноваций. 3. Публикации в СМИ о достижениях педагогов. 4.Выдвижение учителей на участие в конкурсах.
4.Материально-техническое	1.Обеспеченность научно-методической литературой. 2.Наличие локальной сети, открытого доступа в Интернет, wi-fi. 3. Приобретение новых учебно-методических комплексов. 4. Оснащенность специальными кабинетами.

8.Пользователи результатов проекта

Круг пользователей – педагоги, администрация МКОУ «Большесалырская СШ»

9. План проектных работ

Задачи	Содержание работы (действия)	Ожидаемые результаты	Сроки начала и окончания	Исполнители
1. Разработать и согласовать в коллективе критерии для анализа и оценки профессиональной деятельности учителя.	1.1. Проведение проектировочных семинаров по разработке параметров и критериев мониторинга профессионального развития педагога;	Наличие согласованных в коллективе требований к профессиональной деятельности учителя.	Сентябрь – октябрь 2020г	Творческая группа
	1.2. Выделить и описать ключевые профессиональные компетентности педагогов	Показатели профессионализма педагогов	Ноябрь 2020г	Творческая группа
	1.3. Проведение педагогического совета по согласованию критериев мониторинга для анализа и оценки профессиональной деятельности учителя.	Информирование педагогов школы о критериях и показателях эффективной педагогической деятельности	Ноябрь 2020 г.	Директор
	1.4. Распространение материалов по выработанным критериям	Информирование педагогов школы о критериях и показателях.	Апрель 2021г	Администрация школы

2. Организовать мониторинг типичных профессиональных затруднениях учителей школы.	2.1.Определение трудностей педагогов посредством проведения диагностики, самодиагностики, обратной связи (письменной или словесной): -анкетирование«Изучение трудностей в работе учителя», «Готовность к педагогическому творчеству» -тестирование«Мотивационная направленность педагога -посещение уроков -индивидуальные беседы, консультации 2.2.Создание карты мониторинга уровня развития профессиональной компетенции каждого педагога. 2.3.Создание презентации «Мои инновации». 2.4.Создание «карты знаний» или «дерева знаний» всех баз данных организации образования с указанием содержащейся в них информации.	Наличие обобщенной информации о «западающих зонах», профессиональных затруднениях Самооценка педагогической деятельности, выявление ведущих мотивов деятельности, оценка степени включенности учителя в профессию. Психолого-педагогический анализ уроков, получение обратной связи о себе как профессионале и личности. Наличие полных и достоверных данных об	Систематически Март 2021г. Май-июнь 2021г.	Информационно-аналитическая группа Зам. директора по УВР, психолог Дирекция, руководители МО Информационно-аналитическая группа, зам. директора по УВР, педагоги школы
--	---	--	---	--

		уровне сформированности каждой составляющей педагогического мастерства учителя;		
3. Всем педагогам разработать индивидуально образовательный маршрут	3.1.Выработать механизм сопровождения профессионального развития педагогов (модели сопровождения).	Повышение педагогической компетентности учителей	Сентябрь – октябрь 2021 г.	Творческая группа

	3.2. Создание и реализация педагогами индивидуальных образовательных маршрутов. 3.3. Организация обучения педагогов: • Деловые игры по нахождению и овладению способами педагогического общения, дискуссии. • Тренинги «Самоанализ педагогической деятельности». • Индивидуальное консультирование, которое способствовало преодолению трудностей, внутренних преград.	Повышение мотивации, вариативности работы педагогов Коррекция профессиональных затруднений педагогов, программа обучающего семинара.	Ноябрь-декабрь 2021 г. По графику	Педагоги школы Зам. директора по УВР, творческие группы учителей, педагог-психолог
4. Разработать алгоритм организации устранения профессиональных затруднений учителей	4.1 Посещение уроков	Обмен опытом	По графику	Информационно-аналитическая группа

	4.2.Формирование творческих групп учителей по освоению педагогических технологий	Обучающие программы	Февраль 2022 г	Наставник
	4.3. Организация обучения педагогов актуальным профессиональным компетенциям	Повышение уровня педагогических компетенций	По графику	Зам. директора по УВР
	4.4. Коррекция обнаруженных затруднений и проблем	Совершенствование работы учителя	Постоянно	Творческая группа
5. Разработать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений учителей.	5.1. Создание положение о Наставничестве.	Апробация технологии на уроках	Январь-февраль 2021 г	Директор
	5.2. Стимулирование Наставника. 5.3.Выбор приоритетной технологии для самообразования. 5.4.Подготовка к повышению квалификации. 5.5.Практическое и теоретическое освоения основ педагогической деятельности и разработка индивидуального образовательного маршрута	Повышение и совершенствование педагогического мастерства. Подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и	Февраль – май 2022 г.	Творческие группы Творческие группы Педагоги школы

	собственного профессионального роста.	приемы обучения; основы управления уроком и др.		
6. Управленческая поддержка планов самообразования учителей.	6.1. Разработка модели программы самообразования учителя. 6.2. Составление планов саморазвития учителей. 6.3. Отслеживание процесса и результатов самообразовательной работы, ее корректирование. 6.4. Создание карты педагогической оценки и самооценки готовности к самообразовательной деятельности	Программно-целевое планирование работы учителя	Сентябрь – декабрь 2022 г.	Руководители МО

10. Предпосылки для внедрения проекта «Развитие профессионализма-основа успеха» в жизнь школы.

Общие сведения о школе

Школа начала свою деятельность 11 января 1969 года. В 1972–1973 учебном году аттестаты о среднем образовании получили первые выпускники.

Специфика школы заключается в том, что является образовательным и социокультурным центром села Большая Салырь. В связи с этим одна из приоритетных задач школы - создание сплоченного и работоспособного коллектива педагогов и обучающихся.

В 2019/2020 учебном году в школе обучалось 168 обучающихся (11 классов), в 2020/2021 уч. году – 180 учащихся (12 классов).

Образовательный процесс осуществляют 20 педагогических работников, из которых с высшим образованием – 17 человек, со средним профессиональным образованием – 3 человека.

Главным ресурсом школы является учитель. Он - важнейший источник её педагогической производительности. Педагогический коллектив школы отличается следующими особенностями:

Уровень квалификации

Уровень квалификации	01.09.19	31.05.20
Всего педагогических работников (из них совместителей)	21(2)	22(2)
Высшая категория (из них совместителей)	13(1)	13(1)
1 квалификационная категория (из них совместителей)	7(1)	8(1)
Имеют соответствие занимаемой должности	1(0)	1(0)
Не имеют квалификационной категории (из них совместителей)	0(0)	1(0)

Образовательный ценз

Год	Кол-во педагогических работников на 31.05.	Образовательный ценз			
		высшее	незаконченное высшее	среднее специальное	среднее
2018-2019	21	18	0	3	0
2019-2020	22	19	0	3	0

Педагогический стаж

Год	Кол-во педагогических работников на 31.05	Педагогический стаж					
		До 5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	20-25 лет	свыше 25 лет
2018-2019	21	0	2	6	2	4	7
2019-2020	22	1	1	6	3	2	9

Возрастной состав

Год	Возрастной состав педагогических работников								
	До 25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	Свыше 55	Средний возраст
2018-2019	0	0	4	5	4	2	2	4	42
2019-2020	0	1	3	4	4	3	2	5	45

Педагоги школы непрерывно совершенствуют свое педагогическое мастерство: повышают квалификацию, представляют свой педагогический опыт на муниципальных семинарах, конференциях, фестивалях, педагогических марафонах, принимают участие в профессиональных конкурсах, в конкурсах педагогических разработок.

Стабильный уровень подготовки учащихся обеспечивается постоянной работой педагогического коллектива по обновлению содержания образования и поискам новых форм организации образовательного процесса.

Работа коллектива направлена на обеспечение качества обучения через использование уровневой дифференциации и индивидуального подхода. Дифференциация обучения предполагает выделение:

- базового уровня образования, учитывающего индивидуальные возможности и способности учащихся;
- повышенного уровня обучения, предполагающего глубокое овладение материалом и творческое его преломление на практике.

Качество обучения достигается за счёт дифференцированных заданий, индивидуального подхода к каждому ученику, организацией в классах неоднородной обучающей среды. Все педагоги создают ситуацию, при которой дети продвигаются в своём темпе и по своим способностям.

Коллектив педагогов ставит перед собой задачу дальнейшей разработки и освоения развивающих технологий обучения. Усилия коллектива направлены на изучение проектных технологий. 75% учителей прошли курсы повышения квалификации по теме «Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС». Учителя занимаются

внедрением метода проектов в практику преподавания. Применение проектных технологий расширяет возможности учащихся в самовыражении и выборе профессиональных ориентиров, способствует развитию навыков самостоятельного поиска и использования информации, придает образовательному процессу диалоговый характер.

Педагогический коллектив школы серьезное внимание уделяет инновационной деятельности, сосредотачивает внимание на следующих аспектах: глубоком усвоении содержания и методики новых программ и учебников; усилении развивающего начала в обучении; преодолении перегрузки учащихся; усиление практической направленности образования; овладении современными требованиями к анализу урока; повышение педагогического мастерства учителей.

Педагоги школы активно овладевают инновационными технологиями, такими как технологии дистанционного, игрового, проектного, проблемного, интегрированного обучения. Активно используют информационно-коммуникационные технологии: владеют основными программными средствами обучения, используют образовательные ресурсы сети Интернет, создают учебные сайты, разрабатывают уроки с применением компьютеров, интерактивных досок, разрабатывают тесты на цифровых платформах, проводят медиауроки, создают мультимедийные презентации.

При этом важное значение учителя школы придают использованию здоровьесберегающих технологий. Строгое соблюдение норм СанПИН является обязательным на каждом уроке: проводятся физминутки, активные паузы, в течение урока не менее трех раз производится смена видов деятельности обучающихся, соблюдаются правила освещения, нормируется время работы с электронным оборудованием.

Результатом этих направлений деятельности является повышение педагогической продуктивности уроков, увеличение процента качественной успеваемости обучающихся.

Повышение профессионального уровня педагогов осуществляется в режиме непрерывного образования. Администрация школы поддерживает учителей, оказывает помощь в творческом профессиональном поиске.

Школа является кузницей кадров. Директор школы Т.Б. Токмакова продолжила педагогическую династию. Ее мама 51 год проработала в МКОУ «Большесалырская СШ» учителем и заместителем директора по УВР. Татьяна Борисовна в 2002 году окончила данную школу и поступила в Ачинский педагогический колледж. Проходила стажировку на базе школы. В 2009 году, окончив Красноярский педагогический университет им. В. П. Астафьева, пришла работать учителем истории в МКОУ «Большесалырская СШ», а в сентябре 2020 года была назначена директором школы. По данным статистики школы 35 выпускников выбрали профессию учителя. В школе работают 5 династий учителей.

Школа –социокультурный центр села Большая Салырь. Обучающимися нашей школы желают стать не только дети, проживающие на нашей

территории, но и обучающиеся г. Ачинска. Это говорит о престиже учебного заведения. По результатам независимой оценки качества образования в октябре 2020 года в МКОУ «Большесалырская СШ» недостатков в работе организаций, выявленных в ходе сбора и обобщения информации о качестве условий оказания услуг, и предложения по совершенствованию их деятельности не обнаружено. В ходе анкетирования законных представителей обучающихся, выявлено, что 85% (из числа опрошенных) готовы рекомендовать организацию родственникам и знакомым.

Визитная карточка школьного коллектива МКОУ «Большесалырская СШ» -соблюдение традиций. Школьные традиции являются тем звеном, которое объединяет учителей, учеников, выпускников и родителей. Их благотворное влияние мы чувствуем и в праздники, и в повседневной школьной жизни, они придают школе то особое, неповторимое, что отличает нашу школу от других и тем самым сплачивает школьный коллектив, обогащая его жизнь.

http://salir.ucoz.ru/index/istorija_shkoly/0-23

<https://yadi.sk/i/fpI5-2w69dWSrA>

<http://salir.ucoz.ru/mediaa/vestnik/nomera/vestnik.07-2014.03.pdf>

11.Список использованной литературы

1. Батаршев А. В., Макарьев И. С. Психолого-педагогические, аксиологические и акмеологические основания профессионально-личностного становления и развития педагога профессиональной школы "Концепция " // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 26. – С. 131–135. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/64327.htm>.

2. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последиplomного образования // Молодой ученый. — 2011. — № 3. Т.2.

3. Конева Н.Г. Педагогическое проектирование: Методические рекомендации для педагога дополнительного образования. – Ярославль, 2003. – 54 с.

4. Левит М.В. Как сделать хорошую школу?! (книга 1-я) М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 160 с.

5. Лизинский В.М. Идеи к проектам и практика управления школой. М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 1999. – 160 с.

6. Лизинский В.М. О методической работе в школе. М.: Центр «Педагогический поиск», 2001. – 160 с.

7. Лизинский В.М. Работа администрации школы с учителем. М.: Центр «Педагогический поиск», 2002 – 160 с.

8. Лобейко Ю.А., Новикова Т.Г., Трухачев В.Н. Инновационная деятельность и творческое развитие педагога. – М.: Илекса. Ставропольсервишкола. 2002. – 416 с.
9. Мониторинг качества учебного процесса: принципы, анализ, планирование / авт.- сост. Г.П. Попова т др., - Волгоград: Учитель, 2007. – 124 с.
10. Плахова Л.М. Как сделать хорошую школу?! М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. - 160 с.
11. Профессиональный стандарт педагога. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями. Презентации / сост. Г.В. Цветкова, Г.А. Ястребова. – Волгоград : Учитель, 2016. – 39 с.
12. Чернявская А.П. Педагогическая техника в работе учителя. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2001 – 176 с.
13. http://ifets.ieee.org/russian/depositary/v10_i4/html/7.htm
14. <https://moluch.ru/archive/26/2863/>
15. А.Баркер. Как еще лучше управлять людьми. М.2002.
16. Лизинский В.М. Работа администрации школы с учителем. – М: Центр «Педагогический поиск», 2000.
17. Драчева Е.Л., Селезнев П.С. Эффективная информация и управление знаниями внутри организации // Менеджмент в России и за рубежом №6 2004.
18. Черников К. Что такое «управление знаниями»?// Носорог. №12. 1999.
19. Сарайкина М.Н. Технология использования рефлексивного подхода в работе с педкадрами.// Завуч. Управление современной школой.№1. 2007.

**План профессионального развития педагога МКОУ
«Большесалырская СШ»**

1. Диагностика базовых и профессиональных компетенций педагога и анализ полученных результатов
2. Ознакомление педагога с профессиональным стандартом.
3. Планирование методической работы с учетом выявленных профессиональных затруднений педагогов.
4. Составление индивидуального образовательного маршрута педагога.
5. Выбор индивидуальной методической темы.
6. Проведение еженедельного методического часа в течение учебного года и методического дня в каникулярное время.
7. Включение педагогов в деятельность по разработке реализации инновационных проектов.
8. Развитие цифровой грамотности педагогов.
9. Повышение квалификации.
10. Обмен педагогическим опытом.

Примерная модель программы самообразования учителя

I Теоретический раздел.

1. Тема самообразования

Четкость, лаконичность.

2. Формулировка цели, постановка задач по данной теме и выявление предполагаемых результатов

3. Обоснование актуальности и практической значимости :

- В какой мере данный опыт способствует решению задач, поставленных перед школой.
 - Какие противоречия и затруднения, встречающиеся в массовой практике, решаются на данном опыте.
4. Ведущая педагогическая идея опыта - центральная основная мысль, вытекающая из опыта и предусматривающая вариативность форм ее применения; это выделение главного, наиболее существенного в деятельности автора опыта. Некоторые идеи педагогов – новаторов: идея опережения, идея сотрудничества на основе взаимного доверия и уважения, идея укрупненного «крупноблочного» изучения материала и др.

5. Теоретическая база.

Здесь необходимо четко указать, что конкретно на основе той или иной научной идеи разрабатывается автором опыта.

II Практический раздел. – система конкретных педагогических действий, организация, содержание, формы, методы, приемы обучения, воспитания.

1. Представление конечного результата.
2. Способ включения учащихся в учебную деятельность, его анализ
3. Содержание образования. Обоснование причин изменений в содержании образования. Описание приемов изменения содержания образования. Соответствие содержания поставленным целям и задачам.
4. Формы и методы учебно-воспитательной работы, их оптимальный выбор в соответствии с поставленными целями и задачами, технология их применения.

III Анализ результативности

В этом разделе необходимо показать связь полученных результатов с поставленными целями, задачами и способами деятельности учителя и учащихся. Результат лучше оформить в виде сравнительных диаграмм и таблиц.

Показатели профессионализма педагога

№	Характеристики профессионала	критерии оценки	индикаторы
1.	Профессиональная компетентность	Направлен на творческие достижения и способность нестандартно решать стандартные и новые задачи практики	Прослеживается личностно-гуманная ориентация и эмоционально- нравственная готовность. Демонстрирует теоретико-познавательную готовность. Владеет умениями и навыками профессиональной деятельности, способами умственной и практической деятельности. Обладает следующими профессионально-личностными качествами: креативность, рефлексия, профессиональная и коммуникативная толерантность, эмпатия, педагогическая гибкость. Способен соотнести свою деятельность с педагогической культурой. Присутствует высокая мотивация достижений, творчества, потребность в творческой активности и самореализации, стремление к успеху.

2.	Осознание собственной педагогической деятельности	Осознает миссию и предназначение профессии.	Формулирует предназначение профессии в соответствии с социальными ориентирами; ставит цели своей деятельности в соответствии с этим предназначением, стиль поведения и способы действий педагога соответствуют профессиональным ценностям и нормам.
3.	Управление собственной профессиональной деятельностью.	Владеет способами проектирования образовательного пространства и сопровождения развития ребенка; строит новую образовательную практику; способен проектировать, исследовать, программировать собственную деятельность; является субъектом своего профессионального образования.	Прослеживается соответствие целей, способов и результатов деятельности. Появляются образовательные эффекты: ценностные установки, компетентности; преобразует предметное содержание как событийное и ситуативное. Включает детей в деятельность по целеполаганию, в выработку смыслов и норм, планирование и осуществление действий, рефлексия. Определяет свои профессиональные дефициты, связывая их с отсутствием тех или иных собственных способностей, ставит образовательные задачи и программирует собственные действия для решения этих задач.

4.	Профессиональная позиция	Способен строить инновационную практику и позиционировать в социуме как педагог.	Концепция собственной деятельности; имеет авторские программы, разработки, собственные проекты; участвует в конкурсах, проводит мастер-классы. Дети проявляют себя как субъекты деятельности, в которую включены, способны контролировать, оценивать и предъявлять результаты своих действий, у них формируется положительная концепция.
5.	Педагогическая активность	Настроен на саморазвитие и самообновление	Наблюдается активная ориентировка (в новой ситуации, материале), осознание (структуры своей деятельности, качеств личности, этапов профессионального развития в инновационной деятельности). Проявляет инициативу, самостоятельное целеполагание, планирование, предвосхищение. Проявляет интенсивную включенность в инновационную деятельность, стремление к саморегуляции (самоконтролю, самокоррекции, самокомпенсации), владеет приёмами саморегуляции.

