

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «БОЛЬШЕСАЛЫРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

Проект
«Успешный учитель – успешная школа»

2022-2025 гг.

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

Проект «Успешный учитель – успешная школа»

Формулу успеха знают многие, дело за малым – познать сам успех
В.М. Лизинский

Аннотация

Проект направлен на совершенствование кадрового обеспечения школы и предусматривает систему соответствующих мероприятий на 2022-2025 годы включительно.

Важнейшей задачей проекта является поддержание и совершенствование профессионального уровня педагогов в соответствии с требованиями сегодняшнего дня, создание условий для развития профессионализма до потенциально возможного уровня.

Ключевой идеей проекта «Успешный учитель – успешная школа» является отработка эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках

функционирования системы непрерывного профессионального роста педагогических работников, целевой модели наставничества.

Обоснование проекта

В МКОУ «Большесалырская СШ» на данный момент кадровое обеспечение образовательной деятельности осуществляется в соответствии с требованиями ФГОС и требованиями профессионального стандарта «Педагог». При анализе кадрового состава школы нужно отметить высокий процент педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию (более 60%), доля молодых специалистов составляет 7 %. Более 20 % педагогических работников школы награждены грамотами Министерства образования РФ.

По результатам школьного мониторинга (по результатам проекта «Развитие профессионализма-основа успеха») было выявлено недостаточное владение педагогами цифровыми образовательными технологиями; более 60% педагогов отмечают затруднения в организации уроков в дистанционном формате; 60% педагогов испытывают затруднения в использовании цифровых технологий при проектировании уроков, у части педагогов недостаточно сформированы проектировочные и исследовательские умения, необходимые для инновационной работы.

Цель проекта:

обеспечение условий освоения педагогами актуальных образовательных технологий, компетентностей в индивидуализации и цифровизации образовательного процесса, через участие в системе наставничества, через реализацию плана профессионального развития учителя и создание системы непрерывного профессионального роста педагогических работников.

Задачи проекта:

- обеспечить доступность непрерывного для каждого педагогического работника качественного дополнительного профессионального образования по профилю

педагогической деятельности с учетом его профессиональных дефицитов и интересов;

- создать условия для совершенствования профессионального мастерства педагогов по овладению инновационными образовательными технологиями, саморазвития;

- создать условия для формирования на основе оценки результатов профессиональной деятельности индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов.

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.

Основные ожидаемые результаты проекта

Разработана и функционирует модель повышения квалификации учителей в формате непрерывного образования: 100% педагогов используют в работе деятельностные технологии, направленные на формирование функциональной грамотности; не менее 80% педагогов владеют способами построения индивидуальных траекторий обучающихся, не менее 90% педагогов владеют базовыми цифровыми навыками и успешно применяют их в своей профессиональной деятельности, разработана и действует система наставничества в школе.

Дополнительными возможностями реализованного проекта будет:

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

Модель повышения квалификации в МКОУ «Большесалырская СШ»

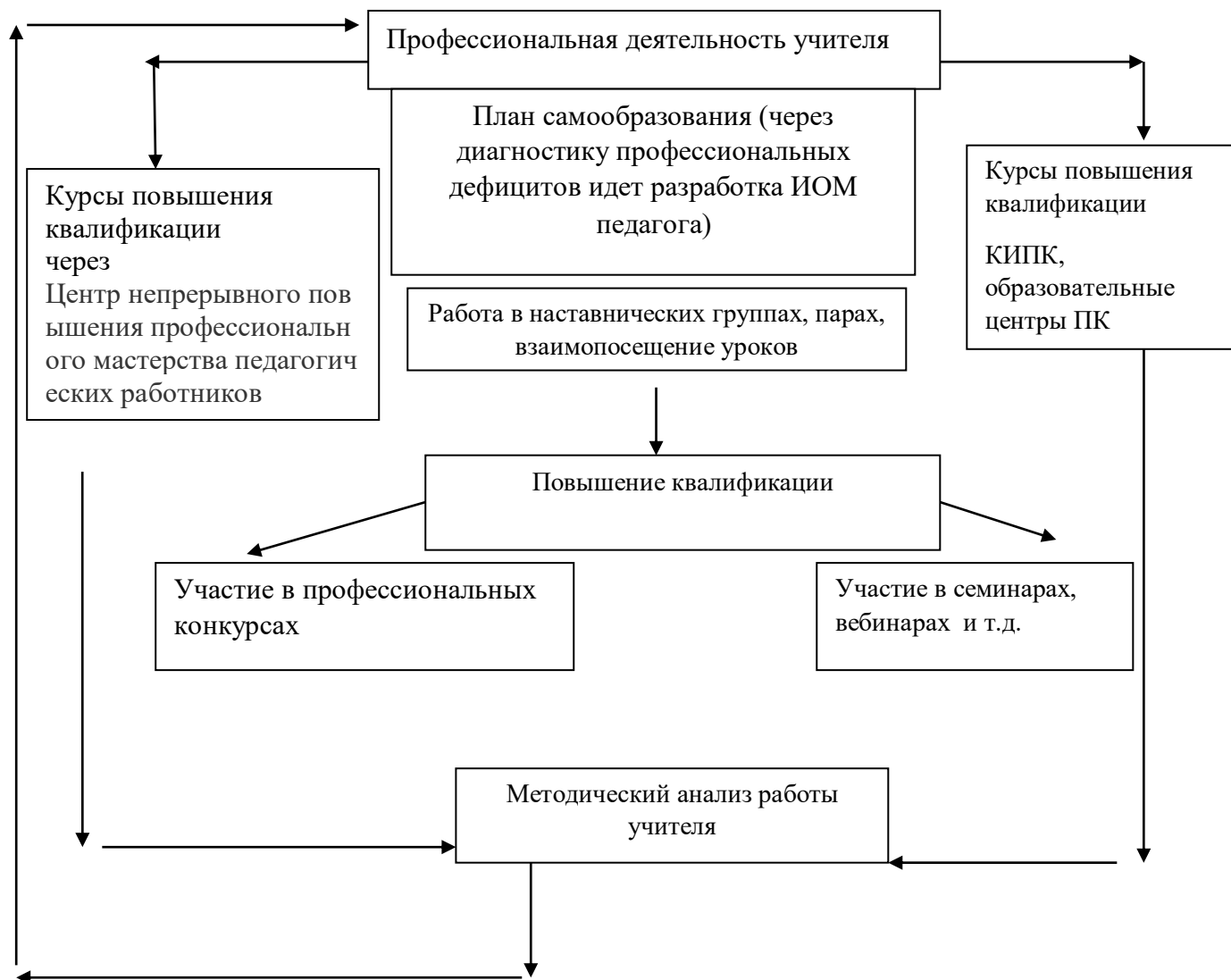
Повышение — квалификации- это механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей.

Главная цель модели: сформировать субъективную позицию педагогов в построении собственной образовательной траектории.

Задачи:

- сделать повышение квалификации доступным (педагоги имеют возможность повышать свой профессиональный уровень в удобное для них время и место) и качественным (качественная образовательная услуга, на наш взгляд, это услуга, прежде всего, своевременная и адресная);
- создать условия непрерывного повышения квалификации.

Модель повышения квалификации учителя



В данной модели прослеживается непрерывный взаимосвязанный процесс совершенствования профессиональной компетентности учителя. Он включает в себя несколько последовательно взаимосвязанных модулей.

1 модуль- План самообразования (через диагностику профессиональных дефицитов идет разработка ИОМ педагога) направлен на освоение программ базового уровня (для конкретного педагога).

2 модуль - Работа в наставнических группах, парах, взаимопосещение уроков. Это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. В ходе взаимодействия осуществляется повышение профессионального потенциала учителя, а также улучшается комфортная профессиональная среда внутри образовательной

организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3 модуль- Повышение квалификации- это целенаправленный процесс, ориентированный на постоянное совершенствование профессионализма, развитие мастерства и формирование новых навыков педагогической деятельности через курсы КИПК или образовательные треки от Центра непрерывного образования. От качества деятельности педагога, его квалификации, навыков креативного мышления зависит эффективность процесса организации педагогической работы и качество образования учащихся. Это обуславливает необходимость

постоянного повышения квалификационного уровня учителей.

4 модуль- Методический анализ работы учителя – это вид самоанализа предполагает анализ и синтез всей работы учителя в течение учебного года. Сюда входит учебная деятельность, внеклассная и воспитательная работа учителя, а также участие в научно-методической, исследовательской работе. Учителю необходимо подвести итоги работы с учащимися, проанализировать полученные результаты, выявить причины успехов и неудач и скорректировать свою работу на следующий учебный год с учетом внесенных изменений.

Далее работа опять идет с первого модуля исходя из выявленных дефицитов учителей.

Реализация модели Повышение квалификации строится на принципах:

- Зона ближайшего профессионального развития
- Стимулирование творческого роста педагога
- Непрерывность и преемственность

Каждый учитель проходит определенные этапы профессионального роста. Это зафиксировано в условных статусах:

- Учитель «стажер»- «понимаю и хочу»
- Учитель «практик» - «знаю и могу»
- Учитель «технолог» - «знаю, хочу и могу»
- Учитель «мастер» - «знаю, хочу и умею»

Этапы деятельности модели

1 этап- изучение потребностей учителей в повышении квалификации в школе через диагностику профессиональных дефицитов (ответственный администратор)

2 этап- построения возможных индивидуальных образовательных маршрутов для каждого учителя (администратор + педагог)

3 этап- выбор поставщика образовательной услуги, используя сформированную базу программ ПК (администратор)

4 этап – заключение договоров с поставщиками образовательных услуг

5 этап – организация образовательного процесса для педагогов.

Модель повышения квалификации имеет большое значение, так как она повлияла на внутреннюю среду школы:

- Главное в работе школы становится не успешное функционирование, а динамичное развитие в соответствии с поставленными целями, т.е.

современный директор должен решать главную задачу – обеспечивать опережающий характер образования, ставить задачи, которые важны сегодня и станут еще более важными завтра, и находить пути их решения.

- Введена единая система диагностики, контроля и анализа состояния образования.
- Обеспечивает целостность, непрерывность методической работы в школе.
- Согласованность деятельности всех субъектов, участвующих в повышении квалификации.
- Создана модель повышения квалификации учителя.
- Дает преимущества нам, педагогам
- Экономические (резко уменьшаются временные и финансовые затраты на ПК)
- Педагогические (обучение становится более мотивированным, индивидуализированным, технологичным)
- Эргономические (гибкий график занятий позволяет педагогу и руководителю без отрыва от основной деятельности повышать квалификацию)
- Информационные (возрастает доступность современных программных средств, новых образовательных технологий поскольку сетевая организация формирует образовательное пространство открытого типа).
- Коммуникационные (каждый педагог может включаться в сетевые взаимодействия, привносить в процесс свой опыт, идеи)
- Созданы условия для организации повышения квалификации на основе сетевого взаимодействия.

Результаты проекта «Успешный учитель – успешная школа» уже видны:

- школа на 100 % укомплектована педагогическими кадрами;
- 85 % имеют высшее образование;
- 14 % педагогического коллектива имеют среднее специальное педагогическое образование;
- 52 % учителей имеют высшую квалификационную категорию;
- 48 % учителей имеют первую квалификационную категорию;
- по плану повышения квалификации педагогических работников- 94% педагогов прошли курсовую подготовку.
- - 6% педагогов, у которых выявлены профессиональные дефициты на основе входной диагностики в программе ДПО (ЦНППМ в программах ПК), методической работы ОО.
- - 6% педагогов, у которых выявлены дефициты в предметной области и методической компетенции, в области формирования читательской грамотности, математической грамотности, естественно - научной грамотности, цифровой грамотности, от общего числа педагогических работников.

Сохранились традиции ранее используемых эффективных средств повышения профессионального мастерства педагогов, а также новые внедрения, системно-деятельностные, активные формы методической работы:

- Использование интерактивного метода обучения
- Моделирование траектории развития педагога

- Проблемные консультации
- Организационно-деятельностные, ролевые игры
- Анализ конкретных педагогических ситуаций
- Творческие лаборатории учителя

Результаты, полученные в ходе реализации данной модели могут быть успешно использованы:

- При аттестации педагога
 - При выдвижении педагога на премии и другие виды поощрения
 - При организации индивидуального методического сопровождения педагога
- Таким образом, разработанная модель повышения квалификации соответствует динамическим изменениям, происходящим в обществе и в системе образования в целом, и ориентирована на социальные преобразования, достижения нового качества образования для повышения престижа школы, ее конкурентоспособности.

Принципы организации методической работы МКОУ «Большесалырская СШ»

<p>Принцип развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 профессионально роста педагога; • систематический контроль реализации программы, ее корректировка.
<p>Принцип доверия</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

<p>Принцип мотивации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
---------------------------------	---

Критерии оценки эффективности проекта

Показатели	Критерии
<p><i>Деятельность администрации по психологической и методической поддержке профессионального развития педагогов.</i></p> <p>Показатели: дифференцированный подход к учителям, умение вовлекать их в работу по профессиональному самосовершенствованию, организация активных и увлекательных форм такой работы</p>	<p>Функционирует дифференцированная система психологической и методической поддержки учителей, работающих над развитием своего творческого потенциала</p>
<p><i>Оценивание администрацией школы результатов своей деятельности и своевременное исправление допущенных просчетов</i></p> <p>Показатели: умение увидеть свою работу «со стороны», терпимость к критике, демократический стиль, конструктивная реакция на ошибки</p>	<p>Открытое, коллегиальное, критическое обсуждение управленческих решений.</p> <p>Администрация умело использует педагогические советы и управленческие совещания для решения текущих проблем, но не может привлечь коллектив для выработки стратегической линии развития коллектива.</p>

<p><i>Профессиональная компетентность учителей</i></p> <p>Показатели:</p> <p>Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока).</p> <p>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 образовании; одаренных учеников; учеников, для которых русский язык не является родным; учеников с ограниченными возможностями и т.д.</p> <p>Уметь объективно оценивать знания учеников, используя разные формы и методы контроля.</p> <p>Повысить цифровую грамотность педагогов.</p>	<p>Большинство учителей в совершенстве владеют преподаваемыми предметами, имеют проверенную на собственном опыте систему преподавания учебного предмета.</p> <p>Вовлекают учащихся в учебу, постоянно отслеживают реальное продвижение, успехи и неудачи учащихся; вносят коррективы в работу.</p> <p>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.</p>
<p><i>Сотрудничество учителей школы, ориентация на совместные достижения.</i></p> <p>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.</p>	<p>Большинство учителей испытывают удовлетворение при взаимодействии с коллегами, содействуют успеху друг друга, в школе утвердились организационные формы обмена достижениями.</p> <p>Учителя тяготеют к сотрудничеству, испытывают дефицит общения, в школе имеются, но недостаточно развиты формы совместной педагогической деятельности и обмена опытом.</p>

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

Ресурсное обеспечение проекта

<p>1. Нормативно-правовое</p>	<p>1. Программа развития школы на 2022-2025 годы</p> <p>2. Проект «Успешный учитель – успешная школа»</p> <p>3. Положение об индивидуальном образовательном маршруте учителя</p> <p>4. Положение о наставничестве</p> <p>5. Показатели профессионализма педагога</p>
<p>2.Кадровое</p>	<p>1. Повышение квалификации управляющих кадров ОУ с целью обеспечения качественного внедрения инновационного проекта.</p> <p>2. Прохождение педагогами курсовой подготовки для обеспечения их подготовленности к реализации проекта.</p> <p>3.Участие в вебинарах, семинарах, работе школьных и районных методических объединений педагогов.</p> <p>4.Сотрудничество с МКУ « Ресурсно-методический центр» Ачинского района, с МКОУ ДО «ДЮЦ Ачинского района», с библиотекой села Большая Салырь, сотрудничество КРОО СГ ПВ Ачинский филиал «Пограничник», сотрудничество с Молодежным центром «Навигатор», с ОО г. Ачинска и Ачинского района, Ачинским педагогическим колледжем.</p>
<p>3.Мотивационное</p>	<p>1. Материальное стимулирование педагогов через систему надбавок и</p>

	<p>доплат.</p> <p>2. Награждение учителей грамотами и наградами за высокое качество обучение и воспитание, обусловленное работой в режиме инноваций.</p> <p>3. Публикации в СМИ о достижениях педагогов.</p> <p>4. Выдвижение учителей на участие в конкурсах.</p>
4. Материально-техническое	<p>1. Обеспеченность научно-методической литературой.</p> <p>2. Наличие локальной сети, открытого доступа в Интернет, wi-fi.</p> <p>3. Приобретение новых учебно-методических комплексов.</p> <p>4. Оснащенность кабинетов.</p>

Пользователи результатов проекта

Круг пользователей – учителя МКОУ «Большесалырская СШ»

План реализации проекта.

Мероприятия	Планируемые результаты	Сроки, ответственные	Показатели
<p>Разработка модели повышения квалификации педагогов</p>	<p>Разработана модель повышения квалификации педагогов</p>	<p>январь 2022 – май 2022 год; заместитель директора по УВР</p>	<p>- доля педагогов, работающих по индивидуальным траекториям профессионального развития: В 2021 г. 5% В 2022 г. 17 % В 2023 г. 30 % В 2024 г. 45 % В 2025 г. 55%</p> <p>- доля педагогов, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования, в том числе с использованием дистанционных технологий, с учетом анализа их потребностей в освоении компетенций на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников: В 2021 г 5% В 2022 г. 31% В 2023г. 40% В 2024 г. 45% В 2025 г. 50%</p>
<p>Организация методического сопровождения педагогов в части профессионального роста и профессионального мастерства</p>	<p>Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах по обмену опытом и лучшими практиками. Участие педагогических работников в деятельности профессиональных объединений. Использование в образовательной</p>	<p>2022-2025, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР</p>	<p>- увеличение доли педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства на 10%; - увеличение доли педагогов, подготавливающих детей к участию в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.д. на 10%; - увеличение доли педагогов, использующих инновационные образовательные</p>

	<p>деятельности инновационных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с обучающимися;</p> <p>- повышение качества знаний, получаемых обучающимися в процессе реализации общеобразовательных программ и формирование компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества</p>		<p>технологии, до 50%:</p> <p>Увеличение доли педагогов, представляющих свой опыт на профессиональных мероприятиях до 10%</p> <p>- сохранение числа педагогов, имеющих квалификационную категорию</p>
--	---	--	---

Мониторинг профессиональной деятельности учителя.

Мониторинг педагогической деятельности в нашей школе - это сложившаяся система наблюдения за ростом профессионализма, продуктивности, качественных приращений результатов практической деятельности учителей общеобразовательной школы.

Цель этой работы – эффективное управление профессиональным развитием педагогов, а тем самым улучшение качества обучения и воспитания.

Задачи:

- Изучение результатов педагогической деятельности, выявления положительных тенденций в организации учебно – воспитательного процесса и разработка на этой основе предложений по распространению педагогического опыта.
- Оказание адресной методической помощи педагогическим работникам по данным анализа мониторинга.
- Самоанализ, планирование и коррекция собственной профессиональной деятельности каждым учителем.

Участниками мониторинга являются учителя школы. Учителя в течение учебного года фиксируют результаты педагогической деятельности, заполняя таблицы, согласно показателям. Данные таблиц подтверждаются сертификатами публикаций, участия педагога в том или ином мероприятии. Руководители школьных методических объединений представляет данные по каждому учителю своего ШМО на педагогическом совете в конце учебного года.

Методический совет школы анализирует, даёт рекомендации по планированию, повышению квалификации профессиональной деятельности учителя. Итоги мониторинга обсуждаются на педагогических советах, совещаниях, заседаниях школьных методических объединений.

Информация мониторинга позволяет выявить лучших, увидеть учителя – лидера, который может стать наставником для начинающего учителя, учителя, который может стать модератором нового проекта, обменяться опытом.

Также данная информация позволяет увидеть проблемы, пробелы с которыми надо работать методической службе школы.

Данный мониторинг обеспечивает педагога и администрацию качественной и своевременной информацией, необходимой для принятия управленческих решений, помогает навести порядок в методической работе. Известно, что управление эффективно, если оно опирается не только на информацию на фиксированном уровне об успеваемости и качестве обучения учащихся, но и предполагает анализ причин их несоответствия заявленным результатам и поиск резервов повышения эффективности учебного процесса.

От профессионализма учителя зависит качество знаний обучающихся.

В приложении 1, 2, 3 показаны формы итогов мониторинга профессиональной деятельности педагогов, которые используются в нашей школе.

Хочется выделить работу с учителями, которые только начинают свою педагогическую деятельность. Для каждого учителя составляется Программа сопровождения молодого педагога рассчитана на 3 года. Каждый год имеет свою тему. Темой первого года совместной деятельности становится: «Знания и умения учителя – залог творчества и успеха учащихся», вторая: «Самостоятельный творческий поиск», третья: «Выбор индивидуальной педагогической линии». Им предстоит освоить самостоятельный мониторинг – умение анализировать свою деятельность.

Вывод: таким образом, мониторинг как совокупность умственных и практических действий, позволяет преподавателю систематически проводить диагностику и контроль, регулярно отслеживать, объективно оценивать изменения основных элементов качества образования с целью своевременного принятия решений по коррекции образовательного процесса и созданных для него условий организации педагогического взаимодействия.

Мониторинг – совершенная система информационного обеспечения сферы управления, повышения качества управленческих решений, возможность для профессионального роста учителя.

Мониторинг профессиональной деятельности педагога – безальтернативный способ повышения уровня педагогического потенциала. Только мониторинг позволяет поэтапно, непрерывно и системно отслеживать этот процесс.

Информационная карта педагогического работника (учитель)

Фамилия, имя, отчество (в именительном падеже)

Общие сведения

Дата рождения				
Место работы (наименование образовательной организации по уставу)				
Должность (с указанием предмета, дисциплины, направления)				
Дата заключения трудового договора				
Имеющаяся квалификационная категория				
Образование				
Уровень образования				
Учебное заведение (окончил, обучается)				
Специальность/направление и профиль по диплому				
квалификация по диплому				
Год окончания учебного заведения				
Стаж работы				
Общий трудовой стаж (полных лет)				
Стаж педагогической работы				
Стаж работы в данной должности				
Непрерывное профессиональное развитие				
Ученая степень, год присвоения, ученое звание				
Наличие программы профессионального развития				
Формальное образование				
(удостоверения, свидетельства о повышении квалификации, дипломы о повышении уровня образования, переподготовке, полученные за последние 5 лет)				
Место прохождения	год	Количество часов	Вид документа	Тема ПК

Неформальное образование

(справки, сертификаты, участие в вебинарах, семинарах, ШМО, ВКС, РМО)

Форма	год	Вид	Тема (для выступлений,
-------	-----	-----	------------------------

образования		документа	публикаций и семинаров)

1. Характеристика условий профессиональной деятельности

Учебная нагрузка (за период с предыдущей аттестации) по годам и классам (группам)

Таблица 1. Учебная нагрузка педагогического работника

Учебный год	Количество часов	Предмет	Классы / группы

2. Результаты профессиональной деятельности (оцениваемая часть информационной карты)

2.1.1. Достижение обучающимися стабильных положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией. *Информация в таблице подтверждается, см. приложение 1.*

Для педагогических работников, аттестующихся на первую категорию

Таблица 2.1.1. Доля достижения планируемых результатов

Год	Предмет	Объект мониторинга	Класс/ группа	Доля достижения планируемых результатов		
				повышенный	базовый	пониженный

2.3. Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

Таблица 2.3.1. Выявление и развитие способностей обучающихся

Способы выявления у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности	Способы развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности

*Таблица 2.3.2. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях

(в таблице указываются формы, соответствующие направлению деятельности педагогического работника)

*педагогические работники, аттестующиеся на первую категорию заполняют данную таблицу по желанию

Форма	Название олимпиады, конкурса, фестиваля, соревнования и т.д.	Количество участников

20.. – 20.. год.		
Олимпиады		
Конкурсы		
Фестивали		
Соревнования		

2.4. Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, **в том числе экспериментальной и инновационной.**

2.5. Таблица активного участия в работе школьных методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах образовательного процесса, профессиональных конкурсах

Год	Название группы	*Что разработано в результате совместной деятельности?	*Участие в профессиональных конкурсах
		*педагогические работники, аттестующиеся на первую категорию заполняют данную часть таблицы по желанию	

Параметры оценивания деятельности учителя

2.1 Уровень организации образовательного процесса

- 2.1.1 Анализ, самоанализ учебных занятий (уроков, воспитательных мероприятий)
- 2.1.2 Проведение открытых занятий
- 2.1.3 Реализация принципов лично ориентированного обучения, индивидуального и дифференцированного подходов (индивидуальная работа с учащимися)

2.2 Результаты учебно-педагогической деятельности

2.2.1 Отслеживание динамики качества образования по изучаемому предмету

- 2.2.1.1 Результаты внутреннего мониторинга учебных достижений учащихся, достигнутых компетентностей и компетенций по изучаемому предмету, отслеживание динамики изменений
- 2.2.1.2 Результаты годового оценивания, государственной итоговой аттестации
- 2.2.1.3 Результаты внешнего мониторинга

2.2.2. Результативность индивидуальной работы (в т.ч. с одаренными обучающимися).

- 2.2.2.1 Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах
- 2.2.2.2 Результаты участия обучающихся в конкурсах МАН, турнирах
- 2.2.2.3 Результаты участия обучающихся в других конкурсах, соревнованиях

2.3. Результаты участия педагогического работника в методической работе

2.3.1. Участие в мероприятиях по распространению и транслированию передового педагогического опыта

- 2.3.1.1 Конкурс профессионального мастерства, фестиваль педагогических идей и находок: личное участие или подготовка участника
- 2.3.1.2 Мероприятия межкурсового периода всех уровней: научно-практические конференции, семинары, форумы, круглые столы, чаты, мастер-классы
- 2.3.1.3 Другие показатели (по решению аттестационной комиссии)

2.3.2. Подготовленные продукты учебно-методической, поисково-исследовательской деятельности

- 2.3.2.1 Собственные методические разработки, апробированные и рассмотренные научно-методическими организациями (участие в авторском коллективе)
- 2.3.2.2 Статьи в сборниках материалов научно-методических конференций. Публикации в периодических изданиях, наличие персонального сайта работника с собственными методическими разработками (с откликами специалистов методической службы).
- 2.3.2.3 Другие подготовленные материалы (по решению аттестационной комиссии)

3. Уровни и результаты профессионально-личностного роста в межаттестационный период

- 3.1 Курсовое повышение квалификации
- 3.2 Результаты тестовой диагностики профессиональной компетентности
- 3.3 Результаты собеседования
- 3.4 Другие значимые достижения за последние пять лет (или в межаттестационный период).

3. Дополнительные направления деятельности 4. и результаты (если имеются)

- 4.1 Получение (наличие) ученой степени, звания. Получение (наличие) второго высшего образования, обучение в аспирантуре, обучение в Открытом университете инновационной педагогики. Прохождение курсов специализации по другим предметам
- 4.2 Заполните ячейку
- 4.3 Заполните ячейку

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ

Компетенция	<i>(оптимальный уровень)</i>	<i>(достаточный уровень)</i>	<i>(критический уровень)</i>
1. Предметно-методологическая	Отлично ориентируется в современных публикациях по дидактике; следит за современными исследованиями по базовым наукам; что отражено в оборудовании кабинета, организации учебной деятельности, содержании урочной и внеурочной деятельности учеников. Имеет в активе разнообразные методы и приемы работы, в т. ч. групповые, проектные	Использует материал педагогических публикаций время от времени - для подготовки докладов, отчетов. Эпизодически использует информацию о последних достижениях наук в содержании учебного процесса. Групповые, проектные формы работы использует эпизодически	Практически не следит за достижениями в области разработок новых подходов в преподавании своего предмета, не пользуется периодикой. В основном применяет традиционные методики
2. Психолого-педагогическая	Имеет и использует знания о системе учебного успеха ученика, реализует в практике положения теории познавательной деятельности. При обсуждении педагогических воздействий, анализе уроков, результативности учения активно использует понятия, характеризующие познавательную сферу ученика	Не имеет целостного представления обо всех ресурсах и условиях учебного успеха ученика. Иногда эти знания носят интуитивный характер, а термины - нечеткие границы, что мешает коллективному обсуждению общих проблем взрослых с одним и тем же учеником	Имеет затруднения в системном подходе к оценке учебных ресурсов ученика. Практически не может самостоятельно охарактеризовать уровень параметров учебного успеха конкретного ученика
3. Валеологическая	Хорошо разбирается в теории, постоянно совершенствует свои знания в этом направлении, использует их в реальном учебном процессе. Владеет навыками применения здоровьесберегающих технологий. Владеет знаниями и практическими умениями организации учебного и	Недостаточно свободно ориентируется в перечисленных направлениях, но может самостоятельно проанализировать уровень здоровьесбережения образовательной среды на своих уроках и во	Практически не владеет знаниями и умениями в этом направлении, нуждается в постоянной помощи наставника или завуча

	воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья	внеурочной работе по алгоритму	
4. Коммуникативная	Умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строит общение, предупреждая конфликты. Практически не возникают проблемы в общении с учеником	Строит общение по принципу директивно-понимающего, однако не всегда умеет дифференцировать подходы в процессе общения с отдельным ребенком	Не уделяет должного внимания стилю и способам общения, не всегда следует принципу директивно-понимающего общения
5. Медиатехнологическая	Владеет и постоянно использует ИКТ. Все дидактическое оснащение кабинета систематизировано, позволяет: -организовать индивидуализацию; - рационально использовать время и пространство учителя и ученика; -использовать медиатехнологии	Оснащение учебного процесса требует систематизации для эффективного использования. Учитель эпизодически использует ИКТ	Дидактическое оснащение требует доработки по содержанию, форме и количеству. Учитель не использует ИКТ, в основном ставит и реализует предметные цели в организации учебного процесса
6. Управление системой "учитель -ученик"	Умеет выделить и проанализировать цели и результат учебного процесса и его условия. Умеет проектировать, реализовать и анализировать результативность программы развития ученика средствами своего предмета	Может проанализировать свою деятельность по предложенному алгоритму и скорректировать цели, условия учебного процесса	Практически не использует принцип планирования от конечной цели, самоанализ чаще всего строится на эмоциях, ощущениях
7. Трансляция собственного опыта	Может самостоятельно подготовить, оформить статью, доклад, отчет, не требующий правки и научной и предметной редактуры	Требует помощи для систематизации, структурирования, обобщения, выводов	Практически не может самообобщать свой опыт
8. Исследовательская	Владеет навыками педагогического экспериментирования при минимальной помощи научного руководителя. Умеет проанализировать результаты внедрения	Может внедрить инновацию, но для ее планирования и анализа нуждается в научном руководстве	Не может или затрудняется планировать внедрение инноваций, прогнозировать результат такого

	инновации		внедрения
9. Акмеологическая	Постоянно повышает свой профессиональный уровень, активно участвует в профессиональных конкурсах, смотрах. Для выбора направления самосовершенствования руководствуется самоанализом, рекомендациями методистов и администрации школы		

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/depository/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 педагогами.// Завуч. Управление современной школой.№1. 2007.

20. Белкин, А. С. Педагогический мониторинг образовательного процесса / А. С. Белкин, В. Д. Жаворонков. — Екатеринбург, 1997.

21. Белкин, А. С. Педагогический мониторинг образовательного процесса / А. С. Белкин, В. Д. Жаворонков. — Екатеринбург, 1997.

22. Вифлеемский А.Б. Зачем нужен профессиональный стандарт педагога?/ Народное образование. - 2014. - № 3. - С. 34.

23. Диагностика состояния образовательного процесса, его субъектов. Функции, принципы, виды и методы педагогической диагностики. // Педагогика: интернет-портал.- Helpiks.org: <https://helpiks.org/5-99304.html> - дата публикации: 06 ноября 2015.

24. Емельянова Е. Тренинг профессионального роста: развитие ключевых компетентностей у сотрудников общеобразовательных учреждений в системе непрерывного образования/Е. Емельянова/Школьный психолог; прил. к газете «Первое сентября»-2020 -№22-Книга в газете.

25. Зверева, В. И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы / В. И. Зверева. — М. : Новая школа, 1997. — 320с.

26. Кальней, В. А. Технология мониторинга качества обучения в системе «учитель — ученик»: методич. пособие для учителя / В. А. Кальней, С.Е. Шишов. — М., 1999. - 86с.

27. Майоров, А. Н. Мониторинг в образовании / А. Н. Майоров. — «Интернет – Центр», 2005. – 212 с.

28. Окрепилов, В. В. Всеобщее управление качеством: учебник / В. В. Окрепилов. — СПб.: СПбГУЭФ, 1996. — 454 с.

29. Пономарёва, Е. И. Теоретико-методологические основы мониторинга качества образования / авт. -сост. : Е. И. Пономарёва, О. В. Кустинская. — Барановичи : РИО БарГУ, 2007. — 56 с.
- 30.Поташник, М. М. Качество образования: проблемы и технология управления (В вопросах и ответах) / М. М. Поташник. — М. : Пед. о-во России, 2002. — 352 с.
- 31.Рогожкина, Н. В. Самодиагностика качества управления как средство развития профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения: спец. 13.00.01: дис. ... канд. пед. наук/13.00.01 / Рогожкина Надежда Васильевна — Самара, 2003.- 230. самодиагностика
- 32.Севрук, А.И. Мониторинг качества преподавания в школе: учеб. пособие для педагогов и рук. образоват. учреждений / А. И. Севрук, Е. А. Юнина. — М. : Педагогическое общество России, 2004. — 144 с.
33. Скок Г. Б. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность: Учебное пособие для преподавателей./ Скок Г.Б. – М., Педагогическое общество России, 2003. – 102 с.
- 34.Третьяков, П. И. Школа: управление по результатам. Практика пед. менеджмента / П. И. Третьяков. — М. : Новая школа, 2001. — 314 с.
- 35.Черчинская Л. А. Мониторинг и оценка деятельности учителя // Управление современной школой. Завуч. - 2009. - N 1. - С. 37 – 41
36. Эмпирические методы педагогического исследования// Педагогика: интернет-портал.- Helpiks.org: <https://helpiks.org/6-60835.html>.- дата публикации: 26 января 2016.