

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 97 г. Ельца»

Согласована на заседании Принята на заседании Утверждена приказом
Управляющего совета педагогического совета (протокол № 1 директора МБОУ «Гимназия №97
(протокол № 1 от 28.08.2019) от 29.08.2019 г. №1) г.Ельца»
от 29.08.2019г. №249
_____ В.А. Пирогова



A handwritten signature in blue ink, corresponding to the name V.A. Pirogova mentioned in the text above.

Программа
«Личностно-развивающая образовательная среда для педагогов»

г. Елец, 2019 год

1. Пояснительная записка

Конкурентоспособность личности определяется сегодня, в первую очередь, не тем или иным уровнем сформированности у учащихся знаний, умений и навыков по различным предметам, а формированием личностных и метапредметных умений: самостоятельной организацией собственной деятельности по решению задач и проблем, готовности к самоизменению, самовоспитанию и саморазвитию. В условиях решения стратегических задач развития России «важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни». Очевидно, что ключевой фигурой в решении этих задач является педагог. Соответственно и реализация модернизации образования, напрямую зависит от уровня подготовки педагогических кадров, так как реализовать развивающую парадигму современного образования может только педагог. Стремительная информатизация и цифровизация общества требуют от педагога поменять ролевой стандарт от транслятора знаний к позиции тьютора, консультанта, наставника, изменить содержания деятельности, требует новых компетенций, позволяющих достичь приоритетных целей образования.

Потребность в педагоге, соответствующем высоким требованиям, которые к нему предъявляет современное общество и сама жизнь, приводит к осмыслению новой роли учителя. Мы можем повлиять на развитие мира в лучшую сторону, если будем знать, что мы ждем от учителя XXI века, как его подготовить к работе в новых реалиях с детьми, привыкшими получать информацию в основном из интернета.

Актуальность Программы обусловлена наличием противоречий между:

- ориентацией социума и гимназии на возросшие требования к педагогу нового типа и реальной практикой его подготовки;
- необходимостью инноваций в работе педагога и доминированием в научно-методической работе традиционных форм и методов;

- потребностью практики в корпоративном обучении педагогов, учитывающем специфику деятельности образовательной организации и недостаточной научной разработанностью данной проблемы в образовательном менеджменте.

Модель развития педагогов гимназии строится на основе целей и ценностей российского образования; потребностей и ресурсов организации; разнообразия форм повышения квалификации, ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников.

Для выявления потенциала развития педагогов проведен анализ, который позволил выявить сильные и слабые стороны, перспективные возможности и риски ее развития.

Сильные стороны	Благоприятные возможности
В настоящее время в гимназии работает творческий коллектив педагогов, из которых более 30% составляют молодые учителя до 30 лет, более 60 % - педагоги со стажем от 10 лет, более 40% учителей - выпускники гимназии, 80 % учителей имеют высшую и первую квалификационную категории, 100 % учителей имеют высшее профессиональное образование, 2 человека имеют 2 высших образования, 2 – кандидаты наук, 2 учителя - наставники	Высокий уровень мотивации педагогов. Активное участие в инновационной деятельности всех участников образовательного процесса. Каждый педагог имеет удостоверение о прохождении КПП не менее, чем по 2 предметам
Слабые стороны	Угрозы
Большая педагогическая нагрузка вследствие нехватки кадров	Изменение количества обучающихся вследствие уменьшения населения

2. Цели, задачи и принципы Программы.

Цель: подготовка высокопрофессиональной школьной команды, соответствующей вызовам времени, создание условий для развития личностного потенциала педагогов, обобщения и трансляции инновационного опыта, профессиональной самореализации.

Задачи:

1) обучить управленческую команду методам и технологиям эффективного управления изменениями в гимназии;

2) создать систему внутрикорпоративного обучения педагогов современным методам и технологиям, обеспечить педагогическую поддержку и сопровождение молодых педагогов и педагогов, имеющих профессиональные дефициты;

3) использовать возможности информационной образовательной среды для повышения качества профессиональной компетентности учителей, трансляции инновационного опыта для школ региона и РФ, создать банк методических материалов;

4) совершенствовать систему наставничества, увеличить количество педагогов-наставников, подготовить учителей к аттестации по квалификационной категории «педагог-методист», активизировать участие школьной команды в работе профессиональных сообществ, в профессиональных конкурсах и мероприятиях; разработать индивидуальные образовательные маршруты для педагогов;

5) вовлечь в программу «ЛРОС для педагогов» 100% педагогических работников.

Программа базируется на следующих **принципах:**

-практическая ориентация (процесс повышения квалификации тесно связан с проблемами гимназии и педагогов);

-персонализация обучения педагогов непосредственно на рабочем месте;

- участие каждого сотрудника в создании личностно-развивающей образовательной среды в гимназии;

- мотивация и ориентация на успех;
- повышение квалификации проектируется из тех проблем, которые являются важными и осознаваемыми как значимые для гимназии и конкретного педагога.

3. Планируемые результаты.

1. Вклад в собственное развитие педагогов, повышение квалификации и профессионализма, развитие 4К компетенций.
2. Высокое качество результатов образовательной деятельности.
3. Рост количества и качества достижений обучающихся и педагогов.
4. Успешное участие гимназии в профессиональных конкурсах различного уровня.
5. Трансляция опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

4. Содержание Программы.

Программа «ЛРОС для педагогов» состоит из модулей (проектов):

- «Современная управленческая команда».
- «Наставник. Эффективные инструменты развития личностного потенциала».
- «Цифровая образовательная среда как ресурс развития и повышения квалификации педагогов».
- «Профессиональные конкурсы».

5. Дорожная карта реализации Программы

№ п/п	Задача	Содержание основных мероприятий	Сроки	Ответственные
1.	Диагностика уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей	- диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных дефицитов педагогов;	сентябрь май	Заместитель директора Педагог-психолог
		- создание (корректировка) плана-графика работы обучения педагогов	сентябрь июнь	Заместитель директора Руководители ШМО
2.	Разработка модели внутрикорпоративного обучения	- внедрение модели наставничества: формирование творческих групп педагогов по актуальным проблемам (создание ПОС).	август-сентябрь	Заместитель директора Куратор ПОС
		- прохождение курсов повышения квалификации; - проведение педагогами-наставниками обучающих семинаров, тренингов, мастер-классов для педагогического коллектива: 1. «Личностно-развивающая образовательная среда: приемы и методы организации» 2. «Развитие личностного потенциала»	в течение учебного года	Заместитель директора

		<p>3. «Эмоциональный интеллект»</p> <p>4. «Мотивация педагогов»</p> <p>5. «Формирование и оценка критического мышления, креативности, коммуникации и кооперации («4К») на занятиях»</p> <p>6. «Персонализация образования и инструменты разработки индивидуальных траекторий развития обучающихся»</p> <p>7. «Личностный потенциал педагогов. Способы достижения профессионального успеха и самореализации»</p> <p>8. «Педагогика сотрудничества»</p>		
3.	Трансляция опыта	<ul style="list-style-type: none"> - фестиваль педагогических идей; - проведение конкурса «Лучший урок», фестиваля педагогических идей, дня открытых дверей «Мы вместе», методических недель, мастер-классов; - участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, фестивалях на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях 	в течение учебного года	Заместитель директора Куратор ПОС

4.	Рефлексия	- мониторинг индивидуального роста педагога; - создание карты индивидуального образовательного маршрута педагога.	май-июнь	Заместитель директора
----	-----------	--	----------	-----------------------



Муниципальное бюджетное
 общеобразовательное учреждение
 «Гимназия № 97 г. Ельца»



Индивидуальный образовательный маршрут педагога на _____ гг.

ФИО полностью				
Занимаемая должность (предмет)				
Уровень образования				
Общий стаж работы				
Стаж педагогической работы				
Квалификационная категория				
Тема самообразования				
Профессиональные дефициты / Задачи на предстоящий период	Образовательные задачи	Действия, мероприятия по реализации образовательных задач	Примерное время, разбитое по этапам	Форма предъявления результата