|  |  |
| --- | --- |
|  | РАССМОТРЕНО |
|  | на педагогическом совете |
|  | МБОУ СОШ № 46 |
|  | Протокол заседания |
|  | от 18.02.2020 № 5 |

ПРОЕКТ

**Профессиональные обучающиеся сообщества**

**как средство повышения профессиональной компетентности педагогов**

г. Сургут

**1.Цель (цели) предлагаемого проекта (программы):** разработка, апробация и описание технологии организации деятельности профессиональных обучающихся сообществ (далее ПОС), обеспечивающей непрерывное повышение компетенции педагогов.

**2. Задачи предлагаемого проекта (программы):**

- конкретизировать применительно к региональным условиям понятие и сущность ПОС;

- экспериментально проверить и описать этапы (алгоритм) создания и организации деятельности ПОС;

- определить комплекс критериев, показателей и методов оценки эффективности деятельности ПОС с точки зрения их влияния на повышение качества образования.

Выполнение задач позволит осуществить пошаговое достижение цели: от теоретических оснований и изучения реальной ситуации в образовательном учреждении (до и после начала работы над организацией деятельности ПОС) до оценки эффективности технологии и выработки методических рекомендаций.

**3. Основная идея (идеи), новизна предлагаемого проекта (программы)**

**Обоснование его (ее) значимости для развития системы образования**

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» «педагогические работники обязаны выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, систематически повышать свой профессиональный уровень». Профессиональный стандарт педагога предусматривает овладение учителем новыми компетенциями, связанными с созданием условий для адресной работы по развитию способности каждого учащегося применять предметные знания и умения в ситуациях, требующих умения обобщать, размышлять, делать выводы, принимать решения и продуктивно действовать.

В этих условиях одной из приоритетных задач государственной политики в области образования является подготовка педагогов, обладающих уникальной практико-преобразующей компетенцией, т.е. способных выделить актуальные проблемы, характерные для конкретной образовательной ситуации и определить способы и средства их решения, как собственной педагогической деятельности, так и в управлении образованием.

Таким образом, меняющаяся система образования формирует новые образовательные потребности педагогов и требует кардинального изменения в формах повышения квалификации, в основе которых – предоставление возможностей устанавливать внутренние контакты и выстраивать взаимодействие с целью оказания поддержки друг другу в совершенствовании профессиональной деятельности.

Это позволяет осуществить переход к горизонтальной структуре системы повышения квалификации, где среда является аккумулятором существующего опыта педагогов, востребована субъектная профессионально-личностная позиция учителя. Очевидно, что этот процесс не может быть стихийным, он должен стать предметом изучения, анализа и внедрения в арсенал образовательного процесса в условиях модернизации системы образования для обеспечения современного качества образования.

На решение этой задачи направлены основные положения федерального проекта «Учитель будущего», конкретизированные, с учетом традиций и уклада жизни экономической, этнической и социокультурной образовательной среды Ханты-Мансийского автономного округа, в региональном проекте «Учитель будущего».

В настоящем проекте рассматривается наиболее распространненый в большинстве стран способ освоить новые формы работы, улучшить практику преподавания и учебные результаты учеников – это объединение учителей в профессиональные обучающиеся сообщества (далее – ПОС). ПОС – это группа педагогов, которые совместно ведут педагогические исследования, т.е. вводят изменения в практику преподавания для того, чтобы улучить качество учебной деятельности школьников и повысить уровень их достижения.

При достаточной научно-методической проработке концепта ПОС остаются вопросы о механизмах внедрения этой практики в деятельность образовательных организаций, а также вопросы исследования эффективности работы ПОС. Гипотеза, которую предстоит проверить в результате реализации проекта, состоит в том, что ПОС является педагогической практикой, способствующей поддержанию соответствующего качества образования в школе, улучшить психологический климат в педагогическом коллективе, повысить уровень мотивации к совершенствованию своих профессиональных компетенций, укрепив базовое чувство самоэффективности.

**3. Исходные теоретические положения проекта (программы)**

Динамичность внешней среды, развитие и интеграция науки, образования и бизнеса, развитие самой образовательной организации, введение в действие новых нормативных актов, изменения в организации образовательного процесса в соответствии с внедрением ФГОС, возрастающие требования к качеству образования, а значит и к учителю, меняют взгляд на систему повышения квалификации работников образования, ведут к переосмыслению её потенциальных возможностей в решении возникающих проблем.

Феномен профессиональной компетентности педагога и условий ее формирования, актуальные аспекты повышения профессионального уровня учителей в разное время исследовались В.А. Адольфом, В.Н. Введенским, В.Б. Гаргай, А.В. Даринским, В.И. Загвязинским, И.А. Зимней, А.В. Карповым, Н.В. Кузьминой, Н.Н. Лобановой, М.И. Лукьяновой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, В.Д. Шадриковым и многими другими.

Проблемы управления методической деятельностью учителей раскрываются в работах Ю.К. Бабанского, Ю.В. Васильева, В.И. Зверевой, Ю.А. Конаржевского, М.М. Поташника, В.Г. Рындак, Г.Н. Серикова, П.И. Третьякова, Т.И. Шамовой.

Понимание сущности профессиональных обучающихся сообществ обращает нас к общему пониманию сообщества. В толковых словарях (Т. Ф. Ефремовой, С. И. Ожегова, Д. Н. Ушакова) слово «сообщество» определяется как объединение, группа, совокупность (неразрывное соединение) людей, объединенных общностью интересов, взглядов, общей профессией, деятельностью.

Термин «профессиональное обучающееся сообщество» впервые использовали в отношении школ Чарльз Б. Майерс и Линн К. Майерс, предложив путь к пониманию школы как профессионального обучающегося сообщества, основными принципами которого являются системное мышление, интеллектуальные модели, личное совершенствование, совместное видение, групповое обучение и диалог.

Ширли М. Хорд замечает, что профессиональные обучающиеся сообщества помогают уменьшить чувство изоляции, повысить чувство взаимной ответственности для учителей, а для учеников - достичь лучших образовательных результатов.

Ричард Дю Фор утверждает: профессиональное обучающееся сообщество требует от педагогического коллектива школы внимания к процессу обучения, совместной работы над улучшением качества преподавания, постоянного отслеживания результатов.

О.В. Тихомирова, А.Б. Алферова понимают профессиональное обучающееся сообщество как форму горизонтального повышения квалификации во взаимодействии и без отрыва от преподавания, которая способствует изменению «интеллектуальных моделей» через улучшение качества преподавания. Команда школы создает новую организационную культуру, построенную на взаимодействии и взаимоответственности, в основе которой лежат фокус на улучшении качества обучения и преподавания, развитие практик взаимодействия, управление по результатам.

Тенденции и формы неформального и информального педагогического взаимодействия учительских сообществ освещают А.А. Ахаян, Е.Н. Глубокова, И.Э. Кондракова, В.П. Клюев, С.В. Кривых, И.Б. Медведев, С.А. Михальчик, Н.В. Поляков, В.И. Скрипниченко, А.П. Тряпицына, Р.Н. Шерайзина и др.

Профессиональное обучающееся сообщество определяется исследователями через разделенное видение пути развития школы, в реализацию которого каждый может внести свой вклад, и весь коллектив вовлечен в деятельность, происходит постоянная рефлексия, и благодаря этому улучшаются образовательные результаты учеников, повышается профессиональная компетентность включенных в процесс педагогов.

Научные исследования в рамках ценностно-смыслового направления отечественной педагогики (И.Ю. Алексашина, Г.С. Батищев, Е.Г. Белякова, Е.В. Бондаревская, Н.М. Борытко, З.И. Васильева, В.В. Горшкова, А.Ф. Закирова А.Г. Козлова, Л.М. Лузина, В.А. Сластенин, О.Ю. Стрелова, А.П. Тряпицына, И.С. Якиманская и др.); исследования, касающиеся проблем личностного опыта как компонента содержания образования (А.В. Зеленцова, М.В. Кларин, В.В. Сериков), опыта «эмоционально-ценностного отношения к миру» (В.В. Краевский, И.Я. Лернер), «личностной самоорганизации» (И.В. Лысенко), «диалогического опыта» (С.В. Белова), «опыта личностной свободы» (В.В. Зайцев) позволяют сделать вывод о том, что знание, основанное на личностной вовлеченности субъектов образования, развивающейся в совместной деятельности, противопоставляется бессубъектному, отчужденному, транслируемому вне личностных смыслов учащегося.

Идеи теории диалога (Ш.А. Амонашвили, М.И. Бахтин, В.С. Библер, Ю.М. Лотман, М.С. Каган и др.), деятельностный и личностный подходы к проектированию образовательных систем (И.А. Зимняя, В.В. Давыдов, И. Я. Лернер, Г.П. Щедровицкий),компетентностный подход (А.В.Хуторской,Т.М. Ковалева), позволившие обозначить специфику творческой активности, внутренней мотивационной позиции и гуманистической модели профессионального мышления и поведения учителя, явились важными теоретическими источниками проекта, раскрыв механизмы организации образовательного процесса для педагогов и деятельностного опосредования межличностных отношений коллективного субъекта обучения.

Данные теоретические предпосылки послужили методологической основой проекта.

**4. Этапы реализации проекта (программы) по учебным годам**

1 этап –2020-2021 учебный год – подготовительный;

2 этап – 2021-2022 и 2022 -2023 учебный год – основной;

3 этап – 2023-2024 учебный год – завершающий.

**5. Содержание проекта (программы), (краткое описание).**

В рамках проекта формируется «педагогическое ядро», куда могут входить как представители администрации, так и инициативные педагоги.

Члены «педагогического ядра» проводят анализ образовательных результатов, организуют исследования процесса изменений качества преподавания и качества образования, обсуждение результатов в педагогическом коллективе школы, скоординируют выполнение общей задачи - выбор подходящей педагогической стратегии, направленной на решение проблем в области повышения качества образования.

Выявленные в ходе мониторинга дефициты знаний, умений и компетенций учащихся для решения жизненных задач в личностно и социально значимых ситуациях декомпозируются в цели профессионального обучающегося сообщества учителей и задачи развития каждого учителя.

С учетом принципа индивидуализации будут выявлены актуальные профессиональные дефициты и потребности каждого педагога-участника профессионального обучающегося сообщества; самостоятельно или с помощью наставника составлен индивидуальный образовательный маршрут

педагога с учетом разнообразия доступных учителю возможностей.

Для создания ПОС учителя объединяются в группы/команды, договариваются о встрече с определенной целью, на регулярной основе и на определенное количество времени.

Цель ПОС – помочь всем членам команды стать более осведомленными в решении профессиональных проблем, т.е. улучшение образовательных результатов учеников через групповое или индивидуальное исследование, ход и результаты которого обсуждаются всей командой.

В рамках общей темы команды ПОС могут объединять учителей, работающих в одной параллели или классе, преподающие близкие предметы или выбравших один фокус педагогического исследования. Таким фокусом могут быть различные приёмы преподавания или способы организации учебной деятельности учеников (групповые формы работы на уроке, использование формирующего оценивания, использование ИКТ и другие).

Для того чтобы работа команды была продуктивной, учителя одной команды объединяются в маленькие группы и используют метод, который называется «исследование урока».

**6. Методы деятельности по реализации проекта (программы)**

Исследование урока – это модель совместного профессионального развития группы учителей.

Ключевыми характеристиками Исследования урока являются креативность и научная точность. Креативность инициируется учителями, работающими совместно, с целью разработки новых подходов преподавания, а научная точность предполагает сбор данных об обучении ученика, который будет подтверждать эффективность используемых подходов.

Учителя в малой группе совместно планируют цикл уроков и наблюдают за тем, что происходит в классах. При планировании выделяется три «типичных» ученика, для которых ставятся конкретные цели. Исследуется определенная педагогическая проблема или технология.

* Шаг 1. В коллективе подбираются группы педагогов по интересам (3-5 человек).
* Шаг 2. Группы согласуют общие правила и ценности, выбирают тему для планирования, классы и первый урок для исследования.
* Шаг 3. Группа планирует урок № 1: цели, критерии для каждого из трех учеников, представителей 3-х уровней: высокого, среднего и ниже среднего (низкого), этапы урока, вопросы для интервью.
* Шаг 4. Урок № 1 проводит Учитель № 1. Другие педагоги либо присутствуют, либо смотрят в записи. После урока проводится мини-интервью трех типичных учеников.
* Шаг 5. Группа анализирует результаты наблюдения и на основе выводов планирует Урок № 2 для Учителя № 2.
* Шаг 6. Алгоритм повторяется для Урока № 3.
* Шаг 7. Группа обобщает результаты планирования, наблюдения и, как правило, презентует их публично.

Методика Исследования урока эффективна, поскольку помогает учителям:

• увидеть обучение детей, подтверждающееся более явно в различных проявлениях и деталях, чем это обычно возможно;

• увидеть разницу между тем, что, по мнению учителя, должно происходить во время обучения детей, и тем, что происходит в реальности;

• понять, как планировать обучение, чтобы оно в результате максимально удовлетворяло потребностям учащихся;

• реализовывать подход Исследования урока в рамках профессионального сообщества учителей, приоритетной целью которого является помощь учащимся в обучении и профессиональное обучение членов группы.

**7. Прогнозируемые результаты по каждому этапу реализации проекта (программы)**

ЭТАП 1. Конкретизированы применительно к условиям образовательного учреждения понятие и сущность ПОС. Описана технология создания ПОС (на теоретическом уровне). Описана методика выявления профессиональных дефицитов педагога (как основание для организации ПОС).

ЭТАП 2. Созданы и функционируют команды учителей-предметников по вопросам формирования математической, читательской, естественнонаучной и финансовой грамотности, креативному и критическому мышлению. Произведены сбор, обработка и анализ результатов исследования. Выявлены успешные практики работы ПОС. Выявлены причины неудач.

ЭТАП 3. Описана технология организации деятельности ПОС. Оформлены рабочие материалы проекта (описание технологии, диагностики профессиональных дефицитов, программа и инструментарий исследования, методические рекомендации к его применению). Презентация опыта.

Будут использованы как количественные, так и качественные методы сбора, обработки и анализа данных (статистическое наблюдение, анкетирование, контент-анализ, фокус-групповое исследование и др.)

«Дорожная карта» по обеспечению достижения основных целевых показателей представлена в приложении 1.

**8. Необходимые условия организации работ по реализации проекта (программы)**

Для реализации проекта не требуется специфических материально-технических условий.

Рабочая группа обладает необходимыми компетенциями, позволяющими реализовать проект. Управленческая команда нашей школы с 21 по 26 октября 2019 года в г. Ханты-Мансийске прошла обучение, которое было организовано Институтом системных проектов Московского городского педагогического университета совместно с Благотворительным фондом Сбербанка «Вклад в будущее» по программе «Управление созданием личностно-развивающей образовательной среды». В число лекторов, преподавателей и консультантов вошли такие известные деятели науки и образования, как Витольд Ясвин, Андрей Иоффе, Роман Комаров.

Программа по развитию личностного потенциала школьников, педагогов и управленцев образовательных организаций была начата Благотворительным фондом Сбербанка «Вклад в будущее» в 2018 году.

Заведующий лабораторией развития личностного потенциала, доктор педагогических наук Андрей Иоффе, ставший одним из ключевых спикеров и тренеров семинара, подчеркнул: «Программа по развитию личностного потенциала в образовании начинается в регионе с управленческого модуля. Это очень важно, потому что управленческая команда является локомотивом изменений в образовательной организации. Не менее важен и весь состав поезда: педагоги, дети и родители. Маршрут общий, но роли разные. В связи с этим следует помнить, что управленческий проект не может быть оторванным от взаимодействия всех участников образовательных отношений. Здесь нет деления на лидеров и пассивных наблюдателей. Каждый имеет свою зону ответственности, свои личностные смыслы и ценности. Образовательная организация становится пространством для творчества и средой для личностного развития».

По итогам обучения административная команда разработала школьную программу развития личностного потенциала учащихся, для реализации которой необходимо внести изменения в практику преподавания и освоить новые способы работы на уроке.

Ключевым партнером проекта является педагог. Для того, чтобы он смог работать в новой парадигме образования и развивать личностный потенциал у детей, необходимо в первую очередь способствовать развитию личности самого педагога, во вторую – обеспечить его передовыми методиками и инструментами для работы с детьми. 10 педагогов школы в течение 2020-2021 года прошли обучение по программе «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений».

**9. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов реализации проекта (программы)**

На протяжении реализации всего проекта проводится структурированный контроль (после каждого этапа проекта).

4 составляющие контроля:

- мониторинг и анализ результатов;

-сравнение достигнутых результатов с запланированными и выявление отклонений;

-прогнозирование последствий сложившейся ситуации;

- корректирующие действия.

Модель управления инновационной деятельностью строится на представленных ниже основаниях:

- диалогичности – отказ от авторитарного управления;

- опоры на объективные факторы развития коллектива как саморазвивающейся системы;

− открытость целевых установок;

− создание команды, характеризуемой единством ценностных ориентиров;

− демократический стиль управления;

− совместное принятие решений.

Общее руководство осуществляет директор образовательного учреждения.

Мониторинг реализации проекта будет осуществляться по следующим направлениям:

- повышение профессионализма педагогического коллектива;

- модернизация образовательных программ, направленных как на обеспечение интересов и потребностей детей и родительской общественности, так и на достижение современного качества учебных результатов и результатов социализации;

- создание банка инновационных педагогических практик, направленных на обеспечение высокого качества образовательного процесса, прошедших внешнюю экспертизу;

- степень удовлетворенности родительской общественности деятельностью образовательных организаций;

- повышение мотивации педагогов к участию в инновационной деятельности.

Инструменты:

- самооценивание профессиональной компетентности для осознания своих «дефицитов» и необходимости профессионального развития;

-опрос учителей, учеников, родителей для соотнесения представлений педагогического коллектива о себе с представлениями о нем детей;

- экспертиза педагогических проектов (методических продуктов) для оценки методической и технологической грамотности разработок педагога;

- технология таксономии учебных задач Д. Толлингеровой (дидактическая ценность урока);

- технология исследования урока (анализ достижения результатов).

**10. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта (программы)**

1. Алферова А. Б. От команд обучающихся учителей к профессиональным обучающимся сообществам / А. Б. Алферова, Ю. С. Никитина // Образовательная панорама. 2019. № 1 (11). С. 86-91.

2. Дадли П. Lesson Study : руководство. Lesson Study UK, 2011.

3. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений /С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. Москва : АЗЪ, 1994.

928 с.

4. Компетенции «4К»: формирование и оценка на уроке: Практические рекомендации /авт.-сост. М. А. Пинская, А. М. Михайлова. – 76, 4с

5. Певзнер М. Н. Территориальное образовательное сообщество на пути к многообразию /М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн // Известия Смоленского государственного университета. 2015. № 2 (30). С. 370-380.

6. Педагогические стратегии улучшения качества преподавания в школе. Дневник обучающегося педагога : учебное пособие / С. М. Полищук, О. В. Тихомирова ; под общ. ред. А. В. Золотаревой. Ярославль : ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2017. 52 с.

7. Профессиональные объединения педагогов: методические рекомендации / под ред. М. М. Поташника. Москва : Центр социальных и экономических исследований, 1997. 118 с.

8. Рособрнадзор и ОЭСР оценят качество образования в российских школах по стандартам исследования PISA // Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки: официальный сайт. 2019. URL: <http://obrnadzor.gov.ru/ru/press_center/news/index.php?id> \_4=7162 (Дата обращения: 08.04.2020).

9. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. Москва :Олимп-Бизнес, 2003. 408 с.

10. Слободчиков В. И. Со-бытийная образовательная общность – источник развития и субъект образования // Ученые записки. 2010. № 2(10). С. 3-8.

11. Тихомирова О. В. Профессиональное обучающееся сообщество учителей как встроенное повышение квалификации / О. В. Тихомирова, А. Б. Алферова // Образование личности. 2017. № 4. С. 71-79.

**11. Календарный план реализации проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам** (Приложение 2)

**12.Перечень конечной продукции (результатов)**

Положение о ПОС,

План работы ПОС,

педагогические проекты (методические продукты).

**13. Обоснование возможности реализации проекта (программы) в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования или предложения по содержанию проекта нормативного правового акта, необходимого для реализации проекта (программы).**

На современном этапе развития Российской Федерации образование становится все более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности государства.

Содержание образования - важнейшая составляющая образовательной системы, и его совершенствование является одной из приоритетных государственных задач.

Необходимым условием внедрения нового содержания и технологий общего образования являются компетентные педагогические и руководящие кадры.

Основные цели, задачи и прогнозируемые показатели реализации проекта определены на основе следующих нормативных правовых актов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" (сроки реализации 2018-2025);

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Образование».

Национальный проект «Образование», утвержден президиумом Совета при президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10);

- Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 октября 2018 года № 338-п «О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие образования»;

- Приказ Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа–Югры от 11.12.2019 № 1632 «Об утверждении модели региональной системы оценки качества образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

**14. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта (программы) в массовую практику**

Инновационный продукт, полученный в результате реализации проекта, может быть предложен к распространению и внедрению через:

-программы повышения квалификации в системе дополнительного профессионального образования;

- создание базовых площадок и ресурсных центров по направлению;

- внутрифирменное обучение и механизм тьюторства.

**15. Обоснование устойчивости результатов проекта (программы) после окончания его реализации, включая механизмы его (ее) ресурсного обеспечения**

В связи с наличием в региональной системе образования механизмов распространения инноваций, а также в связи с наличием кадрового и нормативно-правового обеспечения проекта, можно говорить об ожидаемой устойчивости результатов проекта не только для образовательного учреждения, на базе которого происходит внедрение инновации, но и для региональной системы образования в целом.

Приложение 1

**«дорожная карта» по обеспечению достижения основных целевых показателей**

Таблица 1

| Целевой показатель (основной) | Целевой показатель (внутришкольный) | Мероприятие | Срок реализации | Отв-ный | Планируемый результат |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональные обучающиеся сообщества как средство повышения профессиональной компетентности педагогов** | | | | | |
| Доля учителей общеобразовательных организаций, вовлеченных в национальную систему профессионального роста педагогических работников | Доля педагогов, готовых к участию в новой модели аттестации педагогических кадров.  Доля педагогов, реализующих **индивидуальный план профессионального роста** поперсонифицированным программам ДПО с целью устранения профессиональных дефицитов.  Доля педагогов, реализующих возможности федеральной системы профессиональной онлайн-диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников. | Развитие системы методической работы в школе, обеспечивающей диагностику профессиональных дефицитов педагогов, затрудняющих достижение высокого качества образования.  Разработка нормативной базы по индивидуальному плану профессионального развития педагога.  Внедрение модели профессиональных обучающихся сообществ для взаимообогащения лучшими педагогическими практиками с целью повышения качества обучения школьников, испытывающих трудности в учебном процессе и имеющих низкие образовательные результаты.  Создание условий для прохождения профессиональной онлайн-диагностики профессиональных дефицитов педагогическими работниками.  Внесение изменений в номенклатуру должностей педагогических работников, должностей руководителей образовательных организаций. | 2021 -2024 | Заместитель директора по УВР, методист | Доля педагогических работников:  2021 - 20%/ 5%  2022 - 30%/ 20%  2023 -50%/ 40%  2024 - 60%/ 80% |
| Доля педагогов взаимодействующих с центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центром оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов | Доля педагогических работников, освоивших программы непрерывного повышения профессионального мастерства с использованием возможностей федерального портала открытого онлайн повышения квалификации.  Доля педагогических работников, повышающих квалификацию на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок. | Внедрения нового профессионального стандарта педагог для развития системы корпоративного обучения педагогов с использованием наставничества.  Разработка учебно-методического обеспечения работы наставника с молодыми педагогами.  Создание ассоциации молодых педагогов школы для инновационного развития педагогических кадров.  Обеспечение обязательного вовлечение учителей в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в школе.  Обеспечение возможности не менее 5 % педагогических работников школы повысить уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования. | 2021 -2024 | Заместитель директора по УВР, методист | Доля педагогических работников:  2021 - 5%/ 20%  2022 -10%/ 30%  2023 - 20%/ 50%  2024 - 50%/ 70% |
| Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации. | Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации. | Формирование банка кадрового резерва для развития школы. | 2021 -2024 | Заместитель директора по УВР, методист | Доля педагогических работников:  2021 - 2%  2022 -3%  2023 - 4%  2024 - 10% |

Приложение 2

**Календарный план реализации проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Шаги | Виды работ | Планируемые мероприятия | Сроки |
| **1 этап –2020-2021 учебный год – подготовительный** | | | |
| 1. Анализ | Анализ результатов промежуточной и итоговой аттестации и выделение учебных трудностей учащихся школы | Экспертиза материалов:  1.Работа с электронными журналами, анализ результатов контрольных работ, внутренних мониторингов (администрация школы, учителя-предметники);  2. Итоги ВПР, ОГЭ (заместитель директора по УР);  3.Анализ участия и результативности во всероссийской олимпиаде школьников (заместитель директора по УВР). | Сентябрь-декабрь 2020 |
| Диагностика профессиональной компетентности педагогов | 1Анкета для учителей «Профессиональные компетенции учителя» (выявление профессиональных дефицитов);  2. Наблюдения педагогической деятельности для соотнесения мнения педагога с мнением эксперта. (Посещение уроков другими педагогами, заместителями директора)  4. Анализ прохождения КПК учителями школы;  5.Сводный анализ для выявления общих тенденций педагогического коллектива | 2020-2021 учебный год |
| 2. Выбор педагогической стратегии | Изучение и анализ различных педагогических стратегий с точки зрения устранения выявленных учебных трудностей учащихся школы | Управленческая команда проводит проектные семинары «Виды педагогических стратегий» | Январь – февраль 2021 |
| Анализ опыта педагогов (в применении педагогических технологий) как возможного ресурса выбранной стратегии | Воркшоп (тьютор + школьная команда) «Выбор педагогической стратегии улучшения качества преподавания» |  |
| Формирование «педагогического ядра» школы | Управленческой командой формируется «педагогическое ядро» школы (администрация + педагоги) Основные функции «ядра школы»:  1. Определение ресурсов педагогического коллектива с учетом применения технологий.  2. Выбор одной из стратегий с ориентацией на ресурсы педагогического коллектива. |  |
| Разработка проекта внедрения в ОП выбранной стратегии | «Дорожная карта» внедрения в ОП выбранной стратегии (план методической работы). |  |
| **2 этап – 2021-2022 и 2022 -2023 учебный год – основной** | | | |
| Шаг 3. Формирование и планирование ПОС | Выбор классов, нуждающихся в первоочередной поддержке, и анализ учебных трудностей класса (работа с проблемой) | Проведение мониторинговых замеров с целью:  1. Выделить проблемные классы (проанализировать успеваемость и качество знаний);  2. Провести комплексную работу с целью выявления трудностей данного класса. | Август 2021 |
| Анализ педагогами своих профессиональных дефицитов относительно выбранной стратегии | Совещание. Педагогическая дискуссия, рефлексия:  1. Обсудить результаты самоанализа эффективности использования педагогами школы различных технологий;  2. Выделить дефициты в своей профессиональной деятельности относительно выбранной стратегии. | Сентябрь 2021 |
| Объединение и командообразование, выбор тьютора ПОС | Деловая игра.  Объединение в группы по дефицитам, выбор тьютора ПОС | Сентябрь 2021 |
| Совместное проектирование содержания деятельности ПОС | Круглый стол | Октябрь 2021 |
| 4. Обучение технологиям общей педагогической стратегии: | Составление плана методической работы на основе планов ПОС | Нетворкинг | Октябрь 2021 |
| Организация обучения | Мастер - классы, конференции, курсы ППК, семинары, работа с  интернет источниками, посещение уроков других учителей. | Октябрь 2021 |
| 5. Практическое применение стратегии:  Исследование урока | Совместное проектирование учебных занятий | Методический диалог: Совместное проектирование учебных занятий  1. Организационная поддержка, методические дни;  2. Выработки общих правил ПОС «Правила согласия». | 2022 год,  2022/23 учебный год |
| Взаимопосещение и наблюдение уроков | Открытый просмотр.  1. Посещение уроков согласно плану ПОС;  2. Подготовка материалов к тьюториалу «Технологии исследования урока» (алгоритм проектирования урока с учетом выбранной педагогической стратегии, технологические карты уроков, для вычисления дидактической ценности урока). |
| Обсуждение уроков, достижений, трудностей, самооценивание и взаимооценивание проектов и результатов уроков, принятия совместных решений | Тьюториал «Технологии исследования урока».  проектов и результатов уроков, принятия Методический тренинг:  1. Представление результатов групповой работы;  2. Фокус на прогресс учеников, класса, учителя;  3. Корректировка, знакомство с технологией таксономия учебных задач через пробу «обсчета» своих уроков. |
| **3 этап – 2023-2024 учебный год – завершающий** | | | |
| Презентация достижений ПОС и оценка эффективности | «Открывание» ПОС: учебные прогулки на уроки для учителей из других ПОС | «День открытых дверей» | В течение 2023/24 учебного года |
| Представление результатов на методических мероприятиях | Педсовет  Вопросы для обсуждения:  1.Какие изменения произошли в учениках?;  2. Какие изменения произошли в членах ПОС?;  3. Как изменилась ситуация в классе?;  4. Насколько эффективной была выбранная стратегия. |
| Экспертиза результатов работы ПОС | Воркшоп «Экспертиза результатов работы ПОС»  1.Анализ данных наблюдений с помощью заданных инструментов;  2. План мониторинга деятельности ПОС. |
| Тиражирование позитивного опыта ПОС | 1. Размещение методических материалов на образовательных платформах;  2. Мастер-классы;  3. Семинары, конференции т.д. |