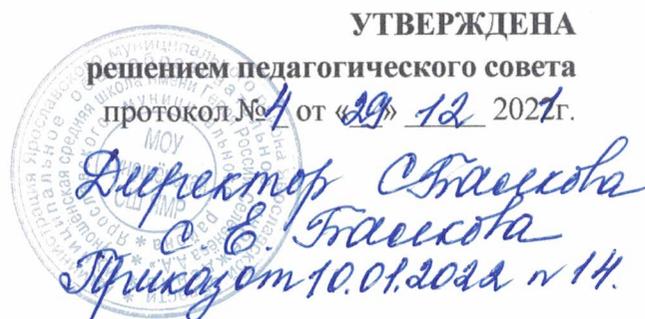


Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Туношёнская средняя школа имени Героя России Селезнёва А.А.»
Ярославского муниципального района

УТВЕРЖДЕНА
решением педагогического совета
протокол № 4 от «29» 12 2021 г.
Директор С.В. Трапезникова
С.В. Трапезникова
Приказ от 10.01.2022 г. № 14.



Проект
«Учитель будущего»

Составитель:
заместитель директора по УВР
Смирнова Н.П.

с. Туношна, 2022 г.

Период реализации (2022-2026 гг)

Профессиональный рост педагогов является одним из основных условий успешной реализации Национального проекта «Образование». Национальный проект рассматривает два основных направления повышения качества преподавательского состава: привлечение молодых профессионалов из реальных секторов экономики и развитие профессиональных навыков опытных преподавателей через программы государственной поддержки и повышения квалификации.

Необходимость создания эффективных и масштабируемых моделей повышения педагогического мастерства, которые позволили бы обеспечить непрерывный профессиональный рост педагогов, обусловила появление федерального проекта «Учитель будущего».

В рамках федерального проекта в образовательном учреждении создана модель профессионального роста педагога – проект «Учитель будущего», является частью Программы развития образовательной организации.

Школьный проект “Учитель будущего” разработан с учетом рекомендаций и мероприятий паспорта федерального и регионального проектов «Учитель будущего» и предполагает внедрение системы непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, которая позволит:

- обеспечить доступность для каждого педагогического работника качественного дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с учетом его профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей;
- создать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий;
- стимулировать участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций;
- поддерживать развитие «горизонтального обучения» среди педагогических работников, в том числе на основе обмена опытом;
- обеспечить для использования в педагогической практике механизмы методик и технологий, подтвердивших эффективность образования.

Внедрение такого проекта учитывает миссию образовательного учреждения и призвано обеспечить конкурентоспособность как отдельных педагогов, так и учебного заведения.

Цель проекта: обеспечение возможности для непрерывного профессионального роста и развития педагогов в соответствии с требованиями Профессионального стандарта и объективными потребностями конкретного образовательного учреждения.

Задачи проекта:

Разработать нормативно-правовые акты, регламентирующие процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников на основе анализа существующей нормативной-правовой базы и опыта разработки нормативно-правовой документации по обеспечению проекта.

Обсудить в педагогическом коллективе структуру карты профессионального роста и утвердить ее.

Разработать карты профессионального роста, определяющие обязательные направления повышения уровня следующих профессиональных компетенций педагогов:

- ИКТ компетенция;
- Работа с детьми с ОВЗ (включая инклюзивное образование, домашнее обучение);
- Исследовательская и проектная деятельность;
- Предметная компетенция (тема самообразования по выбору).

Разработать и внедрить внутреннюю систему стимулирования педагогических работников.

Разработать и апробировать программу внутрифирменного обучения педагогов, включающую диагностический инструментарий выявления профессиональных затруднений педагогов и модель мониторинга реализации программы.

Осуществлять мониторинг реализации проекта, оценить эффективность организации внутрифирменного обучения в школе

Условия успешного осуществления задач:

- наличие нормативно-правовых основ деятельности проекта.
- наличие финансовых ресурсов для организации обучения педагогических работников с целью повышения уровня их профессиональных компетенций.
- наличие административных и кадровых ресурсов, готовых к внедрению и реализации проекта.
- наличие необходимой материально-технической базы для организации внутрифирменного обучения педагогических работников.

- наличие мотивационных ресурсов педагогических работников, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций и применение на практике полученных знаний, готовность к ведению инновационной деятельности.

- наличие партнерских связей с учреждениями, оказывающими образовательные услуги по основным программам профессионального обучения — программам переподготовки и повышения квалификации педагогических работников.

Ожидаемые результаты:

Администрация и педагоги школы ознакомлены с положениями федерального и регионального проектов «Учитель будущего», знают и понимают требования профессиональных стандартов, единые для Российской Федерации требования к уровневому профессиональному квалификационному испытанию (аттестации) согласно НСУР (национальной системе учительского роста).

Разработаны и утверждены локальные нормативно-правовые акты, регламентирующие процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников в образовательном учреждении.

Собрана информация об индивидуальных потребностях педагогических работников по направлениям повышения уровня профессиональных компетенций, определен круг социальных партнеров, вовлеченных в процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогов, утверждена модель профессионального развития и роста педагогических работников.

Разработана и апробирована внутренняя система стимулирования педагогических работников, в том числе с учетом результатов добровольной сертификации и подтверждения профессиональных навыков.

Педагогические работники документально подтверждают позитивную динамику профессионального роста, в том числе на основе использования современных цифровых технологий.

Педагогические работники принимают участие в деятельности профессиональных ассоциаций, делятся опытом развития и роста профессиональных компетенций посредством мастер-классов, лекций и участия в НПК.

Не менее 80 % педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения.

Педагоги-наставники и молодые специалисты делятся опытом развития профессиональной компетенции.

Увеличение доли педагогов, вовлеченных в проектную и учебно-исследовательскую деятельность с учащимися до 80 %.

К 2026 году доля педагогов, прошедших независимую оценку профессиональной деятельности за период реализации программы, составит не менее 10 % от числа всех педагогических работников ОУ.

Пути решения задач:

Задача 1: Разработать нормативно-правовые акты, регламентирующие процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников на основе анализа существующей нормативно-правовой базы и опыта разработки нормативно-правовой документации по обеспечению проекта.

Решение: Анализ существующих нормативно-правовых актов, паспорта Федерального и Регионального проектов «Учитель будущего», требований профессиональных стандартов педагогических работников, требований к уровневому профессиональному квалификационному испытанию (аттестации) согласно НСУР; анализ передового опыта по разработке нормативно-правовой документации для реализации проекта; разработка и утверждение нормативно-правовых актов, регламентирующих процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников.

Задача 2: Обсудить в педагогическом коллективе структуру карты профессионального роста, в соответствии с положениями регионального проекта

«Учитель будущего», требованиями профессиональных стандартов к профессиональным компетенциям педагогов и утвердить ее.

Решение: Ознакомление педагогов с целями, задачами проекта, положениями регионального проекта «Учитель будущего», требованиями профессиональных стандартов, едиными для Российской Федерации требованиями к уровневому профессиональному квалификационному испытанию (аттестации) согласно НСУР (национальной системе учительского роста); ознакомление педагогических работников с ключевыми компетенциями и формирование понимания значимости непрерывного профессионального развития и роста; разработка структуры карты профессионального роста педагога и утверждение ее на педагогическом совете.

Задача 3: Разработать карты профессионального роста, определяющие обязательные направления повышения уровня развития профессиональных компетенций педагогов (ИКТ компетенция; работа с детьми с ОВЗ (включая инклюзивное образование, домашнее обучение); исследовательская и проектная деятельность; предметная компетенция.

Решение: Изучение и анализ потребностей педагогических работников по направлениям повышения уровня развития профессиональных компетенций; изучение рынка образовательных услуг по повышению квалификации педагогических работников, отбор необходимых курсов; определение модели профессионального роста и развития педагогических работников организации;

составление плана реализации проекта; включение в план финансовой-хозяйственной деятельности средств на реализацию проекта.

Задача 4: Разработать и внедрить внутреннюю систему стимулирования педагогических работников.

Решение: Разработка, обсуждение и утверждение на педагогическом совете, внедрение внутренней системы стимулирования педагогических работников.

Задача 5: Разработать и апробировать программу внутрифирменного обучения педагогов, включающую диагностический инструментарий выявления профессиональных затруднений педагогов и модель мониторинга реализации программы.

Решение: Создание рабочей группы, распределение обязанностей, установка сроков и назначение ответственных за этапы реализации проекта; использование образовательного потенциала социальных партнеров, вовлечение их в процесс внутрифирменного обучения; обучение педагогов на курсах согласно утвержденной программе и в соответствии с картами профессионального роста; организация и проведение методических совещаний и обучающих семинаров по направлению проекта; участие педагогов в семинарах–практикумах, педагогических НПК; диссеминация опыта реализации проекта через мастер-классы, консультации, открытые просмотры непосредственной образовательной и совместной деятельности; организация тематических педсоветов, информационно-методических совещаний, круглых столов, конкурсов, фестивалей, иных мероприятий по обмену опытом; участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства; прохождение педагогами добровольной независимой оценки профессиональной квалификации.

Источники финансирования:

Федеральный, муниципальный бюджет

Внебюджетные поступления

Спонсорская помощь

Дорожная карта по реализации проекта «Учитель будущего»

Период	Мероприятие	Ответственные
2022-2023 уч.г.	Анализ существующих нормативно-правовых актов, паспорта Федерального и Регионального проектов «Учитель будущего», требований профессиональных стандартов педагогических работников, требований к уровневому профессиональному квалификационному испытанию (аттестации) согласно НСУР; анализ передового опыта по разработке нормативно-правовой документации для реализации проекта; разработка и утверждение нормативно-правовых актов, регламентирующих процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2022-2023 уч.г.	Разработка нормативно-правовых актов, регламентирующих процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников на основе анализа существующей нормативной-правовой базы и опыта разработки нормативно-правовой документации по обеспечению проекта.	Администрация ОУ
2022-2023 уч.г.	Обсуждение и утверждение в педагогическом коллективе структуры карты профессионального роста	Администрация ОУ
2022-2023 уч.г.	Разработка карты профессионального роста, определяющей обязательные направления повышения уровня профессиональных компетенций педагогов	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2022-2023 уч.г.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2023-2024 уч.г.	Организация повышения квалификации педагогов в предметной и общепедагогической области, в том числе с использованием дистанционных технологий	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2023-2024 уч.г.	Организация наставничества	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2023-2024 уч.г.	Включение педагогов в сетевые (дистанционные) сообщества муниципалитета, региона, страны	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2023-2024 уч.г.	Участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2024-2025 уч.г.	Проведение научно-методических (практико-ориентированных) семинаров по обмену профессиональным опытом.	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2024-2025 уч.г.	Разработка внутренней системы стимулирования педагогических работников	Администрация ОУ

2024-2025 уч.г	Разработка программы обучения педагогов, включающую диагностический инструментарий выявления профессиональных затруднений педагогов и модель мониторинга реализации программы	Администрация ОУ
2024-2025 уч.г	Внедрение внутренней системы стимулирования педагогических работников	Администрация ОУ
2024-2025 уч.г	Апробация программы обучения педагогов, включающую диагностический инструментарий выявления профессиональных затруднений педагогов и модель мониторинга реализации программы	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2025-2026 уч.г	Привлечение педагогов в профессиональные конкурсы	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2025-2026 уч.г	Участие педагогов ОУ в независимой оценке профессиональной деятельности	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
2025-2026 уч.г	Мониторинг результатов аттестационных процедур, выявление проблемных зон	Зам. директора по учебно-воспитательной работе