

**Частное общеобразовательное учреждение лицей «Армавирский классический лицей»**

352909, Россия, Краснодарский край, г.Армавир, ул.Розы Люксембург, дом 188

---

тел./факс: (8-861) 37-5-19-69; [E-mail: akl\\_armavir@mail.ru](mailto:akl_armavir@mail.ru)

Утверждаю:  
Директор ЧОУ лицей  
«Армавирский классический лицей»  
В.Е.Пошина  
Приказ № 01-05/63/1 от 31.08.22г.

**Программа профессионального развития и роста профессиональной  
компетентности педагогов  
ЧОУ лицей  
«Армавирский классический лицей»  
на 2022-2025 годы**

**Паспорт**  
**Программы профессионального развития и роста профессиональной**  
**компетентности педагогов ЧОУ лицей**  
**«Армавирский классический лицей»**  
**на 2022-2025годы**

Наименование Программы	Программа профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогов ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей» на 2022-2025 годы
Нормативно-правовая база Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>- Профессиональный стандарт «Педагог»;</li> <li>- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»,</li> <li>-распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров"</li> </ul>
Назначение Программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование.

<p>Цель и задачи Программы</p>	<p><b>Цель Программы:</b> Создание условий для совершенствования системы работы с педагогическими кадрами по самооценке деятельности и повышения профессиональной компетентности.</p> <p><b>Задачи:</b>          Определить целевые ориентиры по развитию профессиональной компетентности педагогического коллектива и развитию ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей»:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать диагностический пакет для исследования уровня развития профессиональных компетенций педагогов;</li> <li>2. Мотивировать педагогов на постоянное саморазвитие, повышение квалификации, высокий результат;</li> <li>3. Организовать профессиональное методическое сопровождение для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов для повышения качества образования.</li> <li>4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его</li> </ol>
--------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	распространения. 6.Обеспечить активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации.
Сроки реализации	2022-2025 годы
Механизм реализации Программы	1.Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога; 2.Мониторинг, анкетирование; 3.Оформление портфолио педагога. Программа является инструментом реализации мероприятий по профессиональному совершенствованию профессиональных компетенций педагогов. Оперативная информация о ходе выполнения мероприятий Программы размещается на официальном сайте <a href="http://www.licey-akl.ru/">http://www.licey-akl.ru/</a>
Ожидаемые результаты	1.Создан диагностический пакет для исследования уровня развития профессиональной компетентности педагогов; 2.Более 90% педагогов, имеют план работы над индивидуальной методической темой, составленный в контексте выявленных дефицитов, и реализуют его в практической деятельности; 3. Сформирована внутришкольная система повышения квалификации; 3.Созданы благоприятные условия для: -профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; -мотивации к качественному педагогическому труду; -увеличение доли педагогических работников, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; 4.Повышение уровня профессиональных компетенций педагогических кадров ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей» 5. Разработана актуальная для школы карта посещения урока «Анализ современного урока». 6.Уровень рискованного профиля «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников» снижен.
Целевые индикаторы и показатели Программы	1) Доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией (36 %); 2) Доля педагогических работников с первой квалификационной категорией (40 %); 3) Рост количества посещенных уроков, проведенных учителями образовательной организации на разных уровнях;

	<p>4) Рост количества семинаров, проведенных педагогическими работниками образовательной организации на разных уровнях.</p> <p>5) Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (не менее 30 %);</p> <p>6) Доля педагогов, принявших участие в работе профессиональных сообществ, методических объединений, рабочих/творческих групп</p>
Система организации контроля	Текущий контроль, ежегодный на основании анализа достигнутых результатов.

## 1. Пояснительная записка

Современный педагог должен не только обладать развитыми предметными, методическими и психолого-педагогическими компетентностями, но и непрерывно их совершенствовать. Низкий уровень сформированности профессиональных компетентностей учителей может проявиться в низком уровне мотивации обучающихся, низком уровне школьного благополучия, слабом освоении учебной программы и других негативных результатах.

Для того чтобы те или иные меры по исправлению ситуации в школе были эффективны, необходимо, чтобы в системе образования существовали внутренние механизмы, обеспечивающие мониторинг результативности принимаемых мер. С точки зрения проблем наиболее существенными являются следующие механизмы:

- 1) Внутришкольная система повышения квалификации;
- 2) Система методического сопровождения педагогов.

Традиционно в последние годы повышение квалификации понимается как прохождение обучения педагогами, завершающееся получением документа о дополнительном профессиональном образовании. Часто такое обучение происходит без оценки реальных профессиональных дефицитов конкретного учителя и не сопровождается оценкой результативности по итогам обучения.

Для того чтобы система повышения квалификации стала действительно результативной, необходимо выстроить на школьном уровне систему, позволяющую осуществлять:

- диагностику профессиональных дефицитов педагогов;
- направление педагога для прохождения дополнительной образовательной программы в строгом соответствии с выявленными профессиональными дефицитами;
- мониторинг результативности прохождения педагогами дополнительных образовательных программ.

Профессиональное развитие педагогов происходит не только в рамках прохождения ими курсов повышения квалификации. В значительной степени на профессионализм педагога

оказывает влияние его повседневная профессиональная деятельность, в том числе общение с коллегами.

Таким образом, для обеспечения повышения компетентности учительского состава должна быть выстроена система, позволяющая основной массе педагогов регулярно получать методическую поддержку и консультации от более опытных и квалифицированных коллег.

В задачи методической службы помимо консультирования может входить мониторинг профессиональных компетентностей учителей, а также сопровождение учителей, завершивших обучение по дополнительным образовательным программам.

## **2. Анализ кадровых условий ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей»**

2. ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей» (далее – школа) на 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Общая численность педагогических работников - 11 человек. Высшее образование имеют 100% педагогов, с базовым образованием 89% педагогов, прошедших переподготовку - 11% педагогов (2 человека).

Образование	Количество учителей
Высшее	11 (100%)
Среднее специальное	-

Из них 76% имеют высшую и первую квалификационную категорию.

Учебный год	Высшая	Первая	Соответствие занимаемой должности	Без категории
2021-2022	4 (40%)	3 (36%)	2(20%)	1 (10%)

Учителей с педагогическим стажем до 5 лет в школе 3 человека (27%). Педагогический стаж более 32 лет имеют 3 человек (27%). Педагогов в возрасте до 35 лет - 2 человека. 1 педагог (9%) пенсионного возраста, молодых специалистов – нет.

Год	Количество педагогов	Возраст				Стаж работы				Молодые специалисты
		Всего	до 35 лет	от 35 до 40	от 41 до 50	до 55 лет	до 5 лет	от 6 лет до 10 лет	от 11 лет до 20 лет	
2020	11	2	4	3	2	3	2	3	3	1
2021	11	2	4	3	2	3	2	3	3	-
2022	11	2	3	4	2	3	2	3	3	-

Анализ педагогического состава школы по возрастным характеристикам (стаж, возраст) свидетельствует о том, что в коллективе происходит омоложение кадрового состава. Средний возраст педагогического коллектива - 43 года.

Данные позволяют делать выводы, что 3 (30 %) педагогов имеют большой опыт работы, профессионалы своего дела, 5 (50 %) педагогов имеют достаточный опыт работы.

В ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей» действует программа наставничества по принципу учитель-учитель, учитель-студент, учитель-ученик. Среднее количество ставок на учителя – 1,3 ставки. Работа педагогов с повышенной нагрузкой создает проблему дефицита времени, нехватки ресурсов для саморазвития. Кроме того, наблюдается недостаточный уровень владения педагогами с малым опытом работы современными технологиями.

Наблюдается недостаточное сотрудничество педагогов и родителей обучающихся, недостаточный уровень их вовлеченности в образовательную деятельность. Некоторые педагоги обладают опытом участия в конкурсах регионального и муниципального уровней, но профессионализм большинства педагогов направлен на удовлетворение потребностей родителей, поэтому не всегда совпадает с параметрами профессиональных конкурсов как одной из форм повышения профессионального мастерства педагогов.

### 3. Внутрешкольная система повышения квалификации педагогов.

#### 3 организационных уровня повышения квалификации педагогов школы

Муниципальный уровень
Школьный уровень
Саообразование учителя

Данная модель повышения квалификации педагогических работников даёт возможность педагогам получать непрерывное образование, самостоятельно конструировать индивидуальный образовательный маршрут, повышая квалификации с учетом своих профессиональных потребностей и дефицитов. Модель внутрешкольной системы повышения квалификации реализуется в различных формах, что также дает возможность педагогам выбора личного образовательного маршрута.

Формы повышения квалификации внутрешкольной системы		
Индивидуальная	Коллективная	Групповая
<b>Источник повышения квалификации</b>		
Самообразование, обмен опытом в Интернет-сообществах, дистанционные курсы, консультирование, создание портфолио	Педагогические советы, методические семинары, предметные недели, участие в профессиональных конкурсах	Методические объединения учителей-предметников, творческие группы

В целях повышения качества образовательной деятельности в Школе проводится целенаправленная кадровая политика, основная цель которой — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии, в соответствии потребностями Школы и требованиями действующего законодательства. Учеба на курсах повышения квалификации проходит в целях совершенствования, развития профессиональной компетентности, мастерства, профессиональной культуры, обновления теоретических и практических знаний педагогов, в связи с возросшими требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

**Таблица прохождения педагогами курсов повышения квалификации:**

	<i>Обучающая организация</i>	<i>2019-2020 учебный год (11 педагогов)</i>	<i>2020-2021 учебный год (11 педагогов)</i>	<i>2021-2022 учебный год (11 педагогов)</i>
<b>1</b>	ФГБОУ ВО «АГПУ»	2 (20%)		
<b>2</b>	ГБОУ «Институт развития образования»	2 (20%)	2 (20)	1 (10)
<b>3</b>	ООО «Фоксфорд»	1(10%)	1 (10%)	1 (10%)
<b>4</b>	Платформа «Учи.ру»	1(10%)	1 (10%)	1(10 %)
<b>5</b>	Образовательная платформа «Сириус»			1 (10%)
<b>6</b>	Образовательная платформа «Яндекс Учебник»		1 (10%)	2 (20%)
<b>7</b>	ЧУ ОДПО «ЦКО «ПРОФЕССИОНАЛ»		2 (20%)	3 (30%)

Обучение на курсах повышения квалификации учителя школы проходят согласно запланированному плану, а также по собственной инициативе в связи с возникающими затруднениями. В 2021 году прошли обучение 10 педагогов, высока активность учителей по повышению квалификации через дистанционные курсы. Все педагоги проучены по программе «Развитие современных педагогических компетенций» в рамках проекта «Цифровая образовательная среда».

**Информация об участии педагогов в системе обмена педагогическим опытом за 2021-2022 учебный год**

Организатор	Количество участников	Количество выступающих
Городские методические объединения учителей,	2	2
На цифровых платформах в сети интернет	3	3
ФГБОУ ВО «АГПУ»	1	1

**Проблемы текущего состояния кадрового потенциала ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей»**

1. Незначительный приток молодых специалистов и необходимость обновления педагогического коллектива в перспективном режиме.
2. Недостаточная мотивация учителей к участию в профессиональных конкурсах.
3. Отсутствия гибкости к изменениям, ориентации на существующий спрос и индивидуализацию обучения, ориентацию на последние достижения в науке и технике; использование эффективных методов, технологий и средств обучения у некоторых педагогов.
4. Недостаточное методическое сопровождение педагогов.





## 4. Целевой раздел

### 4.1. Назначение Программы

Программа повышения профессиональных компетенций педагогов ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей» на 2022-2025 годы обеспечит профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование.

**4.2. Цель Программы:** Создание условий для совершенствования системы работы с педагогическими кадрами по самооценке деятельности и повышения профессиональной компетентности.

#### Задачи:

1. Определить целевые ориентиры по развитию профессиональной компетентности педагогического коллектива и развитию ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей»
2. Создать диагностический пакет для исследования уровня развития профессиональных компетенций педагогов;
3. Мотивировать педагогов на постоянное саморазвитие, повышение квалификации, высокий результат;
4. Организовать методическое сопровождение для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов для повышения качества образования.
5. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
6. Обеспечить активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации.

### 4.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом).
- Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве района, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия).
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

#### 4.4. Сроки и этапы реализации Программы

Сроки: 2022-2025 годы

<p><b>1 этап</b> (Диагностический этап) март – сентябрь 2022г.</p>	<p><b>Основное содержание.</b> Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования (по средствам google – форм), в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.</p> <p><b>Практический результат.</b> Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога, карты посещения урока «Анализ современного урока».</p>
<p><b>2 этап</b> (Практический этап) Октябрь 2022г.- май 2024г.</p>	<p><b>Основное содержание.</b> В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями образования и развития школьников.</p> <p><b>Практический результат.</b> Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий. Анализ, корректировка целей, задач и конкретизация действий на этапе.</p>
<p><b>3 этап</b> (Аналитический этап) Июнь 2024-апрель 2025г.</p>	<p><b>Основное содержание.</b> Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.</p> <p><b>Практический результат.</b> Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций. Оглашение результатов через школьный сайт, на педагогическом совете. Выявление новых проблем для совершенствования процесса на последующий год.</p>

#### 4.5. Мониторинг реализации повышения профессиональных компетенций педагогов ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей» на 2022-2025 годы

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических

занятиях, степени участия в повышении квалификации.

#### **Методы сбора и обработки информации:**

1. Анализ результатов диагностики дефицитов методической компетенции педагогических работников;
2. Диагностика уровня профессионализма педагогов;
3. Оценочные листы уроков и внеклассных занятий;
4. Аналитические справки.

#### **4.6. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.**

1. Создан диагностический пакет для исследования уровня развития профессиональной компетентности педагогов;
2. Более 90% педагогов имеют план работы над индивидуальной методической темой, составленный в контексте выявленных дефицитов, и реализуют его в практической деятельности;
3. Сформирована внутришкольная система повышения квалификации;
3. Созданы благоприятные условия для:
  - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
  - мотивации к качественному педагогическому труду;
  - увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
4. Повышение уровня профессиональных компетенций педагогов ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей» ;
5. Разработана актуальная для школы карта посещения урока «Анализ современного урока».
6. Уровень рискованного профиля «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников» снижен.

### **5. План реализации Программы.**

Мероприятия	Сроки	Ответственный
<b>1. Организационные мероприятия</b>		
Формирование нормативно-правовой базы	В течение 2022 года	Директор, заместитель директора, руководители творческих групп
Обновление базы данных: кадры	Сентябрь 2022г.	Специалист по кадрам
Формирование творческих групп	Ежегодно, сентябрь	Заместитель директора по УР
Планирование методической работы	Август, ежегодно	Заместитель директора по УР
Перспективное планирование повышения квалификации педагогов. Планирование работы, отслеживание графиков курсовой подготовки.	Май, январь (ежегодно)	Заместитель директора по УР
Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов	Апрель, сентябрь	Заместитель директора по УР

<b>2.Методическая работа</b>		
Организация работы педагогов по самообразованию. Выбор тематики и направлений самообразования.	Сентябрь 2022г.	Заместитель директора по УР
Составление рабочих программ, курсов, модулей, внеурочной деятельности: 1.Индивидуальные консультации 2.Взаимопомощь коллег	В течение всего периода	Заместитель директора по УР, руководители творческих групп
Участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	В течение всего периода	Заместитель директора по УР
Работа творческих групп по проблемам обучения и воспитания обучающихся.	По плану работы	Руководители творческих групп
Организация работы с высокомотивированными детьми: реализация Программы «Одарённые дети»	По плану	Педагоги
Взаимопосещение уроков и посещение уроков опытных учителей.	В течение всего периода	Педагоги
Участие педагогов в ГМО.	По плану МКУ «ЦРО и ОК»	Заместитель директора по УР
Практико-ориентированный семинар по теме «Контроль, оценка и учет новых образовательных результатов учащихся в соответствии с ФГОС»	Сентябрь 2022г.	Зам.директора по УР.
Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога	Сентябрь 2022г.	Зам.директора по УР.
Применение в учебной деятельности заданий по функциональной грамотности	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УР.
Семинар «Анализ и самоанализ урока как средство повышения методического мастерства учителя».	Ноябрь 2022г.	Зам.директора по УР,
Семинар-практикум для педагогов «Проектирование современного урока для обучающихся с ОВЗ»	Декабрь 2022г.	педагог-психолог
Организация семинара «Педагогика сотрудничества как главный способ воспитания обучающихся, способных к саморазвитию, самовоспитанию, самореализации»	Март 2023	Зам.директора по УР.

Обучающие семинары	2023-2025 по плану методической работы	Зам.директора по УР.
Педагогические советы: 2022-2023 учебный год: 1.«Основные направления деятельности образовательной организации в 2022-2023 учебном году» 2.«Качество образования как основной показатель работы школы» 3.«Профессиональный стандарт педагога – образовательный ориентир школы» 4.«Воспитательная роль урока»	По плану работы	
Предметные недели	По плану методической работы	Руководители творческих групп
Изучение новинок методической литературы	В течение всего периода	Педагоги
Консультирование педагогов по вопросам обучения, поведения и межличностного взаимодействия.	По необходимости	Педагог-психолог
<b>3. Аналитическая деятельность</b>		
Изучение и анализ уровня профессиональной компетентности педагогов. Анкетирование педагогов.	По плану методической работы	Зам.директора по УР
Оценка результатов своей профессиональной деятельности: 1.Работа по темам самообразования 2.Отчёты педагогов по теме самообразования	По плану методической работы	Зам.директора , руководители творческих групп
Умение проводить самоанализ урока: 1. Индивидуальные консультации 2. Проведение открытого урока с самоанализом (серии уроков)		Директор

## **6. Целевые индикаторы и показатели Программы**

- 1) Доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией (40 %);
- 2) Доля педагогических работников с первой квалификационной категорией (36 %);
- 3) Доля педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций (доля преодолевших минимальный порог) (20 %);
- 4) Рост количество открытых уроков, проведенных учителями образовательной организации на разных уровнях;
- 5) Рост количества семинаров, проведенных педагогическими работниками образовательной организации на разных уровнях.
- 6) Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (не менее 30 %);
- 7) Доля педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога (не менее 90 %);

8) Доля педагогов, принявших участие в работе профессиональных сообществ, методических объединений, рабочих/творческих групп

## **7.Механизм реализации Программы**

Программа является инструментом реализации мероприятий по профессиональному совершенствованию профессиональных компетенций педагогов. Оперативная информация о ходе выполнения мероприятий Программы размещается на официальном сайте <http://www.licey-akl.ru/>

Оценка эффективности Программы

Эффективность Программы оценивается ежегодно на основании анализа достигнутых результатов, сравнения фактически достигнутых значений целевых индикаторов с их планируемыми значениями. Реализации Программы позволит создать необходимые условия для преодоления дефицита квалифицированных педагогических кадров и обеспечить к концу 2025 года достижение следующих результатов:

- создание условий для удовлетворения потребностей ЧОУ лицей «Армавирский классический лицей» в квалифицированных педагогических кадрах, отвечающих современным требованиям в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;
- развитие системы непрерывного педагогического образования.

Темы самообразования педагогов на 2022-2025 годы

Ф.И.О.	Тема по самообразованию

**2. Диагностика и мониторинг деятельности педагога**

Цель: совершенствование непрерывного процесса диагностики и мониторинга труда учителя.

Мониторинги	Сроки	Ответственные	Прогнозируемый результат
Оценка компетентности педагога	август	Никитина О.В.	Мониторинг
Выявление трудностей и положительного опыта в работе учителя	сентябрь	Никитина О.В.	Анкетирование.
Мониторинг организации внеурочной деятельности	Октябрь, декабрь, март	Никитина О.В.	Справка



