

**Российская Федерация**  
**муниципальное образование Павловский район Краснодарский край**  
**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя**  
**общеобразовательная школа № 13 имени Федора Ивановича Фоменко**  
**станции Новопетровской**

Протокол  
заседания Педагогического совета № 5 от 31.03.2023 г.

Председатель                      Кушнарченко В.Г.  
Секретарь                            Алемасова Н.Л.

Присутствовали – 19 членов педагогического совета

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

**Тема** «Профессиональное развитие педагогического коллектива»

1. «Профессиональное развитие педагогического коллектива». (Докладчик заместитель директора)
2. Итоги работы школы за 3 четверть 2022 – 2023 учебного года (Докладчик: заместитель директора по УР)
3. Подготовка к государственной итоговой аттестации в 2023 году. (Докладчик: заместитель директора по УР)

**Ход заседания:**

**1.Слушали:** заместителя директора по учебной работе с выступлением по теме «Профессиональное развитие педагогического коллектива».

Качество образования сегодня является стратегическим фактором общественного развития. В Указе Президента Российской Федерации В.В. Путина от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года» правительству поручено обеспечить глобальную конкурентоспособность российского образования и вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству образования. Достижение этой цели связано с эффективным развитием образовательных организаций и ростом качества образования.

Повышение качества образования - важнейшая задача в условиях рыночной экономики, конкуренции, демографических преобразований общества, и оно может быть достигнуто только путем целенаправленной и систематической

работы, которая позволит гарантировать достижение положительных изменений в развитии каждого обучающегося, формирование всех определенных во ФГОС необходимых компетенций, создание механизмов реализации потенциала образования как социального лифта.

Трудно найти такой педагогический коллектив школы, который бы не декларировал свое стремление дать учащимся качественное образование. При этом «качество системы образования не может быть выше уровня работающих в ней учителей». Если мы заинтересованы в качестве образования, мы должны повысить профессиональные качества самих педагогов. Надо создать все необходимые условия, чтобы перевести систему образования из состояния «вчера» в состояние «завтра». Это требует изменений комплексного управления качеством особенно в зоне методического сопровождения педагогов и педагогических коллективов в целом.

Создание системы эффективного методического сопровождения за счет перехода на новые модели оказания адресной помощи педагогическим коллективам, педагогическим работникам и управленческим кадрам связано с формированием системы непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров заложенной в рамках национального проекта «Образование».

Таким образом, целью создания модели управления профессиональным развитием педагогических коллективов является создание условий для осознания каждым учителем необходимости совершенствовать свое профессиональное развитие в условиях системных преобразований профессионально-педагогической деятельности.

Можно выделить следующие принципы организации профессионального развития педагогов:

- Профессиональное развитие направлено на устранение тех профессиональных дефицитов, которые не позволяют учителю и всему педагогическому коллективу эффективно справляться с учебными и поведенческими проблемами учащихся.
- Результатом профессионального развития должны стать изменения практики преподавания и учебной деятельности учащихся, снижающие риск школьной неуспешности.
- В ходе мероприятий профессионального развития учитель и педагогический коллектив в целом производит анализ учебных и поведенческих проблем учащихся, приводящих к школьной неуспешности, и рефлексию собственных профессиональных дефицитов.
- Профессиональное развитие осуществляется в процессе совместной деятельности учителей и без отрыва от преподавательской практики.

- Профессиональное развитие учителей целенаправленно планируется администрацией и является частью стратегии школы по повышению учебных результатов.
- Совместные педагогические исследования, трансформация педагогической практики, осуществляемые в ходе освоения новых образовательных технологий, поддерживаются администрацией, выполняющей роль педагогического руководства или лидерства.
- Совместные педагогические исследования, трансформация педагогической практики в ходе освоения новых образовательных технологий осуществляются с участием опытных и высоко профессиональных учителей, выполняющих обязанности наставников, кураторов или консультантов.
- В школе создаются возможности для максимального расширения доступа педагогов к ресурсам профессионального развития, обмену профессиональным опытом, необходимым для освоения современных образовательных технологий обучения и воспитания учащихся с рисками школьной неуспешности.

Мы живем в современном мире, который находится в постоянном движении и развитии. В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы.

Приказом Министерства образования и науки РФ № 703 от 26 июля 2017 года утверждена «дорожная карта» по формированию национальной системы учительского роста (НСУР). Считается, что система даст каждому педагогу возможность карьерного и профессионального роста, позволит постоянно учиться и самосовершенствоваться. Основная цель нововведения – установить уровень профессионализма педагогических работников.

Важность гармоничного и системного преобразования отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Ориентация системы образования на современные и перспективные виды деятельности обуславливает поиск новых образовательных форм, инициирует создание новых моделей, проектов.

В практике организации методического сопровождения педагогов значительное место занимают творческие мастерские, педагогическое

моделирование, кейс - технологии и другие виды деятельности, эффективность которых проявляется спустя длительное время. Однако в настоящее время они требуют корректировки и адаптации к конкретным ситуациям, педагогической импровизации, проявления профессионального предвидения и терпения.

Большинство ориентированы на совершенствование учителей в области преодоления предметных профессиональных дефицитов, а введение профстандарта предполагает сформированность у педагогов широкого спектра компетентностей.

Важнейшее условие, позволяющее педагогу адекватно реагировать на стремительные изменения, - это качественное информационно-методическое ресурсное обеспечение его деятельности. Современная модель образования определяет наиболее актуальные требования к педагогу: умение работать с одаренными учащимися, работать в условиях программ инклюзивного образования, преподавание русского языка учащимся, для которых он является неродным, работа с учащимися, имеющими пробелы в развитии, а также учащимися с девиантным поведением. Обобщенные требования к уровню теоретической и практической готовности педагога включены в профессиональный стандарт «Педагог». Сущность профессионального стандарта педагога раскрывается в его ключевых характеристиках:

- документ определяет требования к квалификации лиц, занимающихся педагогической деятельностью
- отдельные положения стандарта могут быть переработаны и дополнены на местах с учетом специфики региона или конкретного учебного заведения;
- данный нормативно-правовой акт содержит дифференцированные стандарты для педагогов разных уровней; учитывая, что предметы «Русский язык» и «Математика» являются ключевыми и обязательными к сдаче на ЕГЭ, к специалистам в данной сфере выдвигаются дополнительные требования;
- в документе отмечено, что профессиональные навыки педагога неотделимы от его личных качеств;
- стандарт позволяет преодолеть общепринятый технократический подход к оценке труда учителя, сделав упор на индивидуальные особенности;
- положения стандарта призваны мотивировать педагога к непрерывному повышению квалификации.

Компетентность и связанное с ней понятие компетенции традиционно

широко используются в контексте профессиональной характеристики педагога. Однако значение термина «компетенция» в педагогической науке трактуется не всегда однозначно. Это и психическое состояние, позволяющее действовать

самостоятельно, и обладание способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, и уровень образованности и общей культуры личности, и единство теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности, и интеграция опыта, теоретических знаний и практических умений, а также значимых для педагога личностных качеств.

Нам наиболее близко определение Н. В. Кузьминой, которая рассматривает профессиональную педагогическую компетентность как интегративную совокупность ряда компетенций:

- специальная компетенция - глубокие знания, квалификация и опыт деятельности в области преподаваемого предмета;
- методическая компетенция - владение различными методами обучения, знание возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения; знание психологических механизмов усвоения;
- психолого-педагогическая компетенция - владение педагогической диагностикой, умение строить педагогически целесообразные отношения с обучаемыми, осуществлять индивидуальную работу, знание возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения;
- дифференциально - психологическая компетенция в области мотивов, способностей, направленности обучаемых - умение выявлять личностные особенности, установки и направленность обучаемых, определять и учитывать эмоциональное состояние людей, умение грамотно строить взаимоотношения с руководителями, коллегами, учащимися;
- аутопсихологическая компетенция - умение осознавать уровень собственной деятельности, своих способностей, знание о способах профессионального самосовершенствования, умение видеть причины недостатков в своей работе, в себе, желание самосовершенствования.

В качестве принципов развития профессиональных компетенций мы выделяем следующие:

- принцип перехода от стихийных механизмов развития профессиональной компетентности педагогов к сознательным;
- принцип оценки, самооценки и рефлексии в процессе развития профессиональной компетентности;
- принцип индивидуальной траектории развития

профессиональной компетентности;

Критерии развития профессиональных компетенций и компетентности педагогов определяются нами по степени развитости мотивационно-целеполагающего, аксиологического, когнитивного, операционного, аналитико-рефлексивного и индивидуально-творческого компонентов деятельности. Каждый компонент раскрывает система эмпирических показателей, которые используются при оценке степени сформированности компетенции с использованием уровневого подхода (не сформирован, слабо сформирован, сформирован на оптимальном уровне):

- мотивационно-целеполагающий компонент - готовность и интерес к работе с детьми различных категорий, постановка и осознание целей профессиональной деятельности, наличие мотива достижения цели, наличие мотивов повышения квалификации, постоянное стремление к саморазвитию, профессиональному росту, реализация этих стремлений; потребность в обособленном планировании своего труда и готовность к изменению плана в случае необходимости;

- аксиологический компонент - осознание ценности профессиональных знаний, удовлетворенность профессиональной деятельностью, признание приоритетности субъект-субъектных отношений в педагогической деятельности; разумное, педагогически целесообразное самовыражение личности педагога; умение слушать ученика, воздействовать на него не прямо, а косвенно; применение сочетания приемов и форм обучения и воспитания, наиболее оптимальных для уровня развития школьников;

- когнитивный компонент - знание основных категорий педагогики, закономерностей психического развития и индивидуально-психологических особенностей личности ребенка с ОВЗ и одаренных детей; наличие умений, навыков и способность применять их в новых условиях; умение классифицировать и систематизировать методические явления; умение выделять профессиональные проблемы, анализировать и решать их; владение активными методами и формами воспитательной деятельности и практическое участие в

ней; умение теоретически обоснованно выбирать методы, средства, организационные формы учебно-воспитательной деятельности;

- операционный компонент - готовность работать с учениками, независимо от их способностей, убеждений и социального положения; готовность оказать помощь не только в образовательных, но также в личных вопросах; умение направлять адресные педагогические приемы для оказания помощи и содействия конкретному ребенку; готовность обсуждать с другими специалистами проблему всей учебной группы и

каждого отдельного ее члена; знание особенностей и закономерностей развития личности в конкретный возрастной период; готовность встать на защиту отдельных учеников с целью облегчения процесса их интеграции в общий коллектив; владение базовыми приемами психодиагностики, которые позволят определить состояние ученика.

- аналитико-рефлексивный компонент - овладение аналитическими и оценочно - информационными умениями; самокритичность; самоконтроль, самооценка педагога; умение осуществлять педагогический самоанализ; предвидение себя в педагогической ситуации и обоснование решения с учетом этого, а также многоступенчатая рефлексия с учетом представлений учеников об учителе на основе того, как осознают они представления учителя о себе; умение анализировать полученные результаты в сопоставлении с исходными данными и заданной педагогической целью; умение анализировать природу достижений и недостатков в профессионально-педагогической деятельности, умение анализировать опыт других учителей с целью обобщения и переноса эффективных форм, методов и приемов в практику своей работы;

- индивидуально-творческий компонент - гибкость и вариативность профессионального мышления, осознание наличия у себя творческих способностей, возрастающая динамика творческой активности в профессиональной деятельности; создание авторских методик, исследовательский подход к профессиональной деятельности; готовность к педагогическому творчеству; творческий поиск; новизна педагогических идей; понимание учителем своего права на самобытность, стремление к индивидуальному почерку; подход к индивидуальности как средству преодолеть шаблоны в своем труде.

Сопоставление указанных характеристик с профессиональным стандартом педагога подтверждает правильность выбранного нами направления, связанного с формированием профессиональных компетенций.

К основным способам развития профессиональных компетенций в рамках инновационной деятельности мы относим:

- формальное и неформальное (в рамках работы во внутришкольной системе) повышение квалификации;
- работа в предметных методических объединениях;
- самообразование;
- научно-исследовательская деятельность;
- флеш – наставничество;
- кураторская методика;

- различные формы педагогической и методической поддержки;
- активное участие в педагогических конкурсах профессионального мастерства;
- обобщение и диссеминация собственного педагогического опыта.

Таким образом, первое концептуальное основание мы можем определить следующим образом:

профессиональная компетентность педагога представляет собой совокупность ряда компетенций, которые формируются на основе имеющихся у педагога знаний в его практической деятельности, и всегда проявляется в органичном единстве с его ценностями. Степень сформированности компетенций может быть оценена посредством ряда эмпирических показателей.

Имеющийся у коллектива опыт инновационной деятельности доказал: внедрение любых нововведений, связанных с приобретением или изменением личного профессионального опыта педагога, не приемлет авторитаризма и требует перехода от административных (директивных) к гуманистическим (гуманитарным) методам управления.

Гуманистическая стратегия управления обладает следующими отличительными качествами:

- Основными целями являются создание новой образовательной практики, внедрение инноваций, профессиональный рост сотрудников. Сообразно их потребностям и способностям строятся внутриорганизационные отношения.

- Основными ценностями педагогического сообщества являются понимание и принятие миссии и целей организации, согласие по поводу отношения к трудовым обязанностям, принятым в коллективе, обучение в процессе работы.

- Процесс управления носит характер лично-ориентированного и обоюдного. Поддерживая своих сотрудников, управленец получает поддержку сам.

- Распределённое принятие решений придаёт новое звучание и новый вес принятым решениям, давая возможность всем вовлечённым в этот процесс как оказывать, так и испытывать поддержку.

- Управленец разделяет со всеми членами педагогического сообщества ответственность за процесс создания, развития и внедрения новшества.

- Педагог вырабатывает свою собственную педагогическую позицию либо один, либо в сотрудничестве с другими, намечает пути для саморазвития и самосовершенствования.

Приступая к освоению новшества, каждый педагог проходит



определенный цикл профессионального развития, а перед управленцами стоят определенные задачи:

- стадия осознания необходимости изменений (задача управленцев организовать информационную работу с коллективом),

- стадия обнаружения противоречий в собственной практике между имеющимся и необходимым уровнем профессиональных компетенций, а также нахождению личных смыслов в грядущих преобразованиях. Задача управленцев на данном этапе помочь определить цели, задачи, методы и сроки осуществления изменений, сформулированных коллегиально,

- стадия проведения изменений. Здесь начинают выстраиваться новые взаимоотношения между членами педагогического сообщества, апробироваться новые методы работы, создаваться новые формы педагогического взаимодействия. Этот процесс включает два обязательных элемента: оценку предполагаемых изменений (педагоги анализируют и корректируют предлагаемые им изменения исходя из ожидаемых результатов) и персонификацию изменений (педагоги превращают общие цели и принципы изменений в специфические персональные цели и правила). Задачей управленцев на данном этапе является четкое планирование и эффективная организация педагогического взаимодействия во всех его формах, привлечение необходимых ресурсов (информационных, методических, временных), стимулирование сотрудников и мотивационная поддержка. Итогом данного процесса является преобразование внешних мотивов во внутренние, что выражается в адаптации новых технологий, методов, форм, приемов работы к собственной практике.

- стадия интеграции произведенных изменений в образовательную деятельность школы. Педагог подтверждает изменение опытом. Основным фактором, способствующим закреплению положительного опыта в практике педагога и желанию развиваться дальше, является уже не материальный стимул, а признание со стороны педагогического сообщества школы, района, города в целом. Задача административной команды создать условия для диссеминации накопленного опыта, выстроить взаимодействие с социальными партнерами.

- Эффективность сложившейся стратегии управления мы будем оценивать посредством следующих показателей:

- профессиональный рост сотрудников, который эквивалентен качеству образовательных результатов школьников и качеству организации образовательной деятельности;

- открытость коллектива новшествам, которую мы рассматриваем как желание и способность обобщать и распространять приобретенный опыт в

рамках внутришкольной системы повышения квалификации и за ее пределами и их активное освоение;

- сохранение молодых и вновь принятых специалистов в педагогическом коллективе.

Вторым концептуальным основанием считается гуманистический характер управления процессом формирования профессиональных компетенций учителя, направленный на становление субъектной позиции педагогов.

Инновационные изменения влекут за собой изменения в организационном дизайне учреждения, который можно представить в виде схемы:

Иными словами, организуя процесс управления, необходимо ответить на вопросы:

- какие задачи стоят перед коллективом в долгосрочном и среднесрочном периоде,
- кто будет отвечать за выполнение той или иной задачи,
- какие средства поддержки необходимы,
- как мотивировать людей (система стимулирования и вознаграждения)
- какие люди потребуются (квалификация, знания, опыт, навыки).

Это может найти свое отражение в структурных преобразованиях. Инновационная деятельность можно разделить на организационно - управленческую, научно-методическую и практическую по модулям.

Организационно-управленческий модуль объединит заместителей директора и директора школы. Основной задачей на этом уровне будет являться стратегическое планирование, анализ изменений и создание необходимых условий.

Научно-методический модуль включает руководителей ШМО, а также профессиональные объединения педагогов (Школа молодого учителя, Школа передового педагогического опыта). Они сосредоточат свою деятельность на выявлении и оформлении педагогического опыта, разработке системы сертификации, разработке пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.

Деятельность практического модуля будет направлена на изменение образовательной практики учреждения в соответствии с новыми требованиями, фиксацию и анализ полученных результатов на уровне своего личного опыта.

Данный модуль объединит всех педагогов школы.

Третьим концептуальным основанием можно обозначить целенаправленное управление структурными изменениями в учреждении для реализации задач инновационной деятельности.

Обозначенная стратегия повлияет на миссию образовательной организации, которая видится в обеспечении социального заказа государства и родителей на качественное и доступное образование посредством использования инновационного потенциала образовательного учреждения.

Основная цель инновационной деятельности заключается в создании организационно-управленческих, научно-методических и материально-технических условий, которые в условиях нового внедрения профессионального стандарта позволят педагогу самостоятельно осознать необходимость повышения уровня собственных профессиональных компетенций и повысить их.

### **1. Решили:**

1. Информацию принять к сведению.
2. Используя теоретический материал разработать управленческий проект «Развитие кадрового потенциала как условие профессионального развития коллектива» как часть программы развития школы до 1 сентября 2023 года.
3. Создать рабочую группу для разработки проекта до 01.05.23 года.

### **2. Слушали:**

Заместителя директора Янченко И.В. по вопросу «Итоги работы школы за 3 четверть 2022 – 2023 учебного года». (Мониторинг прилагается.)

### **Решили:**

1. Качество знаний сохранить на том же уровне, успеваемость повысить на 1%. (Ответственные: заместители директора по УР, учителя – предметники. Срок: до 21 мая 2023 года).
2. Не допустить увеличения количества пропусков занятий в 4 четверти. (Ответственные: заместитель директора по ВР, социальный педагог, классные руководители. Срок: до 21 мая 2023 года).
3. Проводить регулярно работу с мотивированными учащимися, вовлекать в участие в конкурсах, олимпиадах. Усилить индивидуальную работу с обучающимися, имеющими по одной «4» и по одной «3» в четверти. (Ответственные: заместители директора по УР, учителя – предметники. Срок: до 21 мая 2023 года).
4. Учителям, работающим в 5-10 классах, обратить внимание на низкий уровень качества знаний по предметам. Активизировать работу по повышению качества обучения учащихся. (Ответственные: заместители директора по УР, учителя – предметники. Срок: до 21 мая 2023 года).
5. Планировать и систематически проводить индивидуальную работу со слабоуспевающими учащимися в урочное и внеурочное время, строго вести учёт пробелов в знаниях каждого слабого ученика. Классным руководителям провести разъяснительную работу с родителями об ответственности

родителей за учебу учащихся, напомнить правила промежуточной аттестации, условия перевода в следующий класс. (Ответственные: заместители директора по УР, учителя – предметники, классные руководители. Срок: до 21 мая 2023 года).

6. Осуществлять еженедельный контроль за успеваемостью и посещаемостью выпускных 9, 11 классов в целях успешной подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации. (Ответственные: заместители директора по УР, классные руководители 9, 11 классов. Срок: до 21 мая 2023 года).

3. **Слушали:** заместителя директора по учебной работе с выступлением по теме «Подготовка к государственной итоговой аттестации в 2023 году».

3. Решили.

1. Проанализировать результаты работ промежуточного контроля, выявить типичные ошибки и направить всю работу на устранение пробелов в знаниях учащихся.
2. Своевременно обновлять предметные уголки по подготовке к государственной итоговой аттестации в кабинетах.
3. Учителям- предметникам:
  - продолжить работу со слабоуспевающими учащимися;
  - продолжить работу по формированию самоконтроля у учащихся, опору на него при написании творческих и контрольных работ;
  - продолжить работу по повторению материала прошлых лет.
  - продолжить индивидуальную работу с учениками, имеющими как пониженный, так и повышенный интерес к предмету;
  - уделять большее внимание приемам организации обратной связи на уроке.
4. Учителям - предметникам учитывать требования к ЗУН учащихся при выставлении оценок, не допускать завышения оценок.
5. Классным руководителям 9, 11 классов усилить работу с учениками в отношении пропусков консультативных и факультативных занятий.
6. Заместителю руководителя по УР взять под контроль работу со слабоуспевающими учениками 9 ,11 классов.
7. Заместителю руководителя по УР взять под контроль работу с учениками 9 ,11 классов, часто пропускающими факультативные занятия, консультации без уважительных причин.

Председатель  
Секретарь

Кушнарченко В.Г.  
Алемасова Н.Л.