

УПРАВЛЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ КАК
УСЛОВИЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ ДИНАМИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
РЕЗУЛЬТАТОВ

Проектная команда:

директор МБОУ Тюльковской СОШ Качаева И.Н.

заместитель директора по УВР Устюгова Т.В.

ПРОБЛЕМА

Образовательные, методические и другие мероприятия в школе выполняются в основном по алгоритму: администрация распорядилась, приказала и т.д. - учитель - подчинился, выполнил. Субъектная позиция, которая обусловлена недостаточной профессиональной компетентностью педагогов, слабо выражена во всем образовательном процессе. Как следствие - низкий темп положительных изменений и преобразований в методическом и результативном обеспечении образовательных задач и ниже возможных изменений.

Администрация примитивно обеспечивает функционирование коллектива, не предусматривая полноценных, системных и разнообразных способов изменения ситуации, и главного условия – роста профессиональной компетентности: чтобы действовать, нужно уметь. Есть все основания предполагать, что администрации необходимо изучить и освоить способы мотивации педагогов на повышение профессионального мастерства и активной практики, участия в изменениях образовательного процесса.

Видится ситуация, когда "Верхи" не знают и не умеют выстраивать профессиональную жизнь коллектива, чтобы "Низы" стремились научиться, видели для себя "выгоды" изменения собственной позиции в профессиональной деятельности.

ПРОБЛЕМАТИКА

ВЫЯВЛЕННЫЕ ПРИЧИНЫ ПРОБЛЕМЫ

- Неэффективная система оценки текущего уровня компетентности педагогов: субъективность оценивания из-за дефицита объективных критериев оценки, необъективности и регулярности проведения диагностики педагогов на предмет владения современными методиками обучения, цифровыми технологиями и другими необходимыми навыками, необходимыми для получения результатов, низкие требования к квалификации педагогов в области использования цифровых технологий и STEM-подхода, презентации собственного педагогического опыта.
- Отсутствие системного подхода к управлению компетенциями: отсутствие долгосрочных планов развития компетенций педагогов, связь мероприятий с последующим анализом, мониторингом, поддержкой и коррекцией.
- Слабая обратная связь, выражающаяся в отсутствии анкетирования и опросов, получения полных и честных отзывов, что затрудняет саморазвитие;
- Неумение большинства педагогов работать с инновационными информационными технологиями при наличии оборудования и техники;
- Отсутствие или слабая мотивация к саморазвитию.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ ОО

Низкие образовательные результаты обучающихся – результат низкой включенности в управление образовательной деятельностью в школе, решение актуальных образовательных задач средствами современных технологических приемов, низкие темпы формирования профессионального мастерства, т.е. недостаточная сформированность профессиональной компетентности.

ЦЕЛЬ И РЕЗУЛЬТАТ ПРОЕКТА

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Разработать и внедрить систему управления формированием компетентности педагогов, которая позволит повысить уровень цифровой грамотности у 85% педагогов и увеличить средний балл успеваемости учащихся по предметам учебного плана на 15%.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ПРОЕКТА

Создана и внедрена система оценки и развития компетентности педагогов:

- разработана и внедрена программа развития компетентности педагогов
- Разработано положение о стимулировании педагогов

- Повышение уровня цифровой грамотности у 85% педагогов (освоение новых технологий)
- Повышение мотивации к профессиональному росту у 80% педагогов

- Увеличение среднего балла успеваемости по предметам учебного плана на 15%

ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Создать группу по созданию программы развития компетентности педагогов

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Создана группа педагогов по разработке программы развития

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Разработать программу развития компетентности педагогов на 2025-2026 учебный год

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Наличие программы развития компетентности педагогов, включающую объективные критерии оценки компетентности

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Разработать положение о стимулирующих выплатах, включающее требования к содержанию и оформлению документа, возможные риски и пути их минимизации.

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Наличие действующего положения о стимулирующих выплатах

ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Обеспечить общественный контроль, позволяющий педагогам школы влиять на содержание положения через общественные слушания и голосования.

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Организованы общественные слушания и голосование педагогов по вопросам функционирования положения о стимулировании педагогов.

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Опубликовать официальную версию Положения о стимулировании на сайте школы с разъяснением основных изменений и программу развития компетентности педагогов.

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Создан раздел на официальном сайте школы, где опубликованы положение о стимулировании педагогов и программа развития компетентности педагогов.

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Провести анализ изменений ситуации формирования профессиональной компетентности педагогов в динамике и динамики образовательных результатов учащихся.

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Аналитические данные с выводами и рекомендациями по изменению ситуации.

ОБЩИЙ ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Этапы проекта	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Подготовительный этап	Анализ результатов школы: - Результаты обучающихся (ВПР, КДР, ОГЭ, ЕГЭ); - Средний балл успеваемости, качество по учебным предметам; - Результаты проявлений педагогов на разных уровнях (конкурсы, публикации, сопровождение обучающихся НПК, транслирование опыта на разных уровнях и т.д.).	Март 2025г	Заместитель директора по УВР Устюгова Т.В.
	Диагностика педагогов на предмет выявления дефицитов в профессиональной деятельности (информационная грамотность, применение STEM-подхода в образовательном процессе)	Март - Май 2025 г	
	Анализ полученных данных. Оформление выводов	Май 2025г	

ПЛАНИРОВАНИЕ

ОБЩИЙ ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Этапы проекта	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Основной	Создание группы педагогов по созданию программы развития компетентности педагогов.	Июнь 2025 г	Директор школы Качаева И.Н.
	Проектировочные сборы рабочей группы по разработке программы развития компетентности педагогов, включающую объективные критерии оценки компетентности, сроков и количества проведения диагностики педагогов на предмет владения современными методиками обучения, механизм сопровождения педагогов.	Июнь – август 2025 г	Заместитель директора по УВР Устюгова Т.В.
	Утверждение программы развития компетентностей педагогов.	Август 2025г	Директор школы Качаева И.Н.
	Организовать регулярные публикации статей , материалов, выступлений педагогов в профессиональных изданиях.	До мая 2026 г	Заместитель директора по УВР Устюгова Т.В.

ПЛАНИРОВАНИЕ

ОБЩИЙ ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Этапы проекта	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Основной	Создать рабочую группу из педагогов для совместной разработки положения о стимулирующих выплатах (они же учитывают особенности школы и потребности коллектива)	Июнь 2025 г	Директор школы Качаева И.Н.
	Разработческие сборы группы по созданию проекта положения о стимулирующих выплатах, включающий требования к содержанию и оформлению документа, возможные риски и пути их минимизации	Июнь – август 2025 г	Директор школы Качаева И.Н
	Экспертиза проекта положения с привлечением независимого эксперта с целью определения соответствия актуальным нормативно-правовым документам.	Август 2025г	Директор школы Качаева И.Н.
	Общественный контроль, позволяющий педагогам школы влиять на содержание положения через общественные слушания и голосования	Ежеквартально	Директор школы Качаева И.Н
	Опрос педагогов о функционировании положения о стимулировании	Ежеквартально	Заместитель директора по УВР Устюгова Т.В.

ПЛАНИРОВАНИЕ

ОБЩИЙ ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Этапы проекта	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Заключительный, аналитический этап	Определение содержания динамики образовательных результатов учащихся.	2025-2026 учебный год	Заместитель директора по УВР Устюгова Т.В.
	Подведение итогов инновационной деятельности (STEM-подход)	1 раз в четверть Июнь 2026 г	
	Описание практики системы работы по повышению компетентности педагогов на региональном и всероссийском уровне (РАОП 2027 г, на Всероссийском портале)		
	Внесение изменений на 2026-2027 учебный год	Июнь 2026 г	

РИСКИ И РЕСУРСЫ ПРОЕКТА

РЕСУРСЫ ПРОЕКТА

- Кадровые ресурсы: педагоги-наставники в области информационной грамотности;
- Информационные ресурсы: методическая база педагогов позволяет внедрить STEM-подход, формирующий у обучающихся навыки XXI века (критическое мышление, коммуникацию, сотрудничество, креативность), интегрирующий теорию и практику в процессе решения реальных практических задач
- Материально-технические ресурсы: наличие ПК, компьютерный класс, мобильный класс, наличие выхода в сеть Internet, мультимедийное оборудование (TV, проекторы, интерактивные панели), программное обеспечение, оборудование «Точки роста».

РИСКИ ПРОЕКТА

Риски	Пути снижения
Технические проблемы	Предварительная диагностика технической базы школы
Низкая вовлеченность педагогов	Разработка рабочего документа – положения о стимулировании педагогов
Отсутствие перспективы развития	Разработка рекомендаций/плана по дальнейшему развитию системы.

ПРЕИМУЩЕСТВА И УНИКАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ПРОЕКТА НА УРОВНЕ РАЙОНА

Реализация проекта позволит создать устойчивую систему управления компетентностью педагогов. Как следствие - повышение качества образования и роста успеваемости учащихся. Предложенные решения могут быть адаптированы и использованы в других ОО района.

УНИКАЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ ПРОЕКТА ДЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Наличие практики выстраивания управления образовательной деятельностью на основе STEM-подхода.