

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 2» города Велижа Смоленской области  
(МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа)**

Обсуждена на заседании  
педагогического совета,  
протокол № 1 от 31.08.2021 г

Утверждена  
приказом директора школы  
от 31.08.2021 г. № 193 -О



**ПРОГРАММА**  
**профессионального учительского роста**  
**МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа**  
**на 2021 – 2023 годы**

Авторы программы:  
Кириллова Т.И, директор,  
Нахаева М.И., зам. директора по УР,  
Тилль Н.И., зам. директора по ВР,  
Глыжо И.В., педагог-психолог

**Велиж**  
**2021**

## Паспорт программы

<b>Наименование Программы</b>	ПРОГРАММА профессионального учительского роста МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа на 2021 – 2023 годы
<b>Основная идея</b>	Профессиональный рост заключается в приобретении педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников.
<b>Цель программы</b>	Создание условий для профессионального роста педагогов образовательного учреждения и улучшения их социального статуса на основе активизации имеющегося учительского потенциала, способствующих работе с различными категориями обучающихся в условиях перехода на новые ФГОС.
<b>Задачи программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать план реализации программы.</li> <li>2. Обеспечить методическое сопровождение реализации программы.</li> <li>3. Реализация программы.</li> <li>4. Проверить эффективность реализации программы на каждом из ее этапов.</li> <li>5. Обобщить опыт реализации программы.</li> </ol>
<b>Специфика организации</b>	<p>Особенности школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- переход учеников с низким уровнем обучения из других школ района;</li> <li>- низкий уровень образования и культуры родителей обучающихся;</li> <li>- неполные и многодетные семьи;</li> <li>- низкий уровень дохода населения;</li> <li>- наличие обучающихся с ОВЗ, детей-инвалидов.</li> </ul>
<b>Сроки реализации программы</b>	2021-2023 гг.
<b>Этапы реализации программы</b>	<b>Этап (август-сентябрь 2021)</b> аналитико-диагностический. Решение 1-2 задач программы.

	<p align="center"><b>II этап (сентябрь 2021- май 2022)</b></p> <p align="center">деятельностный</p> <p>Решение 3-4 задач программы.</p> <p align="center"><b>III (июнь-сентябрь 2022)</b></p> <p align="center">этап промежуточного контроля и коррекции</p> <p>Решение 4задачи программы.</p> <p align="center"><b>IV завершающий этап (сентябрь 2022 – май 2023)</b></p> <p>Решение 4-5 задач программы.</p>
<p align="center"><b>Нормативно-правовые основания для разработки программы развития</b></p>	<p>1. ФЗ № 273 от 21 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>2. Профессиональный стандарт педагога;</p> <p>3.Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утверждена Правительством РФ 28.05.2014 № 3241п-П8).</p> <p>4.Приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 года № 703 «Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты)по формированию и введению национальной системы учительского роста (далее - "дорожнаякарта").</p>
<p align="center"><b>Основные разработчики</b></p>	<p>Кириллова Т.И., директор; Нахаева М.И., зам. директора по УР; Гилль Н.И., зам. директора по ВР; Глыжао И.В., педагог - психолог.</p>
<p align="center"><b>Исполнители</b></p>	<p>Педагоги, администрация, социальные партнеры.</p>
<p align="center"><b>Критерии реализации программы</b></p>	<p>1. Оптимизация использования кадровых ресурсов.</p> <p>2. Обеспечение непрерывного профессионального образования.</p> <p>3. Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса.</p>
<p align="center"><b>Источники финансирования</b></p>	<p align="center">Бюджетные и внебюджетные средства.</p>
<p align="center"><b>Контроль за выполнением программы</b></p>	<p align="center">Педагогический совет Методические объединения</p>

## Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала

<p><b>Администрация образовательного учреждения</b></p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Анализ работы школы, определение приоритетных направлений работы;</li><li>2. Подбор педагогических кадров.</li><li>3. Рациональное распределение педагогической нагрузки.</li><li>4. Определение уровня сформированности общепедагогических умений учителей. Выявление профессиональных дефицитов учителей.</li><li>5. Повышение материально-технического обеспечения школы.</li><li>6. Создание условий для своевременного прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки руководящих и педагогических работников школы.</li><li>7. Проведение педагогических советов, семинаров, конференций, мастер-классов по технологиям обучения сложного контингента обучающихся, а также по поддержке и развитию одаренных детей. Обобщение педагогического опыта. Выдвижение педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства.</li><li>8. Внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом. Мотивация педагогов. Создание позитивного эмоционального климата в коллективе.</li></ol>
<p><b>Руководители школьных методических объединений</b></p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сбор информации для выявления профессиональных дефицитов учителей.</li><li>2. Подготовка методических рекомендаций для педагогов.</li><li>3. Обеспечение консультационно-методического сопровождения педагогических работников школы через систему заседаний методических объединений и взаимопосещение уроков.</li></ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Помощь учителям в разработке и апробации учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения.</li> <li>5. Помощь учителям в выборе эффективных методик обучения.</li> <li>6. Организация методических и предметных недель, круглых столов, мастер-классов.</li> <li>7. Организация наставничества для молодых педагогов.</li> <li>8. Оказание помощи участникам профессиональных конкурсов.</li> <li>9. Разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы в условиях перехода на новые ФГОС.</li> </ol>
<p><b>Педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя- предметники, классные руководители, библиотекарь)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выбор наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации на основе самообразования.</li> <li>2. Изучение педагогических достижений и лучших практик в преподавании предметов и подготовки к ОГЭ и ЕГЭ.</li> <li>3. Подбор эффективных форм и методов обучения с целью достижения новых образовательных результатов у обучающихся.</li> <li>4. Анализ собственных педагогических проблем.</li> <li>5. Участие в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах в целях повышения профессиональной и предметной компетентности.</li> <li>6. Гармонизация отношений со школьной средой и самим собой.</li> </ol>
<p><b>Администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (института повышения квалификации работников образования – ГАУ ДПО</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Установление партнерских сетевых взаимоотношений между образовательными организациями.</li> <li>2. Обучение по дополнительным профессиональным программам по запросам ОО.</li> </ol>

СОИРО)	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Пропаганда опыта лучших педагогов.</li> <li>4. Пропаганда современных учебно-методических комплектов и средств обучения и технологий.</li> <li>5. Научно-методическое сопровождение развития учителя, педагогическое сопровождение (курсовая подготовка), разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов, совершенствование управленческой компетенции администрации, создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности.</li> </ol>
--------	---

**Ожидаемые результаты и риски внедрения программы профессионального учительского роста в образовательное учреждение.**

*Ожидаемые результаты:*

- укрепление кадрового потенциала ОО;
- создание системы индикаторов и показателей модели учительского роста;
- создание системы профессионального роста педагогических работников, способствующей формированию профессиональных компетенций и привлечению молодых специалистов;
- развитие системы взаимодействия с социумом в рамках реализации системно-деятельностного подхода;
- введение нового организационно-экономического механизма управления образовательным учреждением;
- создание службы мониторинга качества образования, компетентностей учителя;
- повышение качества результатов образования;
- положительная динамика основных показателей, характеризующих здоровье обучающихся и педагогов;
- укрепление социального статуса учителя;
- удовлетворенность всех участников образовательного процесса предоставляемыми услугами.

*Риски:*

- неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;

- процессы развития педагогической практики не воспринимаются педагогами как следствие инновационной деятельности;
- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;
- отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации;
- низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства;
- отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности;
- недостаточность бюджетного финансирования;
- отсутствие или нехватка внебюджетных, спонсорских инвестиций.

## **План внедрения программы профессионального учительского роста в МБОУ «Средняя школа №2» города Велижа**

### **I. Этап осмысления и принятия программы профессионального учительского роста руководством и педагогическим коллективом образовательного учреждения**

1. Анализ состояния профессионального уровня педагогических работников путем проведения внутришкольного мониторинга посещения уроков, индивидуальные собеседования, анкетирование учителей, учащихся, родителей)
2. Обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации обучающихся, участия в олимпиадах, конкурсах на заседаниях методического, педагогического советов и Совета школы.
3. Проведение цикла методических семинаров с целью постановки проблемы о необходимости создания в школе условий для повышения профессиональной компетентности педагогов с целью повышения качества образования.

### **II. Этап адаптации программы к условиям (внешним и внутренним) образовательного учреждения**

1. Проведение анализа конкретных условий деятельности школы:
  - особенности школы, наличие учреждений дополнительного образования, культуры, с которыми необходимо построить сетевое взаимодействие;
  - особенности ученического контингента:
  - наличие школьного подвоза, наличие обучающихся с ОВЗ;
  - особенности педагогического коллектива: возрастной состав, наличие учителей по профилю, уровень квалификации, результаты аттестации.

2. Обсуждение действующей модели повышения квалификации: сильные и слабые стороны, опыт и проблемы.

3. Подготовка к внедрению модели учительского роста как необходимому условию успешности профессиональной деятельности.

Формирование системы поддержки профессионального роста педагогов, способствующую работе с различными категориями обучающихся

*1. Профессиональный рост педагогов*

- внедрение индивидуальных планов профессионального развития педагога в зависимости от дефицитов, затруднений;
- определение актуальных методических проблем;
- повышение квалификации педагогов;
- тематические педсоветы по актуальным проблемам;
- открытые уроки;
- посещение мастер-классов и открытых уроков эффективных педагогов в других ОО (по возможности);
- проведение регулярного группового анализа и обсуждения педагогами результатов, достижений и проблем преподавания (методические объединения, педсоветы).

*2. Увеличение доли педагогических работников, имеющих высшую и первую категории*

- мотивация учителей школы на повышение квалификационных категорий;
- сопровождение педагогических работников в период прохождения аттестации.

*3. Вовлечение педагогических работников в инновационную деятельность и участие в конкурсах профессионального мастерства*

- мотивирование учителей школы на участие в инновационной работе и распространению педагогического опыта.

*4. Организация комплексной оценки педагогической деятельности учителя*

- отчеты учителей по итогам четвертей, учебного года;
- собеседование по предварительным итогам успеваемости;
- самообследование деятельности;
- портфолио учителя;
- разработка профессиональных сайтов.

*5. Организация деятельности профессиональных сообществ педагогов*

- разработка программы корпоративного обучения педагогов, включающая тренинги, семинары, организационно-деятельностные игры, направленные на формирование устойчивой мотивации у обучающихся;
- организация мастер-классов, презентаций, отчетов и панорам опыта «Образовательные технологии, влияющие на мотивацию обучающихся»;



- обобщение опыта педагогов по теме «Формирование устойчивой мотивации обучающихся как фактор повышения образовательных результатов»;
- разработка структуры и содержания индивидуальной программы педагогов по самообразованию;
- разработка системы материального и нематериального стимулирования педагогов, имеющих высокие результаты в профессиональной деятельности с обучающимися с низким уровнем мотивации;
- участие педагогов в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах профессионального мастерства;
- организация взаимодействия с социальными партнерами (библиотеки, музеи, храмы, СМИ, органы исполнительной власти, общественные организации, организации дополнительного образования детей и др.

*6. Внедрение практики эффективного управления профессионализмом ростом педагога*

- формирование у педагогов управленческих (лидерских) и инновационных компетенций;
- разработка каждым педагогом карты использования инновационных технологий в работе с обучающимися низкой мотивацией;
- разработка карты профессиональных компетенций, необходимых для успешного решения вопросов связанных с формированием устойчивой мотивации обучающихся;
- создание банка идей, решивших проблему формирования устойчивой мотивации обучающихся;
- организация деятельности психолога по формированию у педагогов лидерской позиции, сокращение властной дистанции между педагогом и обучающимся;
- активное участие педагогического коллектива в сетевых сообществах.

**III. Этап разработки дорожной карты и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению программы профессионального учительского роста**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>	<b>Отчетная документация</b>	<b>Ответственный</b>
<b>1</b>	Создание рабочей группы	Создание рабочей группы для управления программой учительского роста педагогических	Положение о рабочей группе	Администрация ОО

		работников школы		
2	Анализ нормативного правового обеспечения ОО, регламентирующего формирование модели учительского роста и поддержки школьной педагогической команды с целью повышения качества образования	Проведён анализ нормативного правового обеспечения ОО, регламентирующего формирование модели учительского роста и поддержки школьной педагогической команды с целью повышения качества образования	Аналитическая записка	Администрация ОО, рабочая группа
3	Изучение успешных практик школ района и области	Проведен анализ успешных школьных практик района и области	Аналитическая справка	Администрация ОО, рабочая группа
4	Анализ условий ОО с целью определения актуальных потребностей ОО для корректировки программы учительского роста	Проведен анализ условий ОО с целью определения актуальных потребностей ОО для корректировки программы учительского роста	Аналитическая справка	Администрация ОО, рабочая группа
5	Помощь учителю в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования	Рекомендации по выбору темы самообразования	Нахаева М.И., зам.директора по УР
6	Руководство исследованием по теме самообразования учителя	Получение рекомендаций в ходе оказываемых консультаций по теме	Рекомендации по написанию индивидуальной программы учительского	Нахаева М.И., зам.директора по УР

		самообразования	роста в ОО	
6	Внедрение индивидуальных планов профессионального развития педагога в зависимости от дефицитов, затруднений. Определение актуальных методических проблем.	Написание программ	Индивидуальная программа учительского роста в ОО	Учителя-предметники Нахаева М.И., зам. директора по УР
7	Возможность представить результаты исследования по теме самообразования на тематическом педсовете ОО	Выступление на тематическом педсовете ОО	Индивидуальная программа учительского роста в ОО	Учителя-предметники, Нахаева М.И., зам.директора по УР

**План внутреннего контроля внедрения программы профессионального учительского роста в образовательном учреждении**

**Показатели и индикаторы контроля:**

1. Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям развития ОО:
  - лицензирование и аккредитация ОО;
  - результаты ГИА и ЕГЭ, ВПР;
  - процент успеваемости;
  - процент качества знаний, умений и навыков.
  
2. Повышение профессиональной компетентности учителей:
  - увеличение количества педагогов с высшей и первой категорией;
  - увеличение числа учителей, руководителей проектных и исследовательских работ школьников;

- увеличение количества педагогов, принимающих участие в организации, проведении методических мероприятий разного уровня.

3. Создание условий для выявления и поддержки развития талантливых детей:

- удовлетворенность обучающихся, их родителей условиями обучения;
- позитивная динамика количества мероприятий, направленных на демонстрацию достижений одаренных детей;
- рост числа школьников, принимающих участие в мероприятиях дополнительного образования;
- создание банка данных, одаренных детей и учителей-руководителей работ.

4. Совершенствование образовательной информационной среды школы:

- функционирование школьной локальной сети;
- обновление и эффективное использование школьного интернет-сайта;
- создание и функционирование сайтов педагогов;
- введение компьютерного мониторинга образовательного процесса;
- повышение уровня ИКТ-компетентности участников ОП.

5. Высокая активность и результативность участия педагогов и обучающихся в проектной и исследовательской деятельности на разных уровнях:

- увеличение количества обучающихся, выполнивших проектные и исследовательские работы на уровне школы;
- увеличение количества участников и победителей исследовательских конференций, конкурсов;
- увеличение количества победителей предметных олимпиад;
- увеличение количества педагогов, принимающих участие в научно-практических мероприятиях разного уровня.

6. Трансляция результатов инновационной деятельности педагогического коллектива школы в социуме:

- проведение на базе школы методических мероприятий для учителей других ОО;
- публикации учебно-методических материалов.

7. Влияние образовательной системы школы на развитие образовательного пространства района:

- положительная динамика роста контингента обучающихся;

- увеличение количества мероприятий, проводимых в ОО;
- посещаемость школьного сайта;
- увеличение позитивных публикаций в СМИ, посвященных школе.

8. Улучшение материально-технической базы школы:

- оснащение учебных кабинетов современным оборудованием;
- оснащение оборудованием для детей с ОВЗ.

### **Материально-техническая обеспеченность программы профессионального учительского роста в образовательном учреждении**

1. Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки).
2. Дооснащение оборудованием и инвентарем спортивных залов.
3. Улучшение оснащённости учебных кабинетов.
4. Повышение активности в использовании сетевого ресурса.
5. Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования (увеличение скорости сети Интернет)
6. Укомплектование лабораторий (естественно-научное направление).

**Цель:** создание мотивационных условий для учительского роста за счет материально-технического обеспечения.

**Задачи:**

- выявление проблем (недостающие компоненты) для работы педагога;
- обеспечение необходимым оборудованием;
- обновление литературы и доступ (ссылки) к ЭОР;
- обеспечение бесперебойного доступа в Интернет;
- разработка методических рекомендаций.

**Стратегия:**

1. Анализ материально-технического обеспечения.
2. Обеспечение соответствия материально-технической базы ОО требованиям ФГОС.
3. Наличие доступа к электронным образовательным ресурсам (ЭОР), размещённым в федеральных и региональных базах данных.
4. Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет.
5. Разработка методических рекомендаций для педагогических работников:
  - по организации внеурочной деятельности учащихся;

- по организации текущей и итоговой оценки достижения планируемых результатов;
  - по использованию ресурсов времени для организации домашней работы обучающихся.
6. Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки).
  7. Определение перечня учебников, учебных и методических пособий для педагогов, работающих по разным основным образовательным программам в соответствии с контингентом учащихся.
  8. Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении.
  9. Дооснащение оборудованием спортивного зала.

**План контроля за реализацией программы материально-технического обеспечения  
внедрения программы профессионального учительского роста в образовательном  
учреждении**

1. Мониторинг эффективности использования материально-технической базы школы в образовательном процессе.
2. Анализ уровня ИКТ компетенции педагогических работников.
3. Мониторинг обеспеченности педагогических работников учебной и справочной литературой, электронными и цифровыми средствами обучения.
4. Анализ общественного мнения (родителя (законного представителя), учащегося) по вопросам соблюдения всех уровней безопасности в школе.
5. Независимое тестирование и независимая аттестация педагогов.

**Организационно-кадровое обеспечение**

*Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в ОО: создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личной заинтересованности на достижение высокого профессионального результата.*

<p><b>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</b></p>	<p>Целенаправленная работа администрации ОО по совершенствованию документальной базы школы – положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить в ОО стабильные, устойчивые условия, благоприятные для профессионального роста педагогов.</p>
---	---

<p><b>Совершенствование управленческой компетенции администрации ОО</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. создание условий для обеспечения образовательных прав личности на основе развития демократической правовой культуры образовательного учреждения;</li> <li>2. развитие инновационного потенциала образовательного учреждения за счет качественного обновления системы управления развитием;</li> <li>3. использование новых управленческих технологий, обеспечивающих реализацию задач модернизации российского образования;</li> <li>4. формирование у администрации ОО навыков менеджмента.</li> </ol>
<p><b>Научно-методическое сопровождение педагогов</b></p>	<p>Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; создание гибкой системы повышения проф. мастерства педагогов; внедрение инновационных образовательных технологий.</p>
<p><b>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</b></p>	<p>Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогов, развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего труда.</p>

**План контроля за реализацией программы профессионального учительского роста в образовательном учреждении**

1. Исследование развития профессиональной компетентности педагогов.
2. Выявление трудностей и положительного опыта в работе педагогов.
3. Оценки учителя аттестационной комиссией (на соответствие занимаемой должности).

4. Оценка педагога выпускниками ОО.
5. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.
6. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.
7. Анкетирование участников образовательного процесса.
8. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года.

### **Научно-методическое сопровождение**

<p><b>Информационно- методическое сопровождение педагогов</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование учителей о современных требованиях к деятельности педагога;</li> <li>2. проведение семинаров, консультации специалистов, методических выставок;</li> <li>3. знакомство с опытом других школ, с эффективными формами и методами организации деятельности обучающихся;</li> <li>4. трансляция и публикация методических рекомендаций, создание информационного банка педагогического опыта работы;</li> <li>5. обеспечение учителей методическими разработками уроков, мероприятий.</li> </ol>
<p><b>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь учителю в составлении программ;</li> <li>2. консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности;</li> <li>3. организация взаимного обучения педагогов;</li> <li>4. проведение мероприятий по обмену опытом.</li> </ol>
<p><b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование дополнительных компетенций учителей;</li> <li>2. восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</li> <li>3. использование технологии педагогических мастерских;</li> <li>4. консультирование.</li> </ol>
<p><b>Направления обновления содержания общего образования</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение гуманизации содержания образования, придание результатам образования социально и личностно значимого характера;</li> </ol>



	<ol style="list-style-type: none"><li>2. приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами личности и семьи, ожиданиями общества и требованиями государства в сфере образования;</li><li>3. ориентирование содержания образования на формирование и развитие «надпредметных» способностей, качеств, умений обучающихся;</li><li>4. более гибкое и прочное усвоение знаний обучающимися, возможность их самостоятельного движения в изучаемой области;</li><li>5. повышение мотивации и интереса к учению;</li><li>6. обеспечение условий для общекультурного и личностного развития на основе формирования универсальных учебных действий, обеспечивающих не только успешное усвоение знаний, умений и навыков, но и формирование картины мира, компетентностей в любой предметной области познания.</li></ol>
--	--