

Принято на заседании педсовета
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 177 с кадетскими классами»
городского округа Самара

протокол педсовета № 1
от 28.08.2020



**Программа
профессионального учительского роста
в муниципальном бюджетном
общеобразовательном учреждении
«Школа № 177 с кадетскими классами»
городского округа Самара
на 2020-2021 учебный год**

1. Портфолио программы

Наименование программы	Программа профессионального учительского роста в МБОУ Школе № 177 г.о. Самара на 2020 -2021 учебный год	
Основания для разработки программы	1. Приказ Самарского управления Министерства образования и науки Самарской области от 08.05.2020 № 149-од.	
Разработчик программы	Администрация школы	
Основные исполнители программы	Совет школы, администрация школы, педагогический коллектив.	
Основная идея	Профессиональный рост заключается в приобретении педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников.	
Цель	Создание условий, способствующих для профессионального роста педагогов МБОУ Школы № 177 г.о. Самара и улучшения их социального статуса на основе активизации имеющегося учительского потенциала, способствующих работе с различными категориями обучающихся.	
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать план реализации программы.. 2. Обеспечить методическое сопровождение реализации программы. 3. Реализация программы. 4. Проверить эффективность реализации программы на каждом из ее этапов. 5. Обобщить опыт реализации программы. 	
Целевые индикаторы и показатели программы	Индикаторы	Показатели
	1. Доля учителей, задействованных в реализации программы учительского роста.	100%
	2. Доля заместителей директора, прошедших курсы повышения квалификации о проблемах модернизации методической службы, обеспечивающей непрерывное развитие профессиональной компетентности педагогов.	100%
	3. Доля директора и заместителей директора школы, прошедших курсы повышения квалификации по проблемам разработки и реализации программ развития по переводу школы в эффективный режим работы	100%
	4. Доля педагогических	100%

	работников школы, прошедших повышение квалификации по актуальным вопросам повышения качества образования обучающихся	
	5. Доля педагогов с первой и высшей категорией.	50%
	6. Доля педагогов, принимающих участие в семинарах, конференциях, вебинарах различного уровня в качестве слушателей и (или) выступающих.	80%
Критерии реализации программы	1. Оптимизация использования кадровых ресурсов. 2. Обеспечение непрерывного профессионального образования. 3. Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса.	
Сроки и этапы реализации программы	Программа реализуется в 3 этапа, в период с 2020 по 2021 год: 1. Подготовительный этап (май 2020 – август 2020) 2. Практический этап (сентябрь 2020 – июнь 2021) 3. Этап обобщения и коррекции (июнь 2021 – август 2021)	
Управление реализацией программы	Непосредственное управление реализацией Программы осуществляется директором школы. Работа по направлениям Программы закрепляется за заместителями директора школы. Корректировка программы производится Педагогическим советом.	
Контроль за выполнением программы	Педагогический совет Методические объединения	

Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала

Администрация образовательного учреждения	1. Анализ работы школы, определение приоритетных направлений работы. 2. Подбор педагогических кадров. 3. Райональное распределение педагогической нагрузки. 4. Определение уровня сформированности общепедагогических умений учителей. Выявление профессиональных дефицитов учителей. 5. Повышение материально-технического обеспечения школы. 6. Создание условий для своевременного прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки руководящих и педагогических работников школы. 7. Проведение педагогических советов, семинаров, конференций по технологиям обучения сложного контингента обучающихся, а также по поддержке и развитию одаренных детей. Обобщение педагогического опыта. Выдвижение педагогов
--	---

	<p>для участия в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>8. Внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом. Мотивация педагогов. Создание позитивного эмоционального климата в коллективе.</p>
<p>Руководители школьных методических объединений</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сбор информации для выявления профессиональных дефицитов учителей. 2. Подготовка методических рекомендаций для педагогов. 3. Обеспечение консультационно-методического сопровождения педагогических работников школы через систему заседаний методических объединений и взаимопосещение уроков. 4. Помощь учителям в разработке и апробации учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения. 5. Помощь учителям в выборе эффективных методик обучения. 6. Организация предметных недель, круглых столов, мастер-классов. 7. Организация наставничества для молодых педагогов. 8. Оказание помощи участникам профессиональных конкурсов. 9. Разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы.
<p>Педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники основного общего образования и среднего общего образования, учителя-предметники, классные руководители, библиотекарь)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор более подходящего для себя пути повышения квалификации на основе самообразования. 2. Изучение педагогических достижений и лучших практик в преподавании предметов и подготовки к ОГЭ. 3. Подбор эффективных форм и методов обучения с целью достижения новых образовательных результатов у обучающихся. 4. Анализ собственных педагогических проблем. 5. Участие в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах в целях повышения профессиональной и предметной компетентности. 6. Гармонизация отношений со школьной средой и самим собой.
<p>Администрация и педагоги организация-участников сетевого взаимодействия (института повышения квалификации работников образования)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Установление партнерских сетевых взаимоотношений между образовательными организациями. 2. Разработка дополнительных профессиональных программ по запросам МБОУ Школы № 177 г.о. Самара. 3. Проаганда опыта лучших педагогов. 4. Пропаганда современных учебно-методических комплектов и средств обучения и технологий. 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. 6. Создание стажировочной площадки для учителей технологии, ОБЖ, физической культуры для проведения занятий и мероприятий в рамках реализации плана работы Центра наставничества.

Ожидаемые результаты и риски внедрения программы профессионального учительского роста в образовательном учреждении:

Ожидаемые результаты:

- Укрепление кадрового потенциала МБОУ Школы № 177 г.о. Самара;
- 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;
- Создание службы мониторинга качества образования, компетентностей учителя;
- Повышение качества результатов образования;
- 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.

План внедрения программы профессионального учительского роста в МБОУ Школу № 177 г.о. Самара

1. Этап осмысления и принятия программы профессионального учительского роста руководством и педагогическим коллективом МБОУ Школой № 177г.о. Самара

1. Анализ состояния профессионального уровня педагогических работников путем проведения внутришкольного мониторинга: посещение уроков, индивидуальные собеседования, анкетирование учителей, учащихся, родителей).

2. Обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации обучающихся, участия в олимпиадах, конкурсах; участия учителей на заседаниях педагогических советов, заседаниях МО.
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)

МБОУ Школы № 177 г.о. Самара

1. Проведение анализа конкретных условий деятельности школы:
 - особенности микрорайона школы, наличие учреждений образования, культуры, спорта, с которыми необходимо построить сетевое взаимодействие;
 - особенности ученического контингента;
 - 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 педагогов во других ОО (по возможности);
- проведение регулярного группового анализа и обсуждение с педагогами результатов, достижений и проблем в преподавании (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;
- 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;
- разработка структуры и содержания индивидуальной программы педагогов по самообразованию;
- разработка системы материального и нематериального стимулирования, имеющих высокие результаты в профессиональной деятельности с обучающимися с низким уровнем мотивации;
- участие педагогов во Всероссийских конкурсах, фестивалях педагогических инноваций;
- организация взаимодействия с социальными партнерами (библиотеки, музеи, храмы, СМИ, органы исполнительной власти, общественные организации дополнительного образования детей и др.

6. Внедрение практики эффективного управления профессионализмом роста педагогов:

- формирование у педагогов управленческих (лидерских) и инновационных компетенций;
- разработка каждым педагогом карты использования инновационных технологий в работе с обучающимися с низкой мотивацией;
- создание банка идей, решивших проблему формирования устойчивой мотивации обучающихся;
- организация деятельности асихолога по формированию у педагогов лидерской позиции, сокращение властной дистанции между педагогами и обучающимися;
- активное участие педагогического коллектива в сетевом сообществе «Эффективная школа».

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

№№	Мероприятия	Результат	Отчетная документация	Ответственный
1	Создание рабочей группы	Создание рабочей группы для управления программой учительского роста педагогических работников школ с низкими результатами обучения.	приказ о создании рабочей группы	Администрация

2	Анализ условий МБОУ Школы №177 г.о.Самара с целью определения актуальных потребностей школы для корректировки программы учительского роста	Проведен анализ условий ОУ с целью определения актуальных потребностей ОУ для корректировки программы учительского роста	аналитическая справка	рабочая группа
3	Помощь учителю в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования	рекомендации по выбору темы самообразования	заместители директора по УВР, руководители МО
4	Руководство исследованием по теме самообразования учителя	Получение рекомендаций в ходе оказываемых консультаций по теме самообразования	Рекомендации по написанию индивидуальной программы учительского роста	заместители директора по УВР, руководители МО
5	Внедрение индивидуальных планов профессионального развития педагога в зависимости от дефицитов, затруднений. Определение актуальных методических проблем.	написание программы	индивидуальная программа учительского роста в МБОУ Школе № 177 г.о.Самара	учителя-предметники, руководители МО
7	Возможность представить результаты исследования по теме самообразования на тематическом педсовете, заседаниях МО, семинарах.	Выступление на педагогическом педсовете, заседании МО, семинаре	индивидуальная программа учительского роста	учителя-предметники, заместители директора по УВР, руководители МО.

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

Показатели и индикаторы контроля:

- Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям развития ОУ:
 - лицензирование и аккредитация МБОУ Школы № 177 г.о. Самара;
 - результаты ГИА, ВПР;

- процент успеваемости;
- процент качества знаний.

2. Повышение профессиональной компетенции учителей:

- увеличение количества педагогов с высшей и первой категориями;
- 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 (законных представителей) 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 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, осуществляющих публикации статей.

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

- проведение на базе школы научно-методические мероприятия 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 школе;
- посещаемость школьного сайта;
- увеличение позитивных публикаций в СМИ, посвященных школе.

8. Улучшение материально-технической базы школы:

- оснащение учебных кабинетов современным оборудованием.

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. Укомплектованность 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 МБОУ Школы № 177 г.о. Самара требованиям ФГОС.
3. Наличие доступа к электронным образовательным ресурсам (ЭОР), размещенным в федеральных и региональных базах данных.
4. Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет.
5. Разработка печатных брошюр (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. Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении.
8. Дооснащение оборудованием спортивного зала.

План контроля за реализацией программы материально-технического обеспечения внедрения программы профессионального учительского роста в МБОУ Школе № 177 г.о. Самара

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 МБОУ Школе № 177 г.о. Самара: создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личной заинтересованности на достижение высокого профессионального результата.

<p>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</p>	<p>Целенаправленная работы администрации МБОУ Школы № 177 г.о. Самара по совершенствованию документальной базы школы – положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить в МБОУ Школе № 177 г.о. Самара стабильные, устойчивые условия, благоприятные для профессионального роста педагогов.</p>
<p>Совершенствование управленческой компетенции администрации МБОУ Школы № 177 г.о. Самара</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для обеспечения образовательных прав личности на основе развития демократической правовой культуры образовательного учреждения; 2. развитие инновационного аотенциала образовательного учреждения за счет качественного обновления системы управления развитием; 3. Использование новых управленческих технологий, обеспечивающих реализацию задач модернизации российского образования; 4. формирование у администрации МБОУ Школы № 177 г.о. Самара навыков менеджмента.
<p>Научно-методическое сопровождение педагогов</p>	<p>Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогов; внедрение инновационных образовательных технологий.</p>
<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</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 МБОУ Школе № 177 г.о. Самара

1. Исследование развития профессиональной компетенции педагогов.
2. Выявление трудностей и положительного опыта в работе педагогов.
3. Оценки учителя аттестационной комиссией.

4. Оценка учителя выпускниками МБОУ Школы № 177 г.о. Самара.
5. Анализ активности и результативности 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>Информационно-методическое сопровождение педагогов</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование учителей о современных требованиях к деятельности педагога; 2. Проведение семинаров, консультации специалистов, методических выставок; 3. Знакомство с опытом других школ, с эффективными формами и методами организации деятельности обучающихся; 4. Трансляция и публикация методических рекомендаций, создание информационного банка педагогического опыта работы; 5. Обеспечение учителей методическими разработками уроков, мероприятий.
<p>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь учителю в составлении программ; 2. Консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; 3. Организация взаимного обучения педагогов; 4. Проведение мероприятий по обмену опытом.
<p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование дополнительных компетенций учителей; 2. восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; 3. использование технологии педагогических мастерских; 4. консультирование.
<p>Направления обновления содержания общего образования</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение гуманизации содержания образования, придание результатам образования социально и личностно значимого характера; 2. приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами личности и семьи, ожиданиями общества и требованиями государства в сфере образования; 3. ориентирование содержания образования

	<p>на формирование и развитие «надпредметных» способностей, качеств, умений обучающихся;</p> <p>4. более гибкое и прочное усвоение знаний обучающимися, возможность их самостоятельного движения в изучаемой области;</p> <p>5. повышение мотивации и интереса к учению;</p> <p>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.</p>
--	--