

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КАТЫНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
СМОЛЕНСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Рассмотрено:
На заседании педагогического совета
МБОУ Катynской СШ
Протокол № 1 от 30.08. 2021 г.

Утверждено:
Приказом № 419-о от 31.08.2021
Директор МБОУ Катynской СШ
И.Д. Воробьева



**Программа
профессионального развития и карьерного роста
педагогов МБОУ Катynской СШ
на 2022-2025 годы**

Паспорт программы

Наименование Программы	ПРОГРАММА профессионального карьерного роста педагогов в МБОУ Катинской СШ
Основная идея	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.
Цель программы	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.
Задачи программы	<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.
Сроки реализации программы	2022-2025 гг.
Этапы реализации программы	<p>I этап (август-сентябрь 2022) аналитико-диагностический. Решение 1-2 задач программы.</p> <p>II этап (сентябрь 2022- май 2024) деятельностный Решение 3-4 задач программы.</p> <p>III (июнь-сентябрь 2025) этап промежуточного контроля и коррекции Решение 4задачи программы.</p> <p>IV завершающий этап (сентябрь 2025 – май 2027) Решение 4-5 задач программы.</p>
Нормативно-	1. Конституция РФ;

правовые основания для разработки программы развития	<p>2. ФЗ № 273 от 21 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>3. Конвенция о правах ребенка;</p> <p>4. Указ Президента от 7 мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;</p>
Исполнители	Педагоги, администрация, социальные партнеры.
Критерии реализации программы	<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>
Контроль за выполнением программы	Педагогический совет Методические объединения

Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала

Администрация образовательного учреждения	<p>1. Анализ работы школы, определение приоритетных направлений работы;</p> <p>2. Подбор педагогических кадров.</p> <p>3. Рациональное распределение педагогической нагрузки.</p> <p>4. Определение уровня сформированности общепедагогических умений учителей. Выявление профессиональных дефицитов учителей.</p> <p>5. Повышение материально-технического обеспечения школы.</p> <p>6. Создание условий для своевременного прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки руководящих и педагогических работников школы.</p> <p>7. Проведение педагогических советов, семинаров, конференций по технологиям обучения сложного</p>
--	--

	<p>контингента обучающихся, а также по поддержке и развитию одаренных детей.</p> <p>Обобщение педагогического опыта. Выдвижение педагогов 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. Помощь учителям в разработке и апробации 4. учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения. Помощь учителям в выборе эффективных методик обучения. 5. Организация предметных недель, круглых столов, мастер-классов. 6. Организация наставничества для молодых педагогов. 7. Оказание помощи участникам профессиональных конкурсов. 8. Разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы.
<p>Педагоги (в том числе учителя Начального общего образования, учителя- предметники, классные руководители, библиотекарь)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации на основе самообразования. 2. Изучение педагогических достижений и лучших практик в преподавании предметов и подготовки
	<p>к ОГЭ и ЕГЭ.</p>

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

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

Ожидаемые результаты:

- укрепление кадрового потенциала ОУ;
- 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, компетенций учителей;
- 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;
- отсутствие или нехватка внебюджетных, спонсорских инвестиций.

План внедрения программы профессионального карьерного роста

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 олимпиадах, конкурсах на заседаниях педагогического и Управляющего советов.

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 микрорайона школы, наличие учреждений образования, культуры, спорта, 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.

- 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 во Всероссийских конкурсах, фестивалях педагогических инноваций.

- проведение конкурса на лучшую методическую разработку урока, внеурочной деятельности, влияющей на мотивации обучающихся.

- 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.

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 результатам и обучения	Положение о рабочей группе	Администрация ОУ
2	Анализ нормативного правового обеспечения ОУ, регламентирующего формирование модели учительского роста и	Проведён анализ нормативного правового обеспечения ОУ, регламентирующего формирование модели	Аналитическая справка	Администрация ОУ, рабочая группа

	поддержки школьной педагогической команды с целью повышения качества образования	карьерного роста и поддержки школьной педагогической команды с целью повышения качества образования		
5	Помощь учителю в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования	Рекомендации по выбору темы самообразования	Руководители МО
6	Руководство исследованием по теме самообразования учителя	Получение рекомендаций в ходе оказываемых консультаций по теме самообразования	Рекомендации по написанию индивидуальной программы учительского роста в ОУ	Руководители МО
6	Внедрение индивидуальных планов профессионального развития педагога в зависимости от дефицитов, затруднений. Определение актуальных методических проблем.	Написание программ	Индивидуальная программа учительского роста в ОУ	Учителя-предметники, зам.директора
7	Возможность представить результаты исследования по теме	Выступление на тематическом педсовете ОУ	Индивидуальная программа учительского роста в ОУ	Учителя-предметники, зам.директора
	самообразования на тематическом педсовете ОУ			

План внутреннего контроля внедрения программы профессионального учительского роста в образовательном учреждении Показатели и индикаторы контроля:

1. Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям развития ОУ:

- лицензирование и аккредитация ОУ;
- результаты ГИА и ЕГЭ;
- 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, осуществляющих публикации статей.

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

- проведение на базе школы научно-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 ОУ;
- 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.