

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КАСПЛЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА В.Т.КУРИЛЕНКО
СМОЛЕНСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Рассмотрено
Педагогическим советом
Протокол № 1 от
30.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № 80 от 30.08.2022
Директор Кривцов И.М.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КАСПЛЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА В.Т.КУРИЛЕНКО
СМОЛЕНСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Рассмотрено
Педагогическим советом
Протокол № 1 от
30.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
ПРОГРАММА от 30.08.2022
Директор Кривцов И.М.

**Профессионального карьерного роста учителей МБОУ
Касплянской СШ**

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа профессионального карьерного роста учителей МБОУ Касплянской 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.
Специфика организации	<p>Особенности школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - территориальная удалённость школы; - большой процент перехода учеников с высоким уровнем обучения в ССУЗы после окончания основной школы; - низкий уровень образования и культуры родителей обучающихся; - неполные и многодетные семьи; - низкий уровень дохода населения;
Сроки реализации программы	2022-2024 гг.
Этапы реализации программы	<p>I этап (август-сентябрь 2022) аналитико-диагностический.</p> <p>Решение 1-2 задач программы.</p> <p>II этап (сентябрь 2022- май 2024) деятельностный</p>

	<p>Решение 3-4 задач программы.</p> <p style="text-align: center;">III (июнь-сентябрь 2023)</p> <p style="text-align: center;">этап промежуточного контроля и коррекции</p> <p>Решение 4задачи программы.</p> <p style="text-align: center;">IV завершающий этап (сентябрь 2023 – май 2024)</p> <p>Решение 4-5 задач программы.</p>
Нормативно-правовые основания для разработки программы развития	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конституция РФ; 2. ФЗ № 273 от 21 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями; 3. Конвенция о правах ребенка; 4. Указ Президента от 7 мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; 5. Региональной программой поддержки школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях
Основные разработчики	Кривцов И.М. директор, Губанова О.Н. зам. директора по УВР Сидорова А.Е., зам. директора по ВР
Исполнители	Педагоги, администрация, социальные партнеры.
Критерии реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация использования кадровых ресурсов. 2. Обеспечение непрерывного профессионального образования. 3. Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса.
Источники финансирования	Бюджетные и внебюджетные средства.
Контроль за выполнением программы	Педагогический совет Методические объединения

Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала

Администрация образовательного учреждения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ работы школы, определение приоритетных направлений работы; 2. Подбор педагогических кадров.
--	--

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Рациональное 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 для участия в конкурсах профессионального мастерства. 8. Внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом. Мотивация педагогов. Создание позитивного эмоционального климата в коллективе.
<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.

	<ol style="list-style-type: none"> 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, 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 к ОГЭ и ЕГЭ. 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, Социальные партнеры (СОИРО, ЦНПШМ)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Установление партнерских сетевых взаимоотношений между образовательными организациями. 2. Пропаганда опыта лучших педагогов. 3. Пропаганда современных учебно-методических комплектов и средств обучения и технологий. 4. 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 школы
- 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;
- положительная динамика основных показателей, характеризующих здоровье обучающихся и педагогов;
- повышение 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

I. Этап осмысления и принятия программы профессионального карьерного роста учителей МБОУ Каспьянской СШ руководством и педагогическим коллективом образовательного учреждения

1. Анализ состояния профессионального уровня педагогических работников путем проведения внутришкольного мониторинга (посещение уроков, индивидуальные собеседования, анкетирование учителей, обучающихся, родителей)
2. Обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации обучающихся, участия в олимпиадах, конкурсах на заседаниях педагогического совета.
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 месторасположения школы, наличие учреждений образования, культуры, спорта, с которыми необходимо простроить 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, способствующей 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, включающей 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.
 - активное участие педагогического коллектива в сетевых сообществах учителей.

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

№	Мероприятия	Результат	Отчетная документация	Ответственный
1	Создание рабочей группы	Создание рабочей группы для управления программой учительского роста педагогических работников школ с низкими результатами обучения	Положение о рабочей группе	Администрация ОУ
2	Анализ нормативного правового обеспечения ОУ, регламентирующего формирование модели учительского роста и поддержки школьной	Проведён анализ нормативного правового обеспечения ОУ, регламентирующего формирование модели учительского роста и	Аналитическая записка	Администрация ОУ, рабочая группа

	педагогической команды с целью повышения качества образования	поддержки школьной педагогической команды с целью повышения качества образования		
3	Изучение успешных практик других школ	Проведен анализ успешных школьных практик района	Аналитическая справка	Администрация ОУ, рабочая группа
4	Анализ условий ОУ с целью определения актуальных потребностей ОУ для корректировки программы учительского карьерного роста	Проведен анализ условий ОУ с целью определения актуальных потребностей ОУ для корректировки программы учительского карьерного роста	Аналитическая справка	Администрация ОУ, рабочая группа
5	Помощь учителю в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования	Рекомендации по выбору темы самообразования	Губанова О.Н., зам.директора
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	Губанова О.Н., зам.директора
6	Внедрение индивидуальных планов профессионального развития педагога в	Написание программ	Индивидуальная программа учительского роста в ОУ	Учителя-предметники Губанова О.Н. зам.директора

	зависимости от дефицитов, затруднений. Определение актуальных методических проблем.			
7	Возможность представить результаты исследования по теме самообразования на тематическом педсовете ОУ	Выступление на тематическом педсовете ОУ	Индивидуальная программа учительского роста в ОУ	Учителя-предметники Губанова О.Н., зам.директора

План внутреннего контроля внедрения программы профессионального карьерного роста педагогов в образовательном учреждении

Показатели и индикаторы контроля:

1. Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям развития ОУ:
 - результаты ГИА и ЕГЭ;
 - результаты 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, 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.

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 спортивного зала.
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 кабинетов точек роста (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 ОУ 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 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. 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

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 карьерного учительского роста в ОУ: создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личной заинтересованности на достижение высокого профессионального результата.

Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста	Целенаправленная работа администрации ОУ по совершенствованию документальной базы школы – положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить в ОУ стабильные, устойчивые условия, благоприятные для проф. роста педагогов.
Совершенствование управленческой компетенции администрации ОУ	<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 потенциала образовательного учреждения за счет качественного обновления системы управления развитием;3. использование новых управленческих технологий,

	<p>обеспечивающих реализацию задач модернизации российского образования;</p> <p>4. формирование у администрации ОУ навыков менеджмента.</p>
Научно-методическое сопровождение педагогов	<p>Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; создание гибкой системы непрерывного повышения проф. мастерства педагогов; внедрение инновационных образовательных технологий.</p>
Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов	<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 карьерного роста в образовательном учреждении

1. Исследование развития профессиональной компетентности педагогов.
2. Выявление трудностей и положительного опыта в работе педагогов.
3. Оценки учителя аттестационной комиссией.
4. Оценка педагога выпускниками ОУ.
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

Информационно-методическое сопровождение педагогов	<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
---	---

	<p>обучающихся;</p> <p>4. трансляция и публикация методических рекомендаций, создание информационного банка педагогического опыта работы;</p> <p>5. обеспечение учителей методическими разработками уроков, мероприятий.</p>
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<p>1. Помощь учителю в составлении программ;</p> <p>2. консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности;</p> <p>3. организация взаимного обучения педагогов;</p> <p>4. проведение мероприятий по обмену опытом.</p>
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<p>1. Формирование дополнительных компетенций учителей;</p> <p>2. восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</p> <p>3. использование технологии педагогических мастерских;</p> <p>4. консультирование.</p>
Направления обновления Содержания общего образования	<p>1. Обеспечение гуманизации содержания образования, придание результатам образования социально и личностно значимого характера;</p> <p>2. приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами личности и семьи, ожиданиями общества и требованиями государства в сфере образования;</p> <p>3. ориентирование содержания образования 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>

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Касплянская средняя школа

П Р И К А З

От 30.08.2022

№80

Об утверждении программы профессионального карьерного роста педагогов

На основании решения педагогического совета школы от « 30 » августа 2022 г. протокол № 1

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу профессионального карьерного роста педагогов МБОУ Касплянской СШ (приложение 1).
2. Создать рабочую группу для сопровождения запуска и реализации подпрограммы профессионального учительского роста
3. Контроль над исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

Кривцов И.М.