



Утверждаю
директор школы _____ С.В.Кладченко
Приказ № 56 от 29 марта 2022

ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ
МБОУ Кондрашовской СОШ

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Наименование Программы</p>	<p>Программа профессионального развития педагогов.</p>
<p>Нормативно-правовые основания для разработки Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; - Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373; - Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897; - Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 г., №413); - Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г., №1598); - Федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г., №1599); - Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. N 189 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях" (с изменениями и дополнениями) от 29 июня 2011 г., 25 декабря 2013 г.; - Устав МБОУ Кондрашовской СОШ.
<p>Цель Программы</p>	<p>Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.</p>

Задачи Программы	<p>1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.</p> <p>2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности.</p> <p>3. Проведение школьных семинаров для педагогов.</p> <p>4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.</p> <p>5. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.</p>
Основные разработчики	Шацкова Г.Г. и Ковригина Л.Г.- методисты по УВР, Мажура А.А. -социальный педагог.
Сроки реализации Программы	с марта 2022 года по декабрь 2022 года
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<p>Повышение предметной и методической компетентности педагогических работников, приобретение новых знаний и опыта.</p> <p>Сформировать команду учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.</p>
Этапы реализации Программы	<p>I этап – аналитико-проектировочный: март 2022 г.</p> <p>II этап – реализующий: апрель – май, сентябрь- ноябрь 2022 г.</p> <p>III этап – аналитико-обобщающий: декабрь.2022 г.</p>
Ответственные лица	С.В.Кладченко - директор школы, Шацкова Г.Г.и Ковригина Л.Г.- методисты по УВР, заведующие учебными кабинетами, Управляющий совет школы, родители, обучающиеся
Порядок управления реализацией Программы	<p>Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы; Управляющим советом школы.</p> <p>Управление реализацией программы осуществляется директором школы.</p>

2. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов.

Педагогический стаж

Всего	До 5 лет	5-30 лет	Свыше 30
18	1	11	6

Уровень образования:

Всего	Высшее	Среднее специальное
18	16	2
	89%	11%

Половая принадлежность:

Мужчины	Женщины
2	16

Квалификация учителей, преподающих предметы:

Всего	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
18	0	2	6	10
	100%	11%	34%	55%

Возраст сотрудников

Всего: 18	До 30	От 30-55	От 55
	1	13	4

Средний возраст педагогов – 50 лет.

С целью мониторинга уровня мастерства педагогических кадров с марта 2022 года в школе проводится диагностика профессионального мастерства, сравнительный анализ качества преподавания по четвертям, годам, у каждого педагога имеется портфолио. Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы планирует осуществлять распространение педагогического опыта на разных уровнях через практико-ориентированные семинары, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволит в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей. На сегодняшний день 8 педагогов прошли обучение по обновленным федеральным государственным образовательным стандартам. Качество знаний в целом по школе на конец 2021-2022 учебного года составило 38%.

2.2 Анализ потенциала перехода школы в эффективный режим работы.

Необходимость разработки Программы профессионального развития педагогов возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, «старением» и «профессиональным выгоранием» учителей. Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в обновленных Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования.

Актуальность создания программы обусловлена еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе

повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне района и области. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для выявления потенциала развития образовательной системы школы был проведен анализ, который позволил выявить ее сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски ее развития (внешние факторы).

Сильные стороны	Благоприятные возможности
<p>Участники образовательного процесса заинтересованы в переходе школы в эффективный режим работы. В школе есть инициативные, ищущие педагоги, которые вполне могут стать тем ядром, вокруг которого строится командная работа. В школе ежегодно и систематически ведутся элективные курсы и кружки.</p> <p>Соблюдается преемственность в преподавании предметов гуманитарного и естественно-географического циклов.</p> <p>Реализуется система воспитательной работы с опорой на традиционные мероприятия.</p> <p>Эффективно ведется психолого – педагогическое сопровождение в организации урочной и внеурочной деятельности.</p>	<p>Удовлетворение образовательных результатов обучающихся с различными способностями и возможностями.</p> <p>Организация работы с одаренными детьми.</p> <p>Мотивация педагогических работников на корректировку и внедрение образовательных программ, обеспечивающих качество образования.</p> <p>Отслеживание результативности перехода в эффективный режим развития школы.</p> <p>Тиражирование положительного опыта работы школы, работающей в сложных социальных контекстах. Использование развивающих технологий в учебном процессе. Участие в инновационной деятельности всех участников образовательного процесса.</p> <p>Наличие педагога – психолога.</p>
Слабые стороны	Угрозы

<p>Низкие показатели образовательных результатов по основным предметам (результаты ВПР в 5,6,7 классах, ОГЭ, ГИА).</p> <p>Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся по адаптированной образовательной программе. Высокий уровень эмоционального выгорания педагогов.</p> <p>Монологический тип отношений.</p> <p>Малоэффективная работа Управляющего совета школы.</p> <p>Формирование и развитие образования в каждом звене осуществляется без достаточной опоры на предшествующее.</p> <p>Несовершенство существующей системы диагностики при переходе с одного образовательного уровня на другой.</p> <p>Отсутствие учета возрастной психологии обучающихся при переходе с одного уровня обучения на другой.</p>	<p>Непринятие отдельными педагогическими работниками программы перехода школы в эффективный режим работы.</p> <p>Отсутствие единого подхода, методик, форм работы по реализации преемственности.</p>
--	--

Проведенный анализ позволяет оценить, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы школы. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития школы и инновационные технологии управления и обучения.

3. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Результатом входного внешнего и внутреннего мониторинга основных школьных процессов стало выявление следующей проблемы:

Недостаточной предметной и методической компетентности педагогических работников

Перед школой поставлена следующая цель: Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.

Для ее достижения необходимо решить следующие задачи:

1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.
2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности.
3. Проведение школьных семинаров для педагогов.

4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.
5. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.

Решение этих задач должно привести к следующим планируемым результатам:

- повышение предметной и методической компетентности педагогических работников
- приобретение новых знаний и опыта
- формирование команды учителей с налаженными личными взаимоотношениями для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.

Все выше изложенное должно повлиять на качество образования в школе в лучшую сторону.

План реализации программы

	1 полугодие		2 полугодие	
1	Анализ предметной и методической компетентности педагогических работников при помощи различных методик.	Организация круглых столов ШМО различной направленности. Проведение школьных семинаров для педагогов. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.	Организация круглых столов с привлечением приглашенных специалистов на базе школы. Участие педагогов в семинарах, конференциях и конкурсах различного уровня.	Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт.
2	Сбор и анализ информации о прохождении педагогами курсов повышения квалификации и переподготовки.	Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.	Повышение предметной и методической компетентности педагогических работников, приобретение новых знаний и опыта.	

3	Анализ состояния межличностных отношений в педагогическом коллективе.	Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.	Формирование команды учителей с налаженными личными взаимоотношениями для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.
---	---	--	--

4. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
1	Прохождение курсов повышения квалификации педагогами школы	По отдельному графику	Методист по УВР
2	Контроль за прохождением программного материала	В конце каждой четверти, года	Методист по УВР, учителя-предметники
3	Круглый стол «Эффективные формы работы кабинетов «Точки роста» (ШМО естественно -научной направленности)	май	Учителя биологии, физики, химии
4	Семинар-практикум «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»	октябрь	Учитель информатики
5	Круглый стол «Вести с курсов по вопросу функциональной грамотности обучающихся» (ШМО общественных наук)	октябрь	Учителя истории, обществознания, географии
6	Проверка состояния преподавания предметов учебного плана.	В течение года	Методист по УВР
7	Круглый стол «Требования профессионального стандарта педагогической деятельности» (ШМО гуманитарного цикла)	Ноябрь	Учителя русского языка, литературы, английского языка
8	Анализ результативности внеурочной деятельности по предметам (кружки, элективные курсы)	В конце полугодий	Учителя-предметники

9	Семинар «Педагогическая компетентность – залог профессионального мастерства учителя».	Декабрь	Методисты по УВР
10	Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.	По графику	Учителя-предметники

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Директор:

- общий контроль реализации программы;
- обеспечение взаимодействия участников образовательного процесса;
- укрепление материально-технической базы учебных кабинетов и приведение средств обучения в соответствии с современными требованиями;
- управление бюджетом;
- организация мониторинга хода и результатов реализации Программы в целях проведения возможных корректировок ведущихся и планируемых действий;
- направляет работу управляющего совета школы.

Методисты по учебно-воспитательной работе:

- системный анализ проблем и планирование деятельности, направленной на их разрешение;
- организация и разработка механизма взаимодействия участников образовательного процесса и социальных партнёров;
- организация повышения квалификации педагогических кадров;
- развитие творческих инициатив, мобильности педагогических работников ОУ, обобщение и распространение передового опыта педагогов;
- организация взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с последующим самоанализом и анализом достигнутых результатов;
- анализ состояния преподавания по итогам промежуточного, итогового контроля;

- текущий контроль реализации перехода школы в эффективный режим работы.

Педагог-психолог:

- помощь педагогам в повышении общей психологической грамотности, в привлечении психологии к решению педагогических задач;
- ознакомление педагогического коллектива с доступными диагностическими методами для изучения процесса развития личности обучающегося в условиях учебно-воспитательного процесса;
- опираться на психологию в психическом развитии учащихся, в преодолении недостатков их поведения
- организации семинаров;
- проведение тренингов для повышения психологической компетентности учителей
- проведение психологической диагностики.

Педагогические работники:

- создание и реализация педагогами индивидуальных образовательных маршрутов;
- поиск и применение педагогического опыта в соответствии с личными образовательными целями;
- непрерывный рост образованности;
- развитие и самосовершенствование деятельностных способностей;
- постоянная самообразовательная деятельность
- обучение в системе МО;
- анализ уроков;
- самооценка педагогической деятельности;
- отслеживание процесса и результатов; самообразовательной работы, ее корректирование;
- обобщение педагогического опыта, характеризующегося положительными результатами вследствие повышения профессионального мастерства учителя;
- использование имеющегося опыта, его распространение.
- освоение новых образовательных технологий, активных методов обучения .

6. Ожидаемые результаты внедрения программы профессионального учительского роста в образовательное учреждение.

- укрепление кадрового потенциала;
- 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.

7. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РУКОВОДСТВА И КОНТРОЛЯ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ

Руководство реализацией Программой осуществляется на уровне педагогического совета и управляющего совета школы.

Отслеживание и корректировка основных шагов реализации Программы потребуют организации мониторинга, что подразумевает: систематический сбор, обработку, анализ и распространение информации о реализации Программы, ориентированной на информационное обеспечение управления процессом, позволяющей судить о его состоянии в любой момент времени и дающей возможность прогнозировать его развитие.