

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим Советом
Протокол № 1
от «30» августа 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ № 36
/Анисимова Е.С./
Приказ № 196
от «30» августа 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
МАОУ СОШ № 36 г. Улан-Удэ
Протокол №1
от «30» августа 2021 г.

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ
«УСПЕШНЫЙ УЧИТЕЛЬ»**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №36»
города Улан-Удэ**

г. Улан-Удэ
2021 год

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов «Успешный учитель»
Нормативно-правовые основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; - Федеральные государственные образовательные стандарты начального общего, основного общего и среднего общего образования. - Национальный проект РФ «Образование» (на 2019-2024гг) - Федеральный проект «Учитель будущего» (Национальный проект «Образование») - Профессиональный стандарт - Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства от 29.05.2015 № 996-р. - Устав МАОУ СОШ № 36 г. Улан-Удэ
Цель Программы	Создание к концу 2022 года модели непрерывного развития и роста уровня предметной и методической компетентности педагогических работников, формирование потребности в постоянном саморазвитии, самосовершенствовании и обмене опытом, за счет повышения педагогического мастерства, совершенствования средств, форм и методов обучения, активного внедрения в практику.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - выявить факторы, влияющие на рост предметной и методической компетенции педагогов; - дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных факторов риска; - создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию педагогов (организовать обмен опытом работы педагогов, используя разнообразные формы методической работы: семинары, мастер-классы, конференции, проектная деятельность, конкурсы и др.) - повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений (планирование курсов повышения квалификации, переподготовки); - мотивировать участие педагогов в инновационной деятельности; - проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога и результативность учебно-воспитательной деятельности
Основные разработчики	Сафонова О.В., заместитель директора по УВР, Руководители ШМО Бобровникова С.В., Тихонова Е.И., Старикова Р.В.
Сроки реализации Программы	сентябрь 2021 – август 2022
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение предметной и методической компетентности педагогических работников, приобретение новых знаний и опыта. 2. Формирование модели повышения квалификации, системы обмена опытом 3. Увеличение количества педагогов – слушателей курсов ПК, участников профессиональных конкурсов, семинар, мастер-классов и т.д.

	4. Формирование команды учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышения профессионального уровня и повышения качества образования.
Этапы реализации Программы	<p>I этап – аналитико-проектировочный: 09.2021 – 10.2021 гг. Цель: Создание методической базы для реализации программы: рекомендации, обучающие и диагностические материалы. Ожидаемый результат: создание условий для качественного внедрения программы.</p> <p>II этап – практический: 11.2021 -06.2022 гг. Цель: Внедрение программы в практическую деятельность Ожидаемые результаты: Создание модели интеграции педагогов в профессию. Повышение профессиональной компетенции педагогов</p> <p>III этап – аналитико-обобщающий: 07.2022 - 08.2022 гг. Цель: Анализ, оценка, перспектива развития педагога. Оценка результативности программы.</p>
Критерии оценки ожидаемых результатов	<p>Признаки, параметры, на основании которых будет производиться оценка качества и эффективности реализации программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение уровня профессиональных дефицитов педагогов ОУ; - % участия педагогов ОУ в реализации программы «Успешный учитель» - % удовлетворенности педагогов участием в программе «Успешный учитель» <p>Увеличение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % педагогических работников с высшей квалификационной категорией; • % педагогических работников с первой квалификационной категорией; • доли педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций <ul style="list-style-type: none"> • доли педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства • доли педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога • количества открытых уроков, проведенных учителями образовательной организации; • количества семинаров(мастер-классов) проведенных педагогическими работниками образовательной организации; <p>- повышение уровня профессиональных компетенций - уровень психологического-педагогического комфорта - создание системы профессиональной поддержки и развития педагогов на следующих уровнях: - личный уровень педагога (саморазвитие) - методическая поддержка и консультации на уровне рабочих групп ОУ, методического совета школы (консультации, мастер-классов) - участие педагогов в работе городских методических объединений, обмен опытом в рамках профессиональных конкурсов</p>

	<p>- участие в сетевых и дистанционных педагогических проектах, профессиональных сообществах;</p> <p>- совершенствование методической работы ОУ;</p> <p>На всех этапах будут проводиться: мониторинговые отслеживания динамики изменений; индивидуальные диагностики педагогов ОУ; формирование «Портфолио педагога».</p>
Ответственные лица	Анисимова Е.С., директор школы, Сафонова О.В., заместитель директора по УВР, Борщевская С.В., заместитель директора по ВР
Порядок управления реализацией Программы	Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы; Управляющим советом школы. Управление реализацией программы осуществляется директором школы.

2. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов.

Образовательная организация укомплектована кадрами на 100%, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определенных основной образовательной программой образовательной организации, способными к инновационной профессиональной деятельности.

Требования к кадровым условиям включают:

- укомплектованность образовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками;
- уровень квалификации педагогических и иных работников образовательной организации;
- непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу основного общего образования.

Кадровое обеспечение реализации основной образовательной программы основного общего образования

Должность	Количество	Уровень квалификации работников ОУ	Стаж работы
Директор школы	1	Высшее образование «Менеджмент в образовании»	17
Заместитель директора по УВР	1	Высшее образование, «Менеджмент в образовании»	12
Заместитель директора по ВР	1	Высшее образование «Менеджмент в образовании»	12
Заместитель директора по СЗ	1	Высшее образование «Менеджмент в образовании»	20

Педагогический коллектив школы представляет собой сбалансированное сочетание опытных педагогов, обладающих высоким профессиональным уровнем, и молодых учителей.

Школа укомплектована педагогическими кадрами полностью. В настоящее время в ней **работают 26 педагогических сотрудников.**

В их числе:

«Почетный работник общего образования» - 4

Заслуженный учитель РБ - 1

Награждены грамотами - 5

Награждены грамотами МОН РБ – 10

Образование:

Высшее – 21 человек – 81%;

Среднее- специальное – 5 человек – 19%

Из них продолжают обучение по программе «Бакалавра» 3 человека – 60%

Квалификационная категория:

Высшая – 8 человек – 31%

Первая – 9 человек – 34,5%

Без квалификационной категории – 9 человек – 34,5%:

Средний возраст педагогов – 42 года.

Педагоги школы являются лауреатами и участниками профессиональных конкурсов различного уровня.

С целью мониторинга уровня мастерства педагогических кадров в школе:

- ведутся карта диагностики профессионального мастерства,
- проводится сравнительный анализ качества преподавания по четвертям, годам,
- формируются (пополняются) портфолио педагогов.

Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы планирует осуществлять распространение педагогического опыта на разных уровнях через семинары, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволит в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей.

Педагоги изучают теоретические вопросы и отрабатывают их на практике в рамках работы школьных рабочих и творческих групп, методического и педагогического советов школы.

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, отсутствием подготовленных узких специалистов.

Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования.

Актуальность создания программы переменами, происходящими 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 города, республики.

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 SWOT-анализ, который позволил выявить ее сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски ее развития (внешние факторы).

Результаты анализа описаны в таблице:

Сильные стороны	Благоприятные возможности
<p>Школа обеспечена кадрами 100%</p> <p>Участники образовательного процесса заинтересованы в переходе школы в эффективный режим работы.</p> <p>В школе есть инициативные, ищущие педагоги, которые вполне могут стать тем ядром, вокруг которого строится командная работа.</p> <p>Соблюдение преемственности в преподавании предметов гуманитарного и естественно-математического циклов.</p> <p>Наличие системы воспитательной работы с опорой на традиционные мероприятия.</p> <p>Психолого-педагогическое сопровождение.</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 условиях.</p> <p>Использование развивающих технологий в учебном процессе.</p> <p>Участие в инновационной деятельности всех участников образовательного процесса.</p>
Слабые стороны	Угрозы
<p>Недостаточное психолого-педагогическое сопровождение обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по адаптированным образовательным программам; - с девиантным поведением, особыми проблемами в поведении. <p>Большая педагогическая нагрузка</p> <p>Высокий уровень эмоционального выгорания педагогов.</p>	<p>Непринятие отдельными педагогическими работниками программы перехода школы в эффективный режим развития.</p> <p>В процессе командной работы риск не завершения работы до конца, возможного обострения отношений в коллективе, появление некомандных игроков в ее составе.</p> <p>Рассогласованность в действиях педагогов разных ступеней обучения.</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:

Создание к августу 2022 года модели непрерывного развития и роста уровня предметной и методической компетентности педагогических работников, формирование потребности в постоянном саморазвитии, самосовершенствовании и обмене опытом, за счет повышения педагогического мастерства, совершенствования средств, форм и методов обучения, активного внедрения в практику.

Задачи:

- выявить факторы, влияющие на рост предметной и методической компетенции педагогов;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных факторов риска;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию педагогов (организовать обмен опытом работы педагогов, используя разнообразные формы методической работы: семинары, мастер-классы, конференции, проектная деятельность, конкурсы и др.)
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений (планирование курсов повышения квалификации, переподготовки), освоение специфических подходов, технологий, методов и приемов обучения учащихся, в том числе с рисками образовательной неуспешности (неуспевающих, с девиантным поведением, неродным русским языком, ОВЗ и т. д.);
- мотивировать участие педагогов в инновационной деятельности;
- совершенствовать работы педагогического наставничества;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога и результативность учебно-воспитательной деятельности (формирование портфолио)

Решение этих задач должно привести к следующим планируемым результатам:

- Повышение уровня предметной и методической компетентность педагогических работников.
- Приобретение педагогами новых знаний и опыта.
- Формирование команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, ориентация профессионального развития педагогов на улучшение образовательных результатов обучающихся школы;

Главными принципами модели профессионального роста являются: индивидуализация и непрерывность профессионального развития.

Индивидуализация предполагает выявление актуальных профессиональных дефицитов и потребностей педагога с учетом образовательных особенностей школы, ее образовательной программы.

Для профессионального развития педагога важно наличие индивидуального плана, который он составляет самостоятельно или с помощью наставника (тьютора), ориентируясь на разнообразие доступных ему возможностей.

Непрерывность процесса профессионального развития педагога осуществляется через систему дополнительного профессионального образования (курсовую и межкурсовую подготовку), систему методической работы, постоянное профессиональное взаимодействие (в профессиональных обучающих сообществах учителей) и самообразование.

Все вышеизложенное должно повлиять на качество образования в школе в лучшую сторону.

Модель профессионального развития педагогов содержит несколько основных элементов:

- управленческая команда, разрабатывающая стратегию развития образовательной организации и формирующая запрос на профессиональное развитие учителей;
- педагог или команда совместного профессионального развития учителей;
- площадки общей практики и совместного педагогического исследования (группы учеников, классы, занятия внеурочной деятельности, работа с родителями и т.д.)

- площадки представления полученного опыта (методические встречи, семинары, конференции, мастер-классы, открытые уроки, на которых педагоги, группы педагогов представляют результаты проведенных совместных педагогических исследований, обмениваясь таким образом успешными практиками;
- источники ресурсов профессионального развития

Непрерывный (циклический) характер профессионального роста педагога представляет собой следующие этапы:

1. Диагностика профессиональных дефицитов учителя, формирование запроса на информационные и методические ресурсы.
2. Выбор ресурсов (использование внутренних возможностей ОУ, внешних возможностей (организации, предоставляемые услуги повышения квалификации и профессионального роста: очные, очно-заочные, дистанционные).
3. Формирование индивидуального плана профессионального развития
4. Повышение профессиональной квалификации. Спецификой модели является участие в повышении квалификации, обеспечивающее освоение педагогом специальных педагогических компетенций для работы с разными группами обучающихся (учителя помимо предметной подготовки и освоения новых педагогических технологий получают знания и умения в области психологии, дефектологии, логопедии, учатся медиации и т.д.)
5. Адаптация и использование новых практик, технологий. Изменение обычной практики преподавания
6. Обмен опытом
7. Диагностика работы педагога (результат)

Такая последовательность этапов, или шагов, в цикле профессионального развития не только обеспечивает целенаправленное повышение профессиональной квалификации отдельного педагога, но и создает основу для повышения педагогического потенциала всего педагогического коллектива, неразрывно связана с улучшением образовательных результатов

**Дорожная карта
реализации антирисковой программы «Успешный учитель»**

№	Задача	Содержание основных мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные	Участники
1	выявить факторы, влияющие на рост предметной и методической компетенции педагогов; дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных факторов риска	Выявление профессиональных затруднений, запросов и потребностей педагогов путем анкетирования.	Сентябрь	Заместитель директора по УВР	Педагогический коллектив школы
2		Создание (корректировка) плана-графика повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих работников	Октябрь	Заместитель директора по УВР, МС	педагоги
3		Планирование работы, отслеживание графиков курсовой подготовки.	В течение всего периода	Заместитель директора по УВР	педагоги
4		Создание модели профессионального роста педагогов "Школы успешного учителя" 1. Формирование перечня приоритетных тем методического сопровождения в соответствии с выявленными профессиональными затруднениями и потребностями в профессиональной деятельности. 2. Составление плана занятий "Школы успешного учителя " Тематика: психолого-педагогические аспекты работы со слабомотивированными детьми, билингвами, детьми ОВЗ; - разработка рабочих программ по предмету; - подходы к организации контрольно-оценочной деятельности; -особенности организации внеурочной деятельности; - приёмы работы по достижению метапредметных результатов; - организация работы с использованием технологий обучения в сотрудничестве, технологий развития	В течение всего периода	Заместитель директора по УВР, члены МС	педагоги

		<p>функциональной грамотности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - психофизиологические и половозрастные особенности школьников особенности образовательной; - особенности образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС; - индивидуально-дифференцированный подход в обучении и воспитании. 			
5	повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений	Обучение педагогов на курсах повышения квалификации.	В течение года По графику	Заместитель директора по УВР	Педагоги ОУ
6	(планирование курсов повышения квалификации, переподготовки), освоение специфических подходов, технологий, методов и приемов обучения учащихся, в том числе с рисками образовательной успешности (неуспевающих, с девиантным поведением, неродным русским языком, ОВЗ и т. д.);	Прохождение процедуры аттестации, с целью присвоения квалификационных категорий.	В течение года По графику	Заместитель директора по УВР	Педагоги ОУ
7	Формирование системы обмена опытом	Участие педагогов в ГМО, МС	В течение года	Заместитель директора по УВР	Педагоги ОУ
8		Организация работы педагогов по самообразованию Выбор тематики и направлений самообразования разработка (корректировка) планов по самообразованию.	Сентябрь	Заместитель директора по УВР	
9		Работа в малых творческих группах с презентацией педагогических достижений	1 раз в месяц	Заместитель директора по УВР	
		Проведение открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий по предмету (обсуждение, круглые столы)	Январь-март 2022	Заместитель директора по УВР, члены МС	

10		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года» и "Учитель Здоровья".	В течение года	Заместитель директора по УВР	
12		Оформление банка инновационного опыта	Июль Август	Заместитель директора по УВР	

