

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Школа № 79 г.о Самара

Приказ № 157-од

от 31 августа 2020 г.

 /Е.В.Коннова

«31» августа 2020 г.



**ПРОГРАММА**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**  
**в рамках программы перехода МБОУ Школа № 79 г.о. Самара**  
**в эффективный режим работы на 2020 – 2021 годы**

Авторы программы:

Коннова Е.В., директор,

Жеребилова А.А., зам. директора по УР,

Акулич Н.В., зам. директора по ВР

Принята

на заседании педагогического совета

31 августа 2020 г., протокол № 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Школа № 79 г.о Самара

Приказ № 157-од

от 31 августа 2020 г.

\_\_\_\_\_/Е.В. Коннова

«31» августа 2020 г.

**ПРОГРАММА**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**  
**в рамках программы перехода МБОУ Школа № 79 г.о. Самара**  
**в эффективный режим работы на 2020 – 2021 годы**

Авторы программы:

Коннова Е.В., директор,

Жеребилова А.А., зам. директора по УР,

Акулич Н.В., зам. директора по ВР,

Принята

на заседании педагогического совета

31 августа 2020 г., протокол № 5

## Паспорт программы

<b>Наименование Программы</b>	Программа профессионального учительского роста в МБОУ Школа № 79 г.о. Самара
<b>Основная идея</b>	Профессиональный рост заключается в приобретении педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему оптимальным образом решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников.
<b>Цель программы</b>	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.
<b>Задачи программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать план реализации программы.</li> <li>2. Обеспечить методическое сопровождение реализации программы;</li> <li>3. Реализация программы.</li> <li>4. Анализ эффективности реализации программы на каждом этапе.</li> <li>5. Обобщение опыта реализации программы.</li> </ol>
<b>Специфика организации</b>	<p>Особенности школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- большой процент перехода учеников с высоким уровнем обучения в гимназию и школу с углубленным изучением отдельных предметов, находящихся в микрорайоне;</li> <li>- низкий уровень образования и культуры родителей обучающихся;</li> <li>- большой процент неполных и многодетных семей;</li> <li>- низкий уровень дохода населения.</li> </ul>
<b>Сроки реализации программы</b>	2020-2021 гг.
<b>Этапы реализации программы</b>	<p><b>I этап (август-сентябрь 2020 г.)</b> аналитико – диагностический Решение 1-2 задач программы.</p> <p><b>II этап (сентябрь 2020 г.- май 2021 г.)</b> деятельностный Решение 3-4 задач программы.</p>

	<p align="center"><b>III (июнь-сентябрь 2021 г.)</b> этап промежуточного контроля и коррекции Решение 4 задачи программы.</p> <p align="center"><b>IV завершающий этап (сентябрь 2021 г. – декабрь 2021 г.)</b> Решение 4-5 задач программы.</p>
<b>Нормативно-правовые основания для разработки программы развития</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конституция РФ;</li> <li>2. ФЗ № 273 от 21 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>3. Конвенция о правах ребенка;</li> <li>4. Программа повышения качества образования в связи переходом МБОУ Школа № 79 г.о. Самара в эффективный режим работы на 2020 – 2021 годы.</li> </ol>
<b>Основные разработчики</b>	Коннова Е.В., директор, Жеребилова А.А., зам. директора по УР, Акулич Н.В., зам. директора по ВР, руководители МО: Язрикова Л.М., Абашина В.В., Боклина Е.М., Чекурсков М.Н.
<b>Исполнители</b>	Педагоги, администрация, социальные партнеры.
<b>Критерии реализации программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оптимизация использования кадровых ресурсов.</li> <li>2. Обеспечение непрерывного профессионального образования.</li> <li>3. Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса.</li> </ol>
<b>Источники финансирования</b>	Бюджетные и внебюджетные средства.
<b>Контроль за выполнением программы</b>	Педагогический совет Методические объединения

#### Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала

<b>Администрация образовательного учреждения</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ работы школы, определение приоритетных направлений работы;</li> <li>2. Подбор педагогических кадров.</li> <li>3. Рациональное распределение педагогической нагрузки.</li> <li>4. Определение уровня сформированности</li> </ol>
--	--

	<p>общепедагогических умений учителей.</p> <p>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 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><b>Руководители школьных методических объединений</b></p>	<p>1. Сбор информации для выявления профессиональных дефицитов учителей.</p> <p>2. Подготовка методических рекомендаций для педагогов.</p> <p>3. Обеспечение консультационно-методического сопровождения педагогических работников школы через систему заседаний методических объединений и взаимопосещение уроков.</p> <p>4. Помощь учителям в разработке и апробации учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения.</p> <p>5. Помощь учителям в выборе эффективных методик обучения.</p> <p>6. Организация предметных недель.</p> <p>7. Организация наставничества для молодых</p>

	<p>педагогов.</p> <p>8. Оказание помощи участникам профессиональных конкурсов.</p>
<p><b>Педагоги, в том числе учителя начального общего образования, учителя- предметники, классные руководители.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выбор наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации на основе самообразования.</li> <li>2. Изучение педагогических достижений и лучших практик в преподавании предметов и подготовки к ОГЭ и ЕГЭ.</li> <li>3. Подбор эффективных форм и методов обучения с целью достижения новых образовательных результатов у обучающихся.</li> <li>4. Анализ собственных педагогических проблем.</li> <li>5. Участие в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах в целях повышения профессиональной и предметной компетентности.</li> </ol>
<p><b>Администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (института повышения квалификации работников образования, ЦРО)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Установление партнерских сетевых взаимоотношений между образовательными организациями.</li> <li>2. Пропаганда опыта лучших педагогов</li> <li>3. 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.</li> </ol>

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

### *Ожидаемые результаты:*

- укрепление кадрового потенциала ОУ;
- 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;
- укрепление социального статуса учителя;
- удовлетворенность всех участников образовательного процесса предоставляемыми услугами.

### *Риски:*

- неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;
- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;
- отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности.

## **План внедрения программы профессионального учительского роста в образовательное учреждение**

### **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 посещение уроков, индивидуальные собеседования, анкетирование учителей, учащихся, родителей.
2. Обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации обучающихся, участия олимпиадах, конкурсах на заседаниях педагогического совета.

## **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 простроить сетевое взаимодействие;
- особенности ученического контингента:
  - наличие обучающихся с ОВЗ, обучающихся, находящихся на семейной форме образования;
- 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*

- повышение квалификации педагогов
- тематические педсоветы по актуальным проблемам
- открытые уроки
- 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. Организация комплексной оценки педагогической деятельности учителя*

- отчеты учителей по итогам триместров, учебного года.
- собеседование по предварительным итогам успеваемости.
- самообследование деятельности.

#### *4. Организация деятельности профессиональных сообществ педагогов*

- 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.
- организация взаимодействия с социальными партнерами (библиотеки, музеи, храмы,



СМИ, органы исполнительной власти, общественные организации, организации дополнительного образования детей и др.)

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

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>	<b>Отчетная документация</b>	<b>Ответственный</b>
<b>1</b>	Создание рабочей группы	Создание рабочей группы для управления программой учительского роста педагогических работников школ с низкими результатами обучения	Приказ	Администрация ОУ
<b>2</b>	Анализ условий ОУ с целью определения актуальных потребностей ОУ для корректировки программы учительского роста	Проведен анализ условий ОУ с целью определения актуальных потребностей ОУ для корректировки программы учительского роста	Аналитическая справка	Администрация ОУ, рабочая группа
<b>3</b>	Помощь учителю в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования	Рекомендации по выбору темы самообразования	Жеребилова А.А., зам. директора по УР, руководители ШМО
<b>4</b>	Возможность представить результаты исследования по теме самообразования на тематическом педсовете ОУ	Выступление на тематическом педсовете ОУ	Индивидуальная программа учительского роста в ОУ	Жеребилова А.А., зам. директора по УР, руководители ШМО, учителя-предметники

**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;
- результаты ВПР;
- процент успеваемости;
- процент качества знаний.

*2. Повышение профессиональной компетентности учителей:*

- увеличение количества педагогов с высшей и первой категорией;
- увеличение числа учителей, руководителей проектных и исследовательских работ школьников.

*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.

*4. Совершенствование образовательной информационной среды школы:*

- обновление и эффективное использование школьного интернет-сайта;
- 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. 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.

*7. 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).
2. Дооснащение оборудованием и инвентарем спортивных залов.
3. Улучшение оснащённости учебных кабинетов.

**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.

**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. Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда)
6. Дооснащение оборудованием спортивного зала.

## **План контроля за реализацией программы материально-технического обеспечения внедрения программы профессионального учительского роста в образовательном учреждении**

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.

### **Организационно-кадровое обеспечение**

*Модель организационно - кадрового обеспечения внедрения модели 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.

<b>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</b>	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.
<b>Совершенствование управленческой компетенции администрации ОУ</b>	1. создание условий для обеспечения образовательных прав личности на основе развития демократической правовой культуры образовательного учреждения; 2. использование новых управленческих технологий
<b>Научно-методическое сопровождение педагогов</b>	создание гибкой системы повышения проф. мастерства педагогов;
<b>Повышение мотивации профессиональной деятельности</b>	Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогов, развитие

<b>педагогов</b>	системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего труда.
------------------	---

**План контроля за реализацией программы профессионального  
учительского 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. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.
5. Анкетирование участников образовательного процесса.
6. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года.

**Научно-методическое сопровождение**

<b>Информационно- методическое сопровождение педагогов</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование учителей о современных требованиях к деятельности педагога;</li> <li>2. Обеспечение учителей методическими разработками уроков, мероприятий.</li> </ol>
<b>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь учителю в составлении программ;</li> <li>2. Консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности;</li> <li>3. Организация взаимного обучения педагогов;</li> </ol>
<b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</li> <li>2. Консультирование</li> </ol>
<b>Направления обновления Содержания общего образования</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Придание результатам образования социально и лично значимого характера; требованиями государства в сфере образования;</li> <li>2. ориентирование содержания образования на формирование и развитие «надпредметных» способностей, качеств, умений обучающихся;</li> <li>3. более гибкое и прочное усвоение знаний обучающимися, возможность их самостоятельного движения в изучаемой области;</li> </ol>

4. повышение мотивации и интереса к учению;
5. 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.

