ПРОГРАММА
развития внутришкольной системы профессионального роста
МОУ АСОШ №3

Паспорт программы

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	1. Разработка плана реализации программы. 2. Обеспечение методического сопровождения реализации программы. 3. Реализация программы. 4. Проверка эффективности реализации программы на каждом из ее этапов. 5. Обобщение опыта реализации программы.
Исполнители	Педагоги, администрация.
Критерии реализации программы	1. Оптимизация использования кадровых ресурсов. 2. Обеспечение непрерывного профессионального образования. 3. Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса.
Контроль над выполнением программы	Педагогический совет, методические объединения

Функции участников мероприятий
по укреплению кадрового потенциала

Администрация образовательного учреждения	1. Анализ работы школы, определение приоритетных направлений работы; 2. Подбор педагогических кадров. 3. Рациональное распределение педагогической нагрузки. 4. Определение уровня сформированности общепедагогических умений учителей. Выявление профессиональных дефицитов учителей. 5. Создание условий для своевременного прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки руководящих и педагогических работников школы. 6. 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. 7. Внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом. Мотивация педагогов. Создание позитивного эмоционального климата в коллективе.
Руководители школь-ных методиче-ских объединений	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. 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.

Педагогические работники	1. Выбор наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации на основе самообразования. 2. Изучение педагогических достижений и лучших практик в преподавании предметов и подготовке к ОГЭ и ЕГЭ. 3. Подбор эффективных форм и методов обучения с целью достижения новых образовательных результатов у обучающихся. 4. Анализ 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.

Ожидаемые результаты и риски
внедрения программы профессионального учительского роста

Ожидаемые результаты:

- 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;
- 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;
- низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства;
- отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности.

План внедрения программы профессионального учительского роста

Этап осмысления и принятия программы профессионального учительского роста руководством и педагогическим коллективом.

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 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.

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 - проведение регулярного группового анализа и обсуждения педагогами результатов, достижений и проблем в преподавании (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 четверти, полугодий, учебного года.
- Собеседование по предварительным итогам успеваемости.
- Самообследование деятельности.

5. *Организация деятельности профессиональных сообществ педагогов* - Разработка программы корпоративного обучения педагогов, включающая тренинги, семинары, организационно - деятельностные игры, направленные на формирование устойчивой мотивации обучающихся.
- Обобщение опыта педагогов.
- Разработка содержания индивидуальной темы педагогов по самообразованию.
- Участие педагогов во Всероссийских конкурсах, фестивалях педагогических инноваций.
- Проведение конкурса на лучшую методическую разработку урока, внеурочной деятельности, влияющей на мотивацию обучающихся.
- Организация взаимодействия с социальными партнерами (библиотека, музей, организации дополнительного образования детей и др.)

6. *Внедрение практики эффективного управления профессионализмом ростом педагога*
- Формирование у педагогов управленческих (лидерских) и инновационных компетенций.
- 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.

План внутреннего контроля внедрения программы профессионального учительского роста.

Показатели и индикаторы контроля:

1. Соответствие качества образования.
- 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 .

4. Совершенствование образовательной информационной среды школы: - эффективное использование школьного интернет-сайта;
- повышение уровня ИКТ-компетентности участников .

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:
- публикации учебно-методических материалов.

7.Улучшение материально-технической базы школы:
- по возможности оснащение учебных кабинетов современным оборудованием.

Материально-техническая обеспеченность программы.

1. Пополнение фонда школьной библиотеки.
2. Улучшение оснащенности учебных кабинетов.
3. Повышение активности в использовании сетевых ресурсов.

План контроля над реализацией программы.

1. Наблюдение за эффективностью использования материально-технической базы школы в образовательном процессе.
2. Анализ уровня ИКТ компетенции педагогических работников.
3. Анализ 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 учительского роста: 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 по совершенствованию документальной базы школы – положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить стабильные, устойчивые условия, благоприятные для проф. роста педагогов.
Совершенствование управленческой компетенции администрации ОУ	Создание условий для обеспечения образовательных прав личности на основе развития демократической правовой культуры образовательного учреждения; развитие инновационного потенциала образовательного учреждения за счет качественного обновления системы управления развитием; использование новых управленческих технологий, обеспечивающих реализацию задач модернизации российского образования.

Научно-методическое сопровождение педагогов	Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; создание гибкой системы повышения проф. мастерства педагогов; внедрение инновационных образовательных технологий.
Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов	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.

Научно-методическое сопровождение

Информационно-методическое сопровождение педагогов	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 обучающихся; 4. Трансляция и публикация методических рекомендаций, создание информационного банка педагогического опыта работы; 5. Обеспечение учителей методическими разработками уроков, мероприятий.
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов	1. Помощь учителю в составлении программ; 2. Консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; 3. Организация взаимного обучения педагогов; 4. Проведение мероприятий по обмену опытом.
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	1. Формирование дополнительных компетенций учителей; 2. Восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; 3. Использование технологии педагогических мастерских; 4. Консультирование.

Направления обновления содержания общего образования	1. Обеспечение гуманизации содержания образования, придание результатам образования социально и личностно значимого характера; 2. Приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами личности и семьи, ожиданиями общества и требованиями государства в сфере образования; 3. Ориентирование содержания образования на формирование и развитие «надпредметных» способностей, качеств, умений обучающихся; 4. Более гибкое и прочное усвоение знаний обучающимися, возможность их самостоятельного движения в изучаемой области; 5. Повышение мотивации и интереса к учению; 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.