****

**1. Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | **Программа профессионального учительского роста в МБОУ Школа № 98 г.о. Самара на 2020 -2021 учебный год** |
| Основания для разработки программы | Приказ Самарского управления Министерства образования и науки Самарской области от 08.05.2020 № 149-од. |
| Разработчик программы | Администрация МБОУ Школа №98 г.о. Самара |
| Основные исполнители программы | Совет школы, администрация школы, педагогический коллектив. |
| Основная идея | Профессиональный рост заключается в приобретении педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников |
| Цель | Создание условий, способствующих для профессионального роста педагогов МБОУ Школа № 98 г.о. Самара и улучшения их социального статуса на основе активизации имеющегося учительского потенциала, способствующих работе с различными категориями обучающихся |
| Задачи | 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. |
| Целевые индикаторы и показатели программы | Индикаторы | Показатели |
| 1. Доля учителей, задействованных в реализации программы учительского роста. | 100% |
| 2. Доля заместителей директора, прошедших курсы повышения квалификации о проблемам модернизации методической службы, обеспечивающей непрерывное развитие профессиональной компетентности педагогов. | 100% |
| 3. Доля директора и заместителей директора школы, прошедших курсы повышения квалификации по проблемам разработки и реализации программ развития по переводу школы в эффективный режим работы | 100% |
| 4. Доля педагогических работников школы, прошедших повышение квалификации по актуальным вопросам повышения качества образования обучающихся | 70% |
| 5. Доля педагогов с первой и высшей категорией. | 40% |
| 6. Доля педагогов, принимающих участие в семинарах, конференциях, вебинарах различного уровня в качестве слушателей и (или) выступающих | 100% |
| Критерии реализации программы | 1. Оптимизация использования кадровых ресурсов. 2. Обеспечение непрерывного профессионального образования. 3. Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса. |
| Сроки и этапы реализации программы | Программа реализуется в 3 этапа, в период с 2020 по 2021 год: 1. Подготовительный этап (май 2020 – август 2020) 2. Практический этап (сентябрь 2020 – июнь 2021) 3. Этап обобщения и коррекции (июнь 2021 – август 2021) |
| Управление реализацией программы | Непосредственное управление реализацией Программы осуществляется директором школы. Работа по направлениям Программы закрепляется за заместителями директора школы. Корректировка программы производится Педагогическим советом |
| Контроль за 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. 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. |
| Руководители школьных методических 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. |
| Педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники основного общего образования и среднего общего образования, учителя-предметники, классные руководители, библиотекарь) | 1. Выбор более подходящего для себя пути повышения квалификации на основе самообразования. 2. Изучение педагогических достижений и лучших практик в преподавании предметов и подготовки к ОГЭ. 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 |
| Администрация и педагоги организация участников сетевого взаимодействия (института повышения квалификации работников образования) | 1. Установление партнерских сетевых взаимоотношений между образовательными организациями. 2. Разработка дополнительных профессиональных программ по запросам МБОУ Школа № 98 г.о. Самара. 3. Пропаганда опыта лучших педагогов. 4. Пропаганда современных учебно-методических комплектов и средств обучения и технологий. 5. 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. 6. Создание стажировочной площадки для учителей технологии, ОБЖ, физической культуры для проведения занятий и мероприятий в рамках реализации плана работы Центра наставничества. |

**Ожидаемые результаты и риски внедрения программы профессионального учительского роста в образовательном учреждении:**

*Ожидаемые результаты:*

* Укрепление кадрового потенциала МБОУ Школа № 98 г.о. Самара;
* Создание системы индикаторов и показателей модели учительс кого 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;
* 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;
* 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.

**План внедрения программы профессионального учительского роста**

**в МБОУ Школа № 98 г.о. Самара**

**1. Этап осмысления и принятия программы профессионального учительского роста руководством и педагогическим коллективом МБОУ Школа № 98 г.о. Самара**

1. Анализ состаяния 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 в олимпиадах, конкурсах; участия учителей на заседаниях педагогических советов, заседаниях МО.
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) МБОУ Школа № 98 г.о. Самара**

1. Проведение анализа конкретных условий деятельности школы:
* особенности микрорайона школы, наличие учреждений образования, культуры, спорта, с которыми необходимо построить сетевое взаимодействие;
* особенности ученического контингента;
* особенности педагогического коллектива: возрастной состав, наличие учителей по профилю, уровень квалификации, результаты аттестации.
1. Обсуждение действующей модели повышения квалификации: сильные и слабые стороны, опыт и проблемы.
2. 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:*

* 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 педагогов вс других ОО (по возможности);
* проведение регулярного группового анализа и обсуждение 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 четвертей, учебного года; - собеседование по предварительным итогам успеваемости;
* самообследование деятельности;
* разработка профессиональных сайтов.

5. *Организация деятельности профессиональных сообществ педагогов:*

- разработка программы корпоративного обучения педагогов, включающая тренинги, семинары, организационно-деятельностные игры, направленные на формирование устойчивой мотивации у обучающихся;

* разработка структуры и содержания индивидуальной программы педагогов по самообразованию;
* разработка системы материального и нематериального стимулирования, 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 дополнительного образования детей и др.

*6. Внедрение практики эффективного управления профессионализмом роста педагогов:*

* формирование у педагогов управленческих (лидерских) и инновационных компетенций;
* разработка каждым педагогом карты использования инновационных технологий в работе с обучающимися с низкой мотивацией;
* создание банка идей, решивших проблему формирования устойчивой мотивации обучающихся;
* организация деятельности психолога по формированию у педагогов лидерской позиции, сокращение властной дистанции между педагогами и обучающимися;
* активное участие педагогического коллектива в сетевом сообществе «Эффективная школа».

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** | **Результат** | **Отчетная документация** | **Ответственный** |
| 1  | Создание рабочей группы  | Создание рабочей группы для управления программой учительского роста педагогических работников школ с низкими результатами обучения.  | Приказ о создании рабочей группы | Администрация |
| 2  | Анализ условий МБОУ Школа №98 г.о. Самара с целью определения актуальных потребностей школы для корректировки программы учительского роста  | Проведен анализ условий ОУ с целью определения актуальных потребностей ОУ для корректировки программы учительского роста  | Аналитическая справка  | Рабочая группа |
| 3 | Помощь учителю в выборе темы самообразования  | Формулировка темы самообразования  | Рекомендации по выбору темы самообразования  | Заместитель директора по УВР, руководители МО |
| 4 | Руководство исследованием по теме самообразования учителя  | Получение рекомендаций в ходе оказываемых консультаций по теме самообразования  | Рекомендации по написанию индивидуальной программы учительского роста  | Заместитель директора по УВР, руководители МО |
| 5 | Внедрение индивидуальных планов профессионального развития педагога в зависимости от дефицитов, затруднений.  | Определение актуальных методических проблем. написание программы  | индивидуальная программа учительского роста в МБОУ Школа № 98 г.о. Самара  | Учителя-предметники, руководители МО |
| 6 | Возможность представить результаты исследования по теме самообразования на тематическом педсовете, заседаниях МО, семинарах.  | Выступление на педагогическом педсовете, заседании МО, семинаре  | индивидуальная программа учительского роста  | Учителя-предметники, заместитель директора по УВР, руководители МО |

**План внутришкольного контроля внедрения программы профессионального учительского роста в образовательном учреждении**

Показатели и индикаторы контроля:

1. Соответствие качества образования в шкеоле нормативным требованиям развития ОУ:
* лицензирование и аккредитация МБОУ Школа № 98 г.о. Самара;
* результаты ГИА, ВПР;
* процент успеваемости;
* процент качества знаний.
1. Повышение профессиональной компетенции учителей:
* увеличение количества педагогов с высшей и первой категориями;
* увеличение числа учителей, руководителей проектных и исследовательских работ школьников;
* увеличение количества педагогов, принимающих участие в организации, проведении методических мероприятий разного уровня.
1. Создание условий для выявления и поддержки развития талантливых детей:
* удовлетворенность обучающихся, их родителей (законных представителей) с 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 руководителей работ.
1. Совершенствование образовательной информационной среды школы:
* обновление и эффективное использование школьного интернет-сайта;
* создание и функционирование сайтов педагогов;
* введение компьютерного мониторинга образовательного процесса;
* повышение уровня ИКТ-компетентности участников ОП.
1. 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.
1. Трансляция результатов инновационной деятельности педагогического коллектива школы в социуме:
* проведение на базе школы научно-методические мероприятия для учителей других ОО;
* публикации учебно-методических материалов.
1. Влияние образовательной системы школы на развитие образовательного пространства района:
* положительная динамика роста контингента обучающихся;
* увеличение количества мероприятий, проводимых в школе;
* посещаемость школьного сайта;
* увеличение позитивных публикаций в СМИ, посвященных школе.
1. Улучшение материально-технической базы школы:
* оснащение учебных кабинетов современным оборудованием.

**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 оснащенности учебных кабинетов.
4. Повышение активности в использовании сетевого ресурса.
5. Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования (увеличение скорости сети Интернет).
6. Укомплектованность лабораторий (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 МБОУ Школа № 98 г.о. Самара 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, пополнение медиатеки).
6. Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении.

План контроля за реализацией программы материально-технического обеспечения внедрения программы профессионального учительского роста в МБОУ Школа № 98 г.о. Самара

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 учительского роста в МБОУ Школа № 98 г.о. Самара:* 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 работы администрации МБОУ Школа № 98 г.о. Самара по совершенствованию документальной базы школы – положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить в МБОУ Школа № 98 г.о. Самара стабильные, устойчивые условия, благоприятные для профессионального роста педагогов |
| Совершенствование управленческой компетенции администрации МБОУ Школа № 98 г.о. Самара | 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, обеспечивающих реализацию задач модернизации российского образования; 4. Формирование у администрации МБОУ Школа № 98 г.о. Самара навыков менеджмента |
| Научно-методическое сопровождение педагогов | Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; создание гибкой системы повышения профессионального 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. |

**План контроля за реализацией программы профессионального учительского роста в МБОУ Школа № 98 г.о. Самара**

1. Исследование развития профессиональной компетенции педагогов.
2. Выявление трудностей и положительного опыта в работе педагогов.
3. Оценки учителя аттестационной комиссией.
4. Оценка учителя выпускниками МБОУ Школа № 98 г.о. Самара.
5. Анализ активности и результативности 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 | 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. 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. |