


Принято
Педагогическим советом
протокол от 30.08.2022 № 1

Утверждаю: 
М. Е. А. Кульнева
Директор МАОУ СОШ № 10
Приказ № 7 от 01.09.2022г



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

МАОУ СОШ № 10

г.о. Верхний Тагил, п. Половинный
2022 год

Принято
Педагогическим советом
протокол от 30.08.2022 № 1

Утверждаю: _____
Е.А. Кульнева
Директор МАОУ СОШ № 10
Приказ № 7 от 01.09.2022г

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

МАОУ СОШ № 10

г.о. Верхний Тагил, п. Половинный
2022 год

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Наименование Программы</p>	<p>Программа профессионального развития педагогов «Успешный учитель»</p>
<p>Нормативно-правовые основания для разработки программы</p>	<p>- 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 № 10</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>Создание к концу 2023 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.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<p>- 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, мастерклассы, 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</p>
<p>Основные разработчики</p>	<p>Т.В.Лаптева, заместитель директора по УР, М.Н. Старикова заместитель директора по ДО, Орлова Е.М. заместитель директора во ВР.</p>
<p>Сроки реализации Программы</p>	<p style="text-align: center;">сентябрь 2022 – май 2023</p>

<p>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы</p>	<p>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.</p>
---	--

	<p>4. Формирование команды учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышения профессионального уровня и повышения качества образования.</p>
<p>Этапы реализации Программы</p>	<p>I этап – аналитико-проектировочный: 09.2022 – 10.2022 гг. Цель: Создание методической базы для реализации программы: рекомендации, обучающие и диагностические материалы. Ожидаемый результат: создание условий для качественного внедрения программы. II этап – практический: 10.2022 -04.2023 гг. Цель: Внедрение программы в практическую деятельность Ожидаемые результаты: Создание модели интеграции педагогов в профессию. Повышение профессиональной компетенции педагогов III этап – аналитико-обобщающий: 04.2023 - 05.2023 гг. Цель: Анализ, оценка, перспектива развития педагога. Оценка результативности программы.</p>

<p>Критерии оценки ожидаемых результатов</p>	<p>Признаки, параметры, на основании которых будет производиться оценка качества и эффективности реализации программы: - снижение уровня профессиональных дефицитов педагогов ОУ; - % участия педагогов ОУ в реализации программы «Успешный учитель» - % удовлетворенности педагогов участием в программе «Успешный учитель» 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 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; повышение уровня профессиональных компетенций уровень психологического-педагогического комфорта создание системы профессиональной поддержки и развития педагогов на следующих уровнях: <ul style="list-style-type: none"> личный уровень педагога (саморазвитие) методическая поддержка и консультации на уровне рабочих групп ОУ, методического совета школы (консультации, мастерклассов) участие педагогов в работе городских методических объединений, обмен опытом в рамках профессиональных конкурсов участие в сетевых и дистанционных педагогических проектах, профессиональных сообществах; совершенствование методической работы ОУ; <p>На всех этапах будут проводиться:</p> <ul style="list-style-type: none"> мониторинговые отслеживания динамики изменений; индивидуальные диагностики педагогов ОУ; формирование «Портфолио педагога».
<p>Ответственные лица</p>	<p>Е.А Кульнева, директор школы, Лаптева Т.В. заместитель директора по УР, М.Н. Старикова заместитель директора по ДО, Орлова Е.М. заместитель директора во ВР.</p>

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 в должности
Директор школы	1	Высшее образование	6
Заместитель директора по УР	1	Высшее образование	10
Заместитель директора по дополнительному образованию	1	Высшее образование	1
Заместитель директора по ВР	1	Высшее образование	1
Социальный педагог	1	Высшее образование	2
Учитель-логопед	1	Высшее образование	5
Учитель-дефектолог	1	Среднее профессиональное	1

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 МАОУ СОШ № 10 **работают 28 педагогических сотрудников (без внешних совместителей).**

В их числе:

Награждены грамотами РФ - 5

Педагогический стаж:

Всего	До 10 лет	10-20 лет	20-30 лет	Свыше 30
28	10	3	11	4

Уровень образования:

Всего	Отсутствует	Среднее-профессиональное	Высшее
28	0	8	20

Половая принадлежность:

Всего	мужчины	женщины
28	25	3

Квалификационная категория:

Всего	Не имеют	СЗД	1КК	ВКК
28	2	2	15	9

Возраст сотрудников:

Всего	20-30 лет	30-40 лет	40-50 лет	Свыше 50
28	5	5	6	12

Средний возраст педагогов – 45 лет.

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 вызвана 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, 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 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-географического 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>
<p style="text-align: center;">Слабые стороны</p> <p>Недостаточное психолого-педагогическое сопровождение обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • по адаптированным образовательным программам; • для которых русский язык не является родным; • с девиантным поведением, особыми проблемами в поведении. <p>Большая педагогическая нагрузка.</p> <p>Высокий уровень эмоционального выгорания педагогов.</p>	<p style="text-align: center;">Угрозы</p> <p>Непринятие отдельными педагогическими работниками программы перехода школы в эффективный режим развития. 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 концу 2023 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 обучающихся 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 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	Заместители директора	Педагогический коллектив школы
2		Создание (корректировка) плана-графика повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих работников	сентябрь	Заместители директора	педагоги
3		Планирование работы, отслеживание графиков курсовой подготовки.	В течение всего периода	Заместители директора, члены МС	педагоги

4		<p>Создание модели профессионального роста педагогов "Школы успешного учителя"</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; <ul style="list-style-type: none"> - 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 функциональной грамотности; 	В течение всего периода	Заместители директора, члены МС	педагоги
---	--	--	-------------------------	---------------------------------	----------

		<ul style="list-style-type: none"> - психофизиологические и половозрастные особенности школьников; - особенности образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС; - индивидуально-дифференцированный подход в обучении и воспитании. 			
5	Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений,	Обучение педагогов на курсах повышения квалификации.	В течение года, по графику	Заместители директора	Педагоги ОУ

6	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.);	Прохождение процедуры аттестации, с целью присвоения квалификационных категорий.	В течение года, по графику	Заместители директора	Педагоги ОУ
7	Формирование системы обмена опытом	Участие педагогов в ГМО, МС	В течение года	Заместители директора	Педагоги ОУ
8		Организация работы педагогов по самообразованию. Выбор тематики и направлений самообразования разработка (корректировка) планов по самообразованию.	Март, сентябрь	Заместители директора	
9		Работа в малых творческих группах с презентацией педагогических достижений	1 раз в месяц	Заместители директора	
10		Проведение открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий по предмету (обсуждение, круглые столы)	Март-декабрь 2022	Заместители директора, члены МС	
11		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года».	Февраль, март	Заместители директора	
12		Оформление банка инновационного опыта	Сентябрь, октябрь	Заместители директора	

