

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КИРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
347789 Ростовская область, Веселовский район, п. Средний Маныч, ул. Просвещения 22А
тел: 8(863-58) 69-4-43; e-mail: kirovskayasosh@yandex.ru

Принято:
На заседании педагогического Совета школы
Протокол № 6 от 04.05.2022 года

Утверждаю:
«04» мая 2022г. Приказ № 100
Директор школы:  Е.Н. Ульяненко



ПРОГРАММА

«Профессиональный рост педагогов МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ»

(сроки реализации 2022-2026 годы)

2022 год

Содержание

Паспорт программы.....	3
Раздел I. Основное содержание программы.....	4
1.1. План реализации программы.....	4
1.1.1. Условия для профессионального роста начинающих педагогов.....	4
1.1.2. Условия для профессионального роста педагогов со стажем работы.....	6
1.2. Методическое сопровождение реализации программы.....	8
Раздел II. Анализ результатов реализации программы.....	15
2.1. Анализ результатов реализации программы за 2021-2022 учебный год.....	15
2.2. Анализ результатов реализации программы за 2022-2023 учебный год	
2.3. Анализ результатов реализации программы за 2023-2044 учебный год	
2.4. Анализ результатов реализации программы за 2024-2025 учебный год	
2.5. Анализ результатов реализации программы за 2025-2026 учебный год	

Паспорт программы

Наименование Программы	Профессиональный рост педагогов МБОУ КИРОВСКАЯ СОШ
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 (М.М.Поташник, д.п.н., действительный член РАО)
Цель программы	Создание условий для профессионального роста каждого педагога
Задачи программы	1. Разработать план реализации программы. 2. Обеспечить методическое сопровождение реализации программы; 3. Реализовать план реализации программы. 4. Проверить эффективность реализации программы на каждом из ее этапов. 5. Обобщить опыт реализации программы.
Сроки реализации программы	2022-2026 годы
Этапы реализации программы	1. Подготовительный этап (2022 гг.) Решение 1-4 задач программы. 2. Основной этап (2022-2025 гг.) Продолжить решение 3-4 задач программы. 3. Заключительный этап (2025-2026 гг.) Решение 3-5 задач программы.
Нормативно-правовые основания для разработки программы развития	1. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (направление – совершенствование учительского корпуса) 2. Программа развития МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ 3. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: пособие для учителей и руководителей школы. – М.: Центр пед. образования, 2009.
Основные разработчики	зам. дир. по УВР
Исполнители	педагоги, администрация, социальные партнеры.
Критерии реализации программы	1. Оптимизация использования кадровых ресурсов. 2. Обеспечение непрерывного профессионального образования. 3. Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса.
Источники финансирования	Бюджетные и внебюджетные средства.
Контроль за выполнением программы	Педагогический совет Методическое объединение

Раздел I. Основное содержание программы

Разработка и реализация программы «Профессиональный рост педагогов МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ направлена в целом на совершенствование учительского корпуса в условиях внедрения обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО.

Для достижения цели программы – создание условий для профессионального роста каждого педагога (как начинающих педагогов, так и педагогов со стажем работы больше 3-х лет) – был разработан план реализации данной программы. План наглядно отражен в виде таблиц 1, 2. (см. §1.1.).

Структура плана состоит в следующем: выявлены условия для профессионального роста педагогов; выделены показатели реализации условий; отмечены ответственные за создание условий; представлены планируемые результаты реализации условий.

1.1. План реализации программы

1.1.1. Условия для профессионального роста начинающих педагогов

Таблица 1.

Условия для профессионального роста начинающих педагогов

Условия		
Показатели	Ответственный	Планируемые результаты
1. Привлечение к учительской профессии молодых талантливых специалистов		
1. Организация профориентационной работы в школе	директор школы	Привлечение талантливых учащихся к профессии учителя
2. Организация педагогической практики в школе	директор школы	Привлечение талантливых студентов педагогических образовательных учреждений к работе в школе
2. Стимулирование		
Наличие и реализация системы материальных стимулов поддержки молодых специалистов в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера за качество и результативность выполняемой работы для специалистов МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ (Приказ от 31.08.2018г. № 182.)	директор школы	100% выплата стимулирующего характера
3. Самообразование		
1. Помощь педагогу в выборе темы самообразования	зам. дир. поУВР	Формулировка темы самообразования

2. Руководство исследованием по теме самообразования педагога	зам. дир. по УВР	Получение рекомендаций в ходе оказываемых консультаций по теме самообразования
3. Возможность представить результаты исследования по теме самообразования на заседании школьного методического объединения, на школьной научно-практической конференции	зам. дир. по УВР	Выступление молодого специалиста по теме самообразования на заседании школьного методического объединения, на школьной научно-практической конференции «Знать. Творить. Внедрять» (в апреле)
4. Наставничество		
Разработка и реализация плана работы с молодыми специалистами в МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ	зам. дир. по УВР руководители школьных методических объединений, наставники	1. Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. 2. Адаптация молодых специалистов к условиям работы в школе. 3. Воспитание у молодых специалистов личностных и профессиональных качеств, которые молодой учитель постепенно приобретает / совершенствует в процессе личностного и профессионального своего роста
5. Подготовка и прохождение аттестация		
1. Информационное сопровождение подготовки к аттестации и проведения процедуры аттестации	зам. дир. по УВР	Повышение удельного веса численности педагогических работников МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие
2. Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	зам. дир. по УВР	Укомплектованность МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное

		образование.
3. Предоставление учителю возможности и выбора образовательных учреждений для повышения квалификации – не только институтов повышения квалификации, но и педагогических классических университетов; реализация возможности обучения в других регионах.	зам. дир. по УВР	Повышение удельного веса численности педагогических работников МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ, повысивших квалификацию не только в институтах повышения квалификации, но и педагогических классических университетах (в том числе, находящихся в других регионах).
6. Предоставление школьной библиотекой информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
1. Подписка на профессиональные журналы и газеты	библиотекарь	Повышение удельного веса численности педагогических работников МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ, ставших читателями профессиональных журналов и газет
7. Участие во внутришкольных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т.д.)		
Организация внутришкольных мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, открытых уроков, консультаций, конференций и т.д.)	зам. дир. по УВР, руководители школьных методических объединений	Включенность в работу внутришкольных мероприятий, участие в их подготовке. Овладение педагогами различных технологий обучения, развития и воспитания

1.1.2. Условия для профессионального роста педагогов со стажем работы

Таблица 2.

Условия для профессионального роста педагогов со стажем

Условия		
Показатели	Ответственный	Планируемые результаты
1. Стимулирование		
Наличие и реализация системы материальных стимулов поддержки в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера за качество и результативность выполняемой работы для специалистов МБОУ	директор школы	Выставление максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост

КИРОВСКОЙ СОШ (Приказ от 31.08.2018г. № 182.)		педагога
2. Самообразование		
1. Помощь педагогу в выборе темы самообразования	зам. дир. по УВР	Формулировка темы самообразования
2. Руководство исследованием по теме самообразования педагога	зам. дир. по УВР	Получение рекомендаций в ходе оказываемых консультаций по теме самообразования
3. Возможность представить результаты исследования по теме самообразования на школьной научно-практической конференции	зам. дир. по УВР	Выступление специалиста на школьной научно-практической конференции «Знать. Творить. Внедрять» (в апреле)
3. Подготовка и прохождение аттестация		
1. Информационное сопровождение подготовки к аттестации и проведения процедуры аттестации	зам. дир. по УВР	Повышение удельного веса численности педагогических работников МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие
2. Предоставление учителю возможности и выбора образовательных учреждений для повышения квалификации – не только институтов повышения квалификации, но и педагогических классических университетов; реализация возможности обучения в других регионах.	зам. дир. по УВР	Повышение удельного веса численности педагогических работников МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ, повысивших квалификацию не только в институтах повышения квалификации, но и педагогических классических университетах (в том числе, находящихся в других регионах).
4. Предоставление школьной библиотекой информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
1. Подписка на профессиональные журналы и газеты	библиотекарь	Повышение удельного веса численности педагогических работников МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ, ставших читателями профессиональных журналов и газет
5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т.д.)		

1. Организация внутришкольных мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т.д.).	зам. дир. по УВР руководители школьных методических объединений	Включенность в работу внутришкольных мероприятий, участие в их подготовке. Овладение педагогами различных технологий обучения, развития и воспитания.
2. Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	зам. дир. по УВР руководители школьных методических объединений	
6. Профилактика профессионального сгорания		
Оптимизация управления школьным образованием, направленная на сохранение человеческих ресурсов (человеческого капитала)	администрация	Работа коллектива школы по утвержденному координационному плану школы на месяц.
Посещение занятий, посвященных профилактике профессионально сгорания	педагог-психолог	Создание положительного психологического климата, сохранение и повышение мотивации педагогов.

1.2. Методическое сопровождение реализации программы

Диагностический блок: изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога (в том числе, при внедрении обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО).

Необходимые изменения процесса обучения, в особенности обусловленные введением обновленных ФГОС, требуют изменений в профессионально-педагогической деятельности учителя. Не все педагоги в одинаковой мере подготовлены к этим изменениям.

Среди проблем, которые возникают в образовании, наиболее ярко вырисовываются следующие проблемы.

1. Проблема мотивации обучения и изменения учебных технологий.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, проектирования оптимальной авторской методической системы,

развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом.

2. Недостаточна ещё мотивация, отсутствует система контроля за правильным внедрением новых стандартов, остаётся слабым местом комплексное методическое обеспечение стандартов.

3. Проблема отношений учителя и ученика.

4. Несоответствие оборудования в кабинетах новым современным требованиям, неудовлетворённость оснащением современной техникой при переходе на ФГОС.

Содержательный блок: определение наиболее востребованного содержания методической работы, организация работы проблемных групп для решения новых задач профессиональной деятельности, выявление наиболее ценного опыта работы учителей по реализации новых образовательных целей в условиях внедрения стандартов.

Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений модернизации системы образования:

- ✓ интеграция достижений педагогической науки в целях совершенствования учебно-воспитательного процесса и повышения профессиональной компетентности педагогов,

- ✓ практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям,

- ✓ содействие росту педагогического потенциала и творчества, поддержка конкурсного движения педагогов,

- ✓ совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом,

- ✓ распространение передового педагогического опыта и инновационной практики,

- ✓ освоение современных педагогических и воспитательных технологий (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных и т. д.),

- ✓ овладение основами научного анализа собственного педагогического труда учителями, классными руководителями, администрацией.

Методическое обеспечение любого педагогического процесса представляет совокупность средств, правил, выбор которых позволяет педагогу решать поставленные перед ними задачи. Оно включает в себя различные варианты содержания педагогической деятельности, формы и методы, обеспечивающие достижение поставленных педагогом целей.

Цель методического обеспечения образовательного процесса в МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ в условиях перехода на обновленные ФГОС может быть сформулирована следующим образом: обеспечение профессиональной готовности педагогов школы к реализации ФГОС через создание системы непрерывного профессионального развития.

Основными задачами, реализация которых позволит сделать методическое обеспечение адекватным современным требованиям, являются следующие:

- создать условия для доступности научно-педагогической информации каждому педагогу в соответствии с его профессиональными потребностями;
- сделать возможным трансформацию передового опыта деятельности педагогов школы;
- разработать мониторинг, позволяющий отслеживать эффективность методического обеспечения образовательного процесса;
- способствовать формированию атмосферы творчества и поиска в педагогическом коллективе школы.

Основными критериями методического обеспечения являются: эффективность профессиональной педагогической деятельности (рост качества образования, воспитанности и социальности учащихся), творческий рост педагогов, внедрение новых педагогических технологий.

Рассмотрим основные **функции методического обеспечения.**

Функция внедрения результатов научных исследований в практику.

Она предполагает:

- анализ научной и методической литературы, выявление в ней рекомендаций, которые соответствуют возникающим в практике проблемам;
- детализацию рекомендаций с целью облегчить их внедрение в реальную практику;
- оценка эффективности применения рекомендаций, разработанных на основе научных исследований.

Функция обобщения и трансляции педагогического опыта.

Она означает:

- анализ практики решения педагогических задач;
- выявление педагогических средств, обеспечивающих наилучший педагогический результат;
- анализ наиболее типичных трудностей, встречающихся в педагогической практике.

Функция текущей методической помощи.

Она предусматривает:

- консультирование педагогов с целью помощи им в выборе литературы для решения педагогических задач;
- анализ возникающих у педагогов затруднений и трудностей, оказание им помощи в решении профессиональных проблем;
- разработку текущих методических материалов для проведения с учащимися разнообразных занятий и мероприятий.

Рассмотрим **принципы организации методической работы** в МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ в условиях внедрения обновленных ФГОС.

I. Принцип «зоны ближайшего развития».

Содержание деятельности по реализации принципа:

- изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога при внедрении обновленных ФГОС;
- оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем;
- определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации;
- составление программы профессионального роста педагога;
- систематический контроль реализации программы, ее корректировка.

II. Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы.

Содержание деятельности по реализации принципа:

- определение и квалификация распространенных, типичных запросов педагогов при внедрении обновленных ФГОС;
- определение наиболее востребованного содержания методической работы;
- определение соответствующих содержания групповых форм методической работы;
- предоставление каждому педагогу возможности выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, курсах и других формах методической работы;
- предоставление педагогу возможности предложить форму повышения квалификации.

III. Принцип стимулирования творческого роста педагогов.

Содержание деятельности по реализации принципа:

- систематическое отслеживание результатов, объективная оценка профессионального роста педагогов;
- оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, в которых можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег;
- определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей;
- разработка положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов;
- поддержка, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем в условиях внедрения обновленных ФГОС.

Адекватной сегодня для нас стала такая **форма организации методического обеспечения**, как модерация, завоевавшая себе авторитет в европейских странах. Того, кто организует эту форму, называют модератором.

Модерация предполагает создание творческих групп педагогов, работающих под руководством модератора из числа наиболее опытных учителей. Такие группы были созданы в школе при разработке Основной общеобразовательной программы МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ, при разработке программ по предметам, при организации внеурочной деятельности учащихся по основным направлениям. Проблемные группы формируются и при подготовке педагогических советов, творческих отчетов, конференций.

Важно, чтобы комплектование групп происходило, исходя из профессиональных интересов педагогов. В творческие группы объединяются педагоги, интересующиеся каким-нибудь вопросом и желающие изучить его, а результаты изучения включить в практику своей работы. В проблемные группы объединяются педагоги, испытывающие затруднения в какой-нибудь области своей деятельности, стремящиеся преодолеть их, чтобы достичь лучших результатов.

Одной из важнейших составляющих модерации является личность руководителя-модератора. Важнейшая функция модератора - служить посредником между педагогами и содержанием современной, актуальной информации, между людьми различных взглядов и убеждений. Его роль - наводить мосты, устанавливать взаимоотношения.

Быть модератором вовсе не означает стоять на более высокой ступени иерархической лестницы по отношению к участникам процесса повышения квалификации. Прежде всего, это значит инициировать процесс учебы, повышение педагогического мастерства, служить самообразованию педагогов в группе и управлять ими на основе равноправного партнерства при наличии высокой степени

предметной и организаторской компетентности. Модератор как консультант налаживает контакты с группой и внутри группы, учитывая личностные качества каждого, поддерживает необходимую психологическую атмосферу; в качестве руководителя он координирует работу и управляет процессом работы.

Одной из основных структур методической работы МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ являются методические объединения (МО) учителей, участие в деятельности которых для всех педагогов является обязательным.

На заседаниях ШМО учителей рассматриваются вопросы повышения теоретического и методического уровней организации учебной и воспитательной работы, изучаются современные концепции, передовой педагогический опыт, нормативные документы, обсуждаются результаты обучения и воспитания учащихся, осуществляется обмен опытом работы.

Систематизации методической работы в школе, созданию атмосферы коллективного поиска и творчества, формированию и распространению передового педагогического опыта, включенности каждого в исследовательскую деятельность, работу по самосовершенствованию способствует организация деятельности МО по разработке единой методической темы.

Продумано в школе стимулирование самообразования учителей, участие их в инновационной деятельности. Этому способствуют различные конкурсы, доплаты, выступления на школьной научно-практической конференции, открытые мероприятия.

Мотивационный блок: разработка положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов; поддержка, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем в условиях внедрения ФГОС.

Важным стимулирующим средством для творчества и роста профессионализма педагогов МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ являются:

1. Ежегодные творческие отчеты школьных методических объединений по итогам I полугодия и учебного года, отчёты на педсоветах творческих и проблемных групп, лучших педагогов. Наиболее интересные и ценные материалы этих отчетов публикуются на сайте школы, составляют содержание ежегодного публичного доклада.

2. Аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и школьными наградами и знаками отличия,

3. Совершенствование системы стимулирования педагогических работников школы. В настоящий момент разработано и действует Положение о выплатах стимулирующего характера за качество и результативность выполняемой работы

для специалистов МБОУ КИРОВСКОЙ СОШ (Приказ от 31.08.2018г. № 182.) Прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в пять лет.

Контрольно-оценочный блок: систематический контроль реализации программы, ее корректировка, систематическое отслеживание результатов, объективная оценка профессионального роста педагогов.

Деятельность педагогов рассматривается на заседаниях педсоветов, школьных методических объединений, проводится корректировка индивидуального плана развития педагога, что позволит работать в условиях внедрения обновленных ФГОС.

Ведётся диагностика профессионального мастерства педагогов школы. Эффективность профессионального роста педагогов оценивается по количественным и качественным **критериям:**

1. Оптимизация использования кадровых ресурсов.

Показатели:

- ✓ повышение качества школьного образования;
- ✓ количество педагогов школы, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства;
- ✓ количество педагогов школы, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы;

2. Обеспечение непрерывного профессионального образования.

Показатели:

- ✓ повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в школе;
- ✓ создание условий для изменения статуса учителя, перевод его с позиции «урокодателя» на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.
- ✓ создания условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;
- ✓ поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации «живых и интересных взрослым и детям проектов»;
- ✓ создание новых материально-технических условий для деятельности.

3. Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса.

Показатели:

- ✓ создания условий для роста педагогов;
- ✓ обновления содержания образования и его технологий;
- ✓ предоставления педагогам большего пространства для педагогической инициативы;

- ✓ улучшения результативности за счет роста образовательной мотивации и педагогического мастерства.

Инструментарий проведения контроля:

- мониторинг результативности выполнения Программы;
- статистические показатели;
- степень участия педагогов в реализации Программы;
- общественная экспертиза;
- учет индивидуальных и командных достижений.

Раздел II. Анализ результатов реализации программы

2.1. Анализ результатов реализации программы за 2021-2022 учебный год

2.1.1. Повышение квалификации (см. таблицу 3).

Таблица 3.

Количество педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию по итогам 2021- 2022 г (новая модель аттестации).

Высшая категория	Первая категория	Итого
1	3	4

2.1.2. Квалификационный уровень педагогов школы

Должность	Всего	Высшая категория	Первая категория	б/к	% имеющих квалификационные категории
Директор школы	1	1			100%
Заместитель руководителя	1		1		100%
Учителей 1-4 классов	3	0	2		66%
Учителей 5-10 классов	10	1	2	7	100%