

«ОБСУЖДЕНО И ПРИНЯТО»

«УТВЕРЖДАЮ»

На педагогическом совете МБОУ
вечерней школы № 8 г.о. Самара
протокол № 2 от «11» февраля 2021г.

Директор МБОУ вечерней школы № 8
г.о. Самара

приказ № 02-04-024 от 11.02.2021г.



**ПОДПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА
В РАМКАХ
ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ВЕЧЕРНЯЯ ШКОЛА № 8» ГОРОДСКОГО ОКРУГА
САМАРА НА 2020 – 2021 Г.Г.**

Разработчик(и) программы:

Маринина Ю.Н., заместитель
директора по УВР

Самара, 2021

Паспорт программы

Наименование Программы	Подпрограмма профессионального учительского роста в рамках программы повышения качества образования муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя Школа № 8» городского округа Самара на 2020 – 2021 г.г. (далее Программа профессионального учительского роста)
Цель программы	Разработка комплекса мер, направленных на формирование системы учительского роста с учетом современных тенденций развития системы общего образования.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Разработать программу повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников с учетом индивидуальных потребностей педагогов.2. Организовать работу внутренней и внешней системы оценки качества образования путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников, в том числе с использованием результатов ГИА (в 9 и 11 классах) и ВПР.3. Обеспечить постоянный доступ к информации о курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, а так же к процедуре аттестации педагогов школы.4. Обеспечить методическую поддержку педагогов в процессе внедрения новых профессиональных стандартов (введение новых должностей; внесение изменений в систему стимулирования и др.).
Специфика организации	Особенности школы: - сложный контингент обучающихся (большой процент поступления обучающихся, с низким уровнем обученности;

	<p>дети с девиантным поведением; наличие обучающихся со значительным разрывом в обучении от 3-х до 20 лет);</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности; - дефицит высококвалифицированных педагогических кадров.
Сроки реализации программы	2021г.
Этапы реализации программы	<p style="text-align: center;">I этап (февраль-май 2021) подготовительный</p> <p style="text-align: center;">II этап (май 2021- июль 2021) практический</p> <p style="text-align: center;">III этап (август 2021) обобщающий</p>
Нормативно-правовые основания для разработки программы развития	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конституция РФ; 2. ФЗ № 273 от 21 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»; 3. Конвенция о правах ребенка; 4. Указ Президента от 7 мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; 5. Профессиональный стандарт педагога (утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 25.12.2014 № 1115н); 6. Поручение Президента Правительству Российской Федерации о создании национальной системы учительского роста по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования,

	<p>состоявшегося 23 декабря 2015 г.</p> <p>7. Программа повышения качества образования в школах городского округа Самара с низкими результатами обучения на 2020-2021 гг., утвержденная приказом Самарского управления министерства образования и науки Самарской области от 08.05.2020 № 149-од.</p> <p>8. Программа повышения качества образования муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Вечерняя школа № 8" городского округа Самара на 2020-2021 учебный год.</p>
Основные разработчики	Маринина Ю.Н., заместитель директора по УВР
Исполнители	Педагоги, администрация, социальные партнеры.
Критерии реализации программы	<p>1. Оптимизация использования кадровых ресурсов.</p> <p>2. Обеспечение непрерывного профессионального образования.</p> <p>3. Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса.</p>
Источники финансирования	Финансирование Программы осуществляется за счёт бюджетных средств.
Контроль за выполнением программы	Педагогический совет

Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала

Администрация образовательного учреждения	- обеспечивает для педагогов школы условия для эффективной работы, осуществляет внутришкольные мониторинги, контроль и текущую организационную
--	--

	<p>работу;</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышает мотивацию профессиональной деятельности педагогов всеми доступными средствами; - создает правовые, организационные условия для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста; - внедряет эффективные механизмы организации непрерывного образования; - способствует повышению уровня профессионального мастерства работающих педагогов; - создает условия для закрепления педагогических кадров и организации процесса адаптации, обучения, тренинга; - обеспечивает условия для стимулирования труда педагога материальными средствами; - проводит педагогические советы, семинары, конференции по технологиям обучения сложного контингента обучающихся; выдвигает педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства
<p>Руководители школьных методических объединений</p>	<ul style="list-style-type: none"> - научно-методическое сопровождение педагогов; - информационно-методическое сопровождение педагогов; - моделирование, контроль, наблюдение, рефлексия; - оказание помощи учителю в разработке рабочих программ; - оказание методической помощи в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний; - разработка мониторингов, позволяющих выявить

	проблемные стороны педагогической деятельности
Учителя - предметники	<ul style="list-style-type: none"> - обобщение и систематизация результатов педагогической деятельности через анализ и самоанализ; - повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, научно-практических и методических конференциях и других мероприятиях с обменом опытом работы; - изучение и внедрение в педагогическую практику прогрессивных педагогических технологий; - социокультурное развитие личности педагога; - активное взаимодействие с родительской общественностью
Социальный педагог	<ul style="list-style-type: none"> - изучение личностных особенностей и социально – бытовых педагога условий жизни детей, семьи, социального окружения; - установление причин отклоняющегося поведения детей и подростков, причин социального неблагополучия семьи; - организация системы профилактических мер по предупреждению девиантного поведения детей и подростков; - организация системы мер социального оздоровления семьи, своевременное оказание социально-правовой и другой помощи семьям и детям социального риска - выявление одаренных и талантливых детей; - выявление детей с эмоциональными и интеллектуальными задержками в развитии; - планирование социально-педагогической работы на основе анализа результатов за предыдущий период времени; - организация социально значимой деятельности детей и

	<p>подростков;</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие с органами социальной защиты; - оказание помощи в разрешении межличностных конфликтов; - тесное взаимодействие с классными руководителями
<p>Педагог психолог</p>	<ul style="list-style-type: none"> - психологическая диагностика проблемы низких результатов обучения; - разработка плана мероприятий, рекомендаций для педагогического коллектива по преодолению проблемы низких результатов обучения; психологическое сопровождение детей с особенностями развития; - помощь педагогам, классным руководителям в выявлении условий, необходимых для развития ребенка в соответствии с его возрастными и индивидуальными особенностями; - разработка и реализация программ для адаптации детей с девиантным поведением. - психологическое сопровождение обучающихся 9 и 11 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации; - разработка планов улучшения достижений обучающихся с низкой мотивацией на учебный год с последующими отчетами; - психологическое сопровождение обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях; - анализ и обсуждение педагогами результатов и проблем преподавания (методические объединения, педагогические советы, административные совещания)
<p>Классные руководители</p>	<ul style="list-style-type: none"> - анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления

	<p>и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого обучающегося;</p> <ul style="list-style-type: none"> - регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми; - построение модели воспитательной подсистемы; - обеспечение связи общеобразовательной организации с семьей; - проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся; - взаимодействие с педагогами, работающими в классе; - стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей
<p>Библиотекарь</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение доступа к информации на традиционных носителях и Интернет-ресурсах; - обеспечение образовательного процесса учебной литературой; - участие в процессе воспитания культурного и гражданского самосознания; - содействие в развитии читательской компетентности учащихся
<p>Администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (института</p>	<ul style="list-style-type: none"> - оказание помощи в совершенствовании методологии и технологий обучения и воспитания; - обеспечение информационной открытости деятельности школы; - разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; - совершенствование управленческой компетенции

<p>повышения квалификации работников образования)</p>	<p>администрации образовательной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультирование; - профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога; - развитие системы школьных традиций для педагогов; - разработка авторских образовательных программ; - разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; - участие в различных формах методической работы педагогов
--	--

Ожидаемые результаты и риски внедрения программы профессионального учительского роста в школе.

Ожидаемые результаты:

- укрепление кадрового потенциала школы;
- профессиональная и личностная самореализация педагога;
- удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;
- проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития;
- повышение качества состояния и результатов образовательного процесса;
- повышение рейтинговой оценки образовательного учреждения;
- приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований;
- удовлетворенность всех участников образовательного процесса предоставляемыми услугами.

Риски:

- невозможность полноценной реализации программы, в связи с реорганизацией учреждения;

- отсутствие внебюджетных, спонсорских инвестиций;
- недостаточная материально – техническая база для реализации модели учительского роста и изношенность имеющегося оборудования;
- неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;
- нежелание педагогов работать над своим самосовершенствованием и - некомпетентность учителей в планировании развития своего потенциала;
- отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации;
- необходимость разработки многоуровневой системы критериев для оценки профессиональной компетентности учителя в рамках аттестации;
- отсутствие молодых кадров и увеличение работников пенсионного и предпенсионного возраста.

План внедрения программы профессионального учительского роста в школе

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

1. Проведение мероприятий информационного сопровождения, разработка нормативно-правовых актов.
2. Анализ состояния профессионального уровня педагогических работников.
3. Обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации обучающихся, участия конкурсах на заседаниях педагогического совета.
4. Проведение цикла методических семинаров с целью постановки проблемы необходимости создания в школе условий для повышения профессиональной компетентности педагогов с целью повышения качества образования.

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;

- 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, 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;

- просмотр уроков учителей – участников и победителей конкурса «Учитель года» 2018 – 2020 г.г.;

- проведение 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. 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:*

- собеседование по предварительным итогам успеваемости;
- портфолио учителя;
- разработка профессиональных сайтов.

5. *Организация деятельности профессиональных сообществ педагогов:*

- обобщение опыта педагогов по теме «Педагогические приемы работы с обучающимися для повышения образовательных результатов»;
- разработка структуры и содержания индивидуальной программы педагогов по самообразованию;
- разработка системы материального и нематериального стимулирования педагогов, имеющих высокие результаты в профессиональной деятельности с обучающимися;
- организация взаимодействия с социальными партнерами (библиотеки, музеи, СМИ, органы исполнительной власти, общественные организации, организации дополнительного образования детей и др.)

6. *Внедрение практики эффективного управления профессионализмом ростом педагога:*

- формирование у педагогов управленческих (лидерских) и инновационных компетенций;
- разработка каждым педагогом карты использования инновационных технологий в работе с обучающимися низкой мотивацией;
- разработка карты профессиональных компетенций, необходимых для успешного решения вопросов связанных с формированием устойчивой мотивации обучающихся;
- создание банка идей, решающих проблему формирования устойчивой мотивации обучающихся;
- организация деятельности психолога по формированию у педагогов лидерской позиции.

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

№	Мероприятия	Результат	Срок	Ответственный
1	Создание рабочей группы	Создание рабочей группы для управления внедрением адаптированной модели учительского роста педагогических работников школ с низкими результатами обучения	февраль 2021	Администрация школы
2	Анализ нормативного правового обеспечения школы	Проведён анализ нормативного правового обеспечения школы, регламентирующего формирование модели учительского роста и поддержки школьной педагогической команды с целью повышения качества образования	март 2021	Администрация школы, рабочая группа
3	Изучение успешных практик школ города	Проведен анализ успешных школьных практик	март – апрель 2021	Рабочая группа
4	Анализ условий школы	Проведен анализ условий школы с целью определения актуальных потребностей для корректировки программы	апрель 2021	Рабочая группа

		учительского роста		
5	Помощь учителю в выборе темы самообразования	Формулировка темы самообразования	март 2021	Маринина Ю.Н., заместитель директора по УВР
6	Руководство исследованием по теме самообразования учителя	Получение рекомендаций в ходе оказываемых консультаций по теме самообразования	апрель 2021	Маринина Ю.Н., заместитель директора по УВР
7	Внедрение индивидуальных планов профессионального развития педагога в зависимости от дефицитов, затруднений.	Определение актуальных методических проблем. Написание программ	май 2021	Рабочая группа
8	Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя	Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом его специализации и перечня направлений обновления содержания общего образования	май – август 2021	Рабочая группа

9	Возможность представить результаты исследования по теме самообразования на педсовете школы	Выступление на педсовете школы	август 2021	Рабочая группа
---	--	--------------------------------	-------------	----------------

IV. Этап первичной реализации, мониторинга и коррекции достигаемых результатов программы профессионального учительского роста.

План внутреннего контроля внедрения программы профессионального учительского роста в образовательном учреждении

Показатели и индикаторы контроля:

1. Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям:
 - результаты ГИА и ЕГЭ, ВПР;
 - процент успеваемости;
 - процент качества знаний, умений и навыков.
2. Повышение профессиональной компетентности учителей:
 - количество педагогов с высшей и первой категорией;
 - количество педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и профессиональной подготовки;
 - число учителей, руководителей проектных и исследовательских работ обучающихся;
 - количество педагогов, принимающих участие в организации, проведении методических мероприятий разного уровня.
3. Совершенствование образовательной информационной среды школы:
 - функционирование школьной локальной сети;
 - обновление и эффективное использование школьного интернет-сайта;

- создание и функционирование сайтов педагогов;
 - введение компьютерного мониторинга образовательного процесса;
 - повышение уровня ИКТ-компетентности участников ОП.
4. 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 педагогов, принимающих участие в научно-практических мероприятиях разного уровня, осуществляющих публикации статей.
5. Трансляция результатов инновационной деятельности педагогического коллектива школы в социуме:
- публикации учебно-методических материалов.
6. Влияние образовательной системы школы на развитие образовательного пространства района:
- посещаемость школьного сайта;
 - увеличение позитивных публикаций в СМИ, посвященных школе.

Материально-техническая обеспеченность программы профессионального учительского роста в образовательном учреждении

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 школы 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. Разработка рекомендаций для педагогических работников:
 - по организации текущей и итоговой оценки достижения планируемых результатов;
 - по использованию ресурсов времени для организации домашней работы обучающихся.
6. Пополнение фонда школьной библиотеки (в соответствии с планом работы).

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.
5. Независимое тестирование и независимая аттестация педагогов.

Организационно-кадровое обеспечение

Цель: создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личной заинтересованности в достижении высокого профессионального результата.

Задачи:

<p>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</p>	<p>-целенаправленная работа администрации школы по совершенствованию документальной базы школы – положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить в школе стабильные, устойчивые условия, благоприятные для профессионального роста педагогов</p>
<p>Совершенствование управленческой компетенции администрации школы</p>	<p>- курсы повышения квалификации, практико – ориентированные семинары, тренинги; - использование новых управленческих технологий, обеспечивающих реализацию задач модернизации российского образования; - самосовершенствование в процесса самообразования</p>
<p>Научно-методическое сопровождение педагогов (информационно – методическое, консультативно – методическое, учебно – методическое, обновление содержания образования)</p>	<p>- обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; - создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогов; - внедрение инновационных образовательных технологий.</p>
<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности</p>	<p>- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогов, - развитие системы школьных традиций для</p>

педагогов	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. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.
4. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.
5. Анкетирование участников образовательного процесса.
6. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года.

Научно-методическое сопровождение

Информационно-методическое сопровождение педагогов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование учителей о современных требованиях к деятельности педагога. 2. Проведение семинаров, консультаций 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. 5. Обеспечение учителей методическими разработками уроков, мероприятий.
Консультативно-методическое сопровождение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь учителю в составлении программ, освоении новых образовательных технологий. 2. Консультирование по вопросам проведения

деятельности педагогов	<p>комплексного анализа и оценки профессиональной деятельности.</p> <p>3. Организация взаимного обучения педагогов.</p> <p>4. Проведение мероприятий по обмену опытом.</p>
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<p>1. Восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний.</p> <p>2. Консультирование.</p>
Направления обновления содержания общего образования	<p>1. Ориентирование содержания образования на формирование и развитие «надпредметных» способностей, качеств, умений обучающихся.</p> <p>2. Более гибкое и прочное усвоение знаний обучающимися, возможность их самостоятельного движения в изучаемой области.</p> <p>3. Стандартизация школьного образования, которая призвана обеспечить доступность, эффективность и качество образования.</p>