

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛЕНИНСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор:

_____ Н.Л.Минченкова

Приказ № 54-ОД от «31» августа 2022 г.

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАРЬЕРНОГО РОСТА
ПЕДАГОГОВ**

**Рассмотрено и принято
на педагогическом совете
Протокол № 1 от «31» августа 2022 г.**

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа профессионального карьерного роста педагогов.
Разработчик и исполнитель программы	Администрация и коллектив МБОУ «Ленинская ОШ»
Цель программы	Создание условий для совершенствования системы работы с педагогическими кадрами по самооценке деятельности и повышению профессионального мастерства педагогов.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить целевые ориентиры по развитию профессиональной компетентности педагогического коллектива школы. 2. Создать условия для постоянного саморазвития педагогов, повышения квалификации, повышения результатов педагогической деятельности. 3. Организовать методическое сопровождение для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов для повышения качества образования. 4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
Срок реализации программы	2022 – 2027 годы
Ожидаемые результаты	<p>Программа способствует развитию кадрового потенциала школы. Реализация программы позволит:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создать благоприятные условия для повышения: <ul style="list-style-type: none"> - профессионального мастерства и переподготовки работников образования; - мотивации к качественному педагогическому труду; - доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии; - динамики аттестации педагогов на квалификационную категорию; - мотивации работников к участию в конкурсах разных уровней, семинарах, конференциях и др. 2. Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование.
Механизм реализации программы	Программа является инструментом реализации мероприятий по профессиональному совершенствованию педагогов. С целью повышения профессионального мастерства и обеспечения развития коллектива осуществляется сотрудничество с различными образовательными учреждениями: СОИРО г. Смоленск, Платформа дополнительного профессионального образования, "Центр инновационного образования и воспитания" (Единый урок) и др.
Понятия и принципы	<p>Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно-количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики МБОУ «Ленинская ОШ».</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Интеграция педагогической науки и практики; • Непрерывность профессионального развития педагогических работников • Партнерство (определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве)

	<p>школы и района, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Саморазвитие (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации). • Дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется администрацией школы.
Контроль	Не реже одного раза в год информация о ходе выполнения Программы заслушивается на заседании педагогического совета и ШМО. По необходимости отдельные вопросы заслушиваются на совещаниях при директоре.

2. Пояснительная записка

За последние годы перемены происходят во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. В соответствии с Национальной образовательной стратегией главным результатом модернизации школы должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. Поэтому кардинально меняются требования к учителю. В первую очередь, требуется смена типа педагогического мышления: от репродуктивного - к продуктивному, от исполнительского - к творческому, от установки на трансляцию знаний – к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного диалога.

Закладывается модель нового учителя: учитель - исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов, наставник.

Позиция учителя – профессионала демонстрирует культурные образцы действий; инициирует пробные действия детей; консультирует, корректирует действия.

Позиция педагогической поддержки - оказывает адресную помощь ребенку: не избавляя от проблемной ситуации, но, помогая ее преодолеть.

Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого- педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога.

Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу на уровне школы, района и т.д. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического и творческого преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Традиционно в последние годы повышение квалификации понимается как прохождение обучения педагогами, завершающееся получением документа о дополнительном профессиональном образовании. Часто такое обучение происходит без оценки реальных профессиональных дефицитов конкретного учителя и не сопровождается оценкой результативности по итогам обучения.

Для того чтобы система повышения квалификации стала действительно результативной, необходимо выстроить систему, позволяющую осуществлять:

- диагностику профессиональных дефицитов педагогов;
- направление педагога для прохождения дополнительной образовательной программы в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами;
- мониторинг результативности прохождения педагогами дополнительных образовательных программ.

Профессиональное развитие педагогов происходит не только в рамках прохождения курсов повышения квалификации. На профессионализм педагога оказывает влияние его повседневная профессиональная деятельность, в том числе общение с коллегами.

Таким образом, для обеспечения повышения компетентности учительского состава необходима система, позволяющая основной массе педагогов регулярно получать методическую поддержку и консультации от более опытных и квалифицированных коллег.

3. Основные мероприятия Программы:

I этап. Подготовительный – 2022-2023 учебный год

Направления деятельности	Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческое	<ul style="list-style-type: none"> - Создать банк данных «Книга педперсонала». - Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам. - Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки и переподготовки педагогов - Разработка и утверждение положения о распределении дополнительного, компенсационного и стимулирующего фонда оплаты труда 	<p>Сентябрь 2022</p> <p>Ежегодно в начале учебного года 1 раз в год (май - август)</p> <p>Ежегодно в начале учебного года</p>
Курсовая подготовка и профессиональная переподготовка педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава - Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов - Составление графика повышения квалификации 	<p>Ежегодно сентябрь - ноябрь</p> <p>Ежегодно сентябрь</p> <p>Ежегодно сентябрь - октябрь</p>
Методическое сопровождение педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка плана работы школьного методического объединения, - Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагогов - Разработка индивидуального маршрута 	<p>Ежегодно август</p> <p>Октябрь - ноябрь</p> <p>Ноябрь</p>
	<p>профессионального развития педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> - Планирование посещения педагогами муниципальных методических объединений разной формы организации. 	Сентябрь
Обобщение и передача педагогического опыта	<ul style="list-style-type: none"> - Составление графика взаимопосещения уроков - Организация наставничества 	<p>Сентябрь</p> <p>В течение года</p>
Повышение уровня квалификационной категории педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - Составление плана-графика аттестации педагогов на квалификационную категорию и соответствие занимаемой должности 	Август - сентябрь

II этап. Основной – 2023-2025 учебный год

Направления деятельности	Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
--------------------------	-------------	---------------------------------

Организационно-управленческое	<ul style="list-style-type: none"> - Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам. - Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению педагогического совета. - Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат за хорошие результаты работы, победы на олимпиадах, конкурсах и т.д. на основе Положения о распределении дополнительного, компенсационного и стимулирующего фонда оплаты труда 	<p>Ежегодно в начале учебного года</p> <p>1 раз в год (май)</p> <p>Ежемесячно</p>
Курсовая подготовка и профессиональная переподготовка педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> - Научное и научно-методическое обеспечение непрерывного самообразования, образования и переподготовки педагогов; - Обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических согласно графику; - Поддержка дистанционных технологий обучения 	<p>В течение года</p> <p>В течение года</p> <p>В течение года</p>
Методическое сопровождение педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в работе школьного методического объединения - Участие в работе предметных муниципальных методических объединений - Использование современных педагогических технологий в деятельности 	<p>В течение года</p> <p>В течение года</p> <p>В течение года</p>
Обобщение и передача педагогического опыта	<ul style="list-style-type: none"> - Организация участия в различных тематических круглых столах, семинарах конференциях и др. - Взаимопосещение уроков 	<p>В течение года</p> <p>В течение года</p>
Повышение уровня квалификационной категории педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио». - Работа педагогов по формированию портфолио 	<p>Постоянно</p> <p>Постоянно</p>

III этап. Заключительный – 2026-2027 учебный год

Направления деятельности	Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческое	Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению педагогического совета.	Ежегодно в конце учебного года
Курсовая подготовка и профессиональная переподготовка педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ повышения квалификации педагогов - Выявление новых проблем для совершенствования работы 	<p>Май - июнь 2027</p> <p>Май - июнь 2027</p>
Методическое сопровождение педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ методической деятельности - Отчет по самообразованию педагогов 	<p>Ежегодно - май</p> <p>Постоянно</p>
Обобщение и передача педагогического опыта	Оглашение результатов через школьный сайт, на педагогическом совете.	В течение года

Повышение уровня квалификационной категории педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - Оформление портфолио и аналитических материалов педагогов школы в бумажном или электронном варианте для подготовки к процедуре аттестации. - Аттестация педагогов на квалификационную категорию (по графику) 	<p>По графику аттестации</p> <p>По графику аттестации</p>
-------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------

4. План внутреннего контроля внедрения программы профессионального карьерного роста педагогов

Для оперативного управления программой и контроля за эффективностью выполнения мероприятий создана рабочая группа, состоящая из 3 человек (директор школы, заместитель директора по УВР, опытный учитель). Контроль за сроками выполнения мероприятий программы осуществляет администрация школы, состав исполнителей уточняются ежегодно (по мере реализации Программы).

Показатели и индикаторы контроля

1.	Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям развития ОУ	<ul style="list-style-type: none"> – лицензирование и аккредитация ОУ; – результаты независимых оценочных процедур; – процент успеваемости; – процент качества знаний, умений и навыков.
2.	Повышение профессиональной компетентности учителей	<ul style="list-style-type: none"> – увеличение доли педагогов с высшей и первой категорией; – увеличение числа учителей, руководителей проектных и исследовательских работ школьников; – увеличение доли педагогов, активно работающих в методических группах по проблемам обучения и воспитания различного уровня (институциональный, муниципальный, региональный, всероссийский); – увеличение доли педагогов, включенных в управление ОО. – повышения уровня квалификации педагогических работников и роста их активности через участие в конкурсах профессионального мастерства.
3.	Создание условий для выявления и поддержки развития способностей и талантов детей	<ul style="list-style-type: none"> – увеличение доли педагогов, разрабатывающих индивидуальные образовательные программы для преодоления учебных и социальных проблем обучающихся; – увеличение доли обучающихся, демонстрирующих высокие результаты в конкурсном и олимпиадном движении различного уровня (институциональный, муниципальный, региональный, всероссийский);

		– увеличение доли обучающихся, успешно освоивших программы дополнительного образования с достижением значимых результатов.
4.	Высокая активность и результативность участия педагогов в проектно-исследовательской деятельности на разных уровнях	– увеличение доли педагогов, участвующих в проектно-исследовательской деятельности на уровне школы; – увеличение доли участников исследовательских конкурсов; – увеличение доли педагогов, принимающих участие в научно-практических мероприятиях разного уровня, осуществляющих публикации статей.
5.	Трансляция результатов деятельности педагогического коллектива школы.	– увеличение доли педагогов, участвующих в научно-методических мероприятиях для учителей других ОО; – публикации учебно-методических материалов.

5. Материально-техническая обеспеченность программы профессионального карьерного роста педагогов

Финансовая модель программы опирается на следующие источники финансирования:

- средства федерального бюджета;
- средства субъекта Российской Федерации;
- средства муниципального бюджета

№ п/п	Содержание работы	Сроки выполнения	Объем и источник финансирования
1	Проведение косметического ремонта учебных помещений школы	2022 – 2025 гг.	По мере выделения средств
2	Производить замену мебели в учебных классах	2021 – 2025 гг.	По мере выделения средств
3	Продолжить процесс формирования цифровой образовательной среды: -проводить замену устаревшего оборудования, компьютерной,	2021 – 2025 гг.	По мере выделения средств, бюджет

	копировальной техники, проекторов, интерактивных досок; - продолжить комплектование медиатеки лицензионным оборудованием; - продолжить приобретение программного обеспечения; - обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования; - укомплектование кабинетов естественно-научной направленности.		
4	Обеспечить эффективное использование и надежное хранение имеющегося оборудования	2021 – 2025 гг.	По мере выделения средств, бюджет

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.

План контроля реализации программы материально-технического обеспечения внедрения программы профессионального карьерного роста педагогов

1. Мониторинг эффективности использования материально-технической базы школы в образовательном процессе.
2. Анализ уровня компетенций педагогических работников.
3. Мониторинг обеспеченности педагогических работников учебной и справочной литературой, электронными и цифровыми средствами обучения.
4. Анализ удовлетворённости образовательных потребностей.
5. Независимое оценивание педагогов.

6. Организационно-кадровое обеспечение

Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в ОУ: создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личной заинтересованности на достижение высокого профессионального результата.

<p>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</p>	<p>Целенаправленная работа администрации ОУ по совершенствованию документальной базы школы – положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить в ОУ стабильные, устойчивые условия, благоприятные для профессионального роста педагогических работников.</p>
<p>Совершенствование управленческой компетенции администрации ОУ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для обеспечения образовательных прав личности на основе развития демократической и 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 общего образования; 4. Формирование у администрации ОУ навыков менеджмента.
<p>Научно- методическое сопровождение педагогов</p>	<p>Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогов; внедрение современных образовательных технологий.</p>
<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>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.</p>

**План контроля реализации программы профессионального
карьерного роста педагогов**

1. Мониторинг развития профессиональной компетентности педагогов.
2. Выявление трудностей и положительного опыта в работе педагогов.
3. Оценки учителя аттестационной комиссией.
4. Оценка педагога выпускниками ОУ.
5. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.
6. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.
7. Анкетирование участников образовательного процесса.
8. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года.

7. 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, консультации специалистов, единых методических дней.3. Знакомство с опытом других школ, с эффективными формами и методами организации деятельности обучающихся.4. Трансляция и публикация опыта работы педагогических работников.5. Обеспечение учителей методическими рекомендациями.
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогических работников	<ol style="list-style-type: none">1. Помощь учителю в составлении программ.2. Консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности.3. Организация взаимного обучения педагогов в рамках системы внутреннего повышения квалификации.4. Проведение методического диалога по обмену опытом.
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<ol style="list-style-type: none">1. Формирование дополнительных компетенций учителей.2. Восполнение имеющихся профессиональных дефицитов за счёт повышения квалификации;3. Консультирование.

8. Оценка эффективности программы

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие школьной системы образования.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- Доля учителей начального и основного общего образования, прошедших повышение квалификации.
- Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку.
- Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы.

Реализация программы позволит:

- повысить образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда педагогических работников школы;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей участников образовательных отношений.

9. Мониторинг реализации программы

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Развитие кадрового состава, отвечающего задачам школы	Положительная динамика прохождения педагогами курсов повышения квалификации. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах мастер-классах, через публикации, выступления на конкурсах. Освоение педагогами школы инновационных способов и методов, технологий обучения и воспитания обучающихся. Увеличение процента повышения квалификаций педагогов. Повышение качества образования.

