

Принята решением педагогического совета № 29 от 30.08.2021	Утверждена приказом директора МАОУ «СОШ №18» №152/1 от 20.09.2021
---	--

**Программа профессионального развития педагогов  
Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №18» г. Улан-Удэ**

Профессиональная компетентность есть единство теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности. Одной из основных задач школы является развитие профессиональной компетентности педагога, что включает в себя формирование восприимчивости к инновационным течениям в рамках развивающейся образовательной среды, умение пользоваться современными технологиями и, таким образом, улучшать образовательный процесс, развитие творческого потенциала и индивидуальности, способности адаптироваться в постоянно меняющейся образовательной среде, «идти в ногу со временем», посредством изучения и применения различных педагогических методик и программ.

#### Кадровый состав педагогов МАОУ СОШ №18

всего	39
Категории:	
высшая	10
первая	16
Награды:	
почетный работник общего образования РФ	10
заслуженный учитель РБ	1

Основную часть педагогического коллектива составляют опытные, теоретически и практически подготовленные педагоги, поэтому школа обладает необходимым и достаточно педагогическим потенциалом для осуществления образовательного процесса. Для реализации программы развития школы должны быть задействованы дополнительные кадровые ресурсы: психолог, руководители спортивных секций, медицинские работники из городского центра медицинской профилактики и информации (для консультаций) и СПИД-центра.

Программа развития МАОУ «СОШ №18» «Школа гражданско-правового становления и развития творческого потенциала школьников» реализуется через 6 подпроектов. Один из них «Учитель. Мастер. Исследователь».

**Цель:** формирование и развитие профессиональной компетентности современного учителя. Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогического коллектива школы.

**Основные задачи:**

1. Эффективное использование труда педагогических кадров в условиях меняющейся демографической ситуации
2. Вовлечение школы в разработку и осуществление системы школьных инновационных проектов по педагогической и управленческой деятельности для решения конкретных практических проблем профессионализации учителя.

3. Разработка и опытная проверка «профессионального стандарта» деятельности учителя школы, основанного на инновационной модели его профессионализма и на идеологии инновационного менеджмента персонала современной школы.

4. Создание инновационного банка «Методическая компетентность учителя» (печатного и электронного), включающего разделы: «Деятельность учителя в системе инновационного менеджмента персонала школы»; «Анализ современного урока»; «Мониторинг профессионально-творческого роста учителя» и «Стимулирование профессионально-творческого роста учителя», «Здоровьесберегающая направленность современного урока».

5. Создание системы по поддержке, развитию и интеграции положительного опыта педагогов школы.

**Механизмы реализации:** Основным механизмом реализации является осуществление образовательного процесса как субъектной деятельности, организаторами которой является педагогический коллектив школы. Система работы с кадрами (методы отбора, привлечения и мотивации

сотрудников, сплочения и командообразования, развития профессиональных и личностных качеств, разрешения конфликтов, механизмы стимулирования и т.п.) в школе нацелена на формирование коллектива профессионалов, способного решать инновационные и творческие задачи в непрерывно меняющихся условиях. В качестве основных точек роста учителя мы видим развитие своих ключевых профессиональных компетенций, а не предметной составляющей своей работы.

Кроме того, результаты образования, заложенные в новые стандарты и программу развития школы, не будут достигнуты, если учителя не овладеют современными образовательными технологиями, не настроятся на критическое осмысление как собственного, так и чужого педагогического опыта.

На период с 2017 по 2022 гг. мы определили 5 основных направления деятельности по развитию кадрового потенциала.

1. Продолжить развитие **системы внутришкольной стажировки** учителей, позволяющих максимально использовать внутренние ресурсы школы и партнерской сети для улучшения качества образования.

Для этого нужно: продолжить функционирование внутришкольных стажировок, включающих взаимопосещение занятий, организацию совместных мероприятий, проблемных семинаров, мастер-классов, круглых столов, анализ уроков и др.

Структура модели повышения квалификации в МАОУ СШ № 18 включает три организационных уровня:

- самообразование
- школьный
- муниципальный

Первый уровень самообразование - предоставляет наибольшую творческую свободу педагогу. Содержательно он включает изучение и апробацию тех материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями учителя. Перечень вопросов, выбранных педагогом для самостоятельного

освоения на предстоящий учебный год, включается в его годовой план и регистрируется в плане работы предметного методического объединения. В течение учебного года на заседаниях ШМО заслушиваются отчеты педагогов о проведенной работе по теме самообразования. Самообразование осуществляется в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, написания статей, подготовки конкурсных материалов и др. Само время предъявляет к педагогам такие требования как профессионализм, способность к творческому использованию все возрастающего потока информации на практике. В большей степени от уровня профессионально-педагогической культуры педагога, его способности к постоянному личностному и профессиональному росту зависит и качество образования, подготовленность обучающихся к жизни в современных условиях перехода на ФГОС. Именно поэтому требование повышения качества образования и стимулирование личностного развития учащихся, несомненно, требует постоянного самообразования учителя. Тем более, что современное образовательное общество характеризуется как общество «деятельностного знания», где особую роль играет процесс трансформации знания в умение применить его на практике. Самообразование, прежде всего, расширяет и углубляет этот процесс, способствует осмыслению инноваций на более высоком и теоретическом, и практическом уровне, что и требует от педагогов системно-деятельностный подход.

. На школьном уровне повышения квалификации учителей проходит через:

- систему педагогических советов;
- работу школьных методических объединений учителей;
- работу общешкольных методических семинаров;
- работу постоянно действующих тематических семинаров;
- проведение и посещение открытых уроков;
- наставничество;

- портфолио педагога.

Система педагогических советов направлена на организацию деятельности педагогического коллектива в течение всего учебного года и касается большого круга вопросов.

В школе организована работа 5 предметных методических объединений.

**2. Расширение диапазона и возможностей повышения квалификации педагогов** за счет обучения на дистанционных курсах, активизации индивидуального и коллективного участия педагогов в конкурсах различного уровня и направленности.

К инновационным формам самообразования относятся, прежде всего, дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, семинары, олимпиады и конкурсы. Дистанционные курсы можно пройти в удобное для педагогов время; а также можно выбрать темы по интересующим и наиболее актуальным для конкретного педагога вопросам.

**3. Повышение квалификации педагогов и предъявление своего опыта общественности возможны в сотрудничестве со сферой бизнес – образования**

**4. Приведение критериев и технологии мониторинга эффективности педагогической деятельности в соответствие с требованиями ФГОС и образовательной программы школы.**

Создание системы мониторинга метапредметных и личностных результатов, интегрирующей показатели не только учебного, но и психологического и физического развития учащихся, их здоровья, творческих достижений - задача следующего этапа развития.

**5. Модернизация системы стимулирования сотрудников по результатам педагогической деятельности.**

Нормой для всех руководителей и подразделений школы сегодня является использование **активных форм** мотивации и дополнительной подготовки кадров. Реорганизация сделала активные формы развития кадрового потенциала еще более востребованными. Необходимо совершенствовать

существующую систему стимулирования сотрудников, адаптируя ее к новым требованиям и результатам педагогической деятельности.



#### **Критерии результативности:**

1. Практическое совершенствование образовательной деятельности школы.
2. Тиражирование разработанных материалов в печатном и электронном виде.
3. Создание системы по поддержке, развитию и интеграции положительного опыта педагогов школы.

№	Содержание	сроки
1	Разработка перспективного плана повышения квалификации педагогов, классных руководителей администрации школы.	ежегодно
2	Корректировка направлений деятельности Методического Совета школы, методических объединений в соответствии с направлениями развития школы	

	Школа №18 становится базовой школой в предметной области история. Создание «Ресурсного центра». На базе которого проводятся: семинары, НПК для учителей истории и обществознания.	
3	Обобщение опыта работы учителей школы по внедрению здоровьесберегающих технологий в учебный процесс, внеклассную деятельность педагогов.	
4.	Корректировка положений школьных конкурсов «Лучший учитель», «Кабинет - учебное пространство», «Самый классный классный», разработка положения о присвоении внутришкольных званий учителя. Ведение внутришкольных званий «Учитель-методист», «Учитель-исследователь», «Учитель-новатор», «Учитель наставник».	
5	Материально-техническое оснащение рабочего места учителя (проектно-программное обеспечение; информационно-ресурсное обеспечение; обеспечение учителей свободного доступа к информационным ресурсам).	
6.	Изучение нормативных документов регламентирующих аттестационные процедуры	
7.	Деятельность по обеспечению условий расширения информационного пространства школы и применению компьютерных технологий в образовательном процессе	
8.	PR-деятельность (распространение передового педагогического опыта через публикации материалов, организацию мастер-классов, творческих мастерских, семинаров, участие в конференциях).	
9.	Организация сотрудничества с учреждениями дополнительного образования, информационно-методическим центром, с вузами и с учеными-практиками.	
10.	Поддержка и обновление сайта школы, создание форума на сайте, поддержание работы школьной локальной сети, создание и использование	



	электронной базы педагогических кадров, электронной библиотеки, создание библиотеки электронных учебников и обучающих программ, использование Интернет-ресурсов, организация работы справочно-информационного центра.	
11.	Диагностика состояния образовательного процесса с последующим проблемным анализом и коррекцией, диагностика уровня профессиональной компетентности учителей для выявления запросов на методическую помощь, мониторинг результатов ЕГЭ.	
12.	Реализация проекта «Учитель, славию имя твоё»	

<b>Что делать</b>	<b>Ожидаемый результат</b>	<b>Продукт</b>
Формирование плана адресных программ повышения квалификации учителей	Повышение квалификации педагогов по актуальным для педагогов и школы проблемам	Перспективный план адресного повышения квалификации
Профессиональная подготовка начинающих учителей	Рост профессионализма Сохранение молодых кадров в школе	Программа профессиональной подготовки начинающих учителей
Создание системы внутришкольных конкурсов профессионального мастерства	Профессиональная самореализация учителей	Положение о конкурсе. Методика проведения конкурса Альтернативные источники финансирования для выплат стимулирующего характера
Поддержка учителей, участвующих в	Профессиональная самореализация	Методические материалы

профессиональных конкурсах вне школы		созданные в процессе подготовке к конкурсам
Развитие системы внутришкольной стажировки	Повышение квалификации педагогов по актуальным для педагогов и школы проблемам, позволяющее максимально	Пакет документов, обеспечивающих последовательность выполнения процедуры и определяющих использовать внутренние ресурсы школы и партнерской сети для улучшения качества образования ответственность за ее результаты
Совершенствование системы мониторинга школы	Приведение критериев и технологии мониторинга эффективности педагогической деятельности в соответствие с требованиями новых ФГОС и образовательной программы школы	Банк КИМ предметной обучености учащихся; Система мониторинга метапредметных и личностных результатов
Совершенствование системы стимулирования сотрудников	Модернизация системы стимулирования сотрудников по результатам педагогической деятельности.	Положение о системе стимулирования сотрудников школы

### Ресурсы:

1. Кадры с опытом работы с использованием инновационных технологий

(концентрированное обучение, разновозрастное обучение, коллективные способы обучения)

2. Кадры с опытом работы «Разработчик и эксперт по мониторингу предметной обученности учащихся»

3. Опыт реализации Инновационного проекта

**Планируемые результаты.**

- созданы условия и сформированы компетенции для повышения качества образования;

- создана комплексная инфраструктура современного образовательного пространства учреждения;

- создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов.

- разработка единых, индивидуальных подходов к определению содержания повышения квалификации педагогических работников.

Повышение профессионального мастерства педагогов.

-соответствие педагогов требованиям профессионального стандарта в контексте ФГОС.

- внедрение современных технологий в образовательный процесс.

- создана система стимулирования, поощрения педагогических работников по результатам профессионального развития.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576020

Владелец Макарова Елена Анатольевна

Действителен с 01.03.2021 по 01.03.2022