

ЗАВЕРЕНО ЦИФРОВОЙ ПОДПИСЬЮ
Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
центр образования №170 Колпинского
района Санкт-Петербурга

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
центр образования № 170
Колпинского района Санкт-Петербурга**

**Среднесрочная программа развития
от качества педагога к качеству образовательной и
воспитательной среды
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
центр образования № 170 Колпинского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург, Колпино
2023

Содержание

1.	Цели и задачи развития ГБОУ Центр образования №170 Колпинского района Санкт-Петербурга.....	3
1.1	Меры и мероприятия по достижению цели.....	3
1.2	Мероприятия и показатели реализации.....	6

Цели и задачи развития ГБОУ Центр образования №170 Колпинского района Санкт-Петербурга

Цель программы развития – создать условия для повышения личностного и профессионального роста педагогов, как фактора повышения образовательной и воспитательной среды в школе.

Для достижения поставленной цели были определены следующие **задачи**:

1. Выявление сильных и слабых сторон образовательной организации в процессе анализа рискового профиля школы.
2. Выявление потребностей профессионального развития педагогического коллектива: методических, педагогических и предметных дефицитов и задач развития, обусловленных контекстными особенностями Учреждения.
3. Совершенствование работы школьной методической службы.
4. Внедрение эффективных технологий в образовательный процесс.
5. Профилактика ресурсных дефицитов в Учреждении.
6. Повышение качества школьной воспитательной среды.

1.1 Меры и мероприятия по достижению цели

Концепция развития школы предлагает логику постоянного улучшения, основанного на непрерывном самоанализе, постановке задач и реализации мер развития. Концепция развития предусматривает последовательное проектирование и внедрение мер с опорой на объективные данные о состоянии Учреждения. Результаты диагностики находят отражение в планировании организационно-управленческой деятельности, работы с педагогами, обучающимися и родителями.

Для достижения целей развития образовательной организации педагогам предстоит определить специфику сложностей, с которыми сталкивается Учреждение. Ключевым направлением развития школы является создание условий, обеспечивающих совершенствование педагогического мастерства каждого учителя школы, в соответствии с вызовами, с которыми он сталкивается.

К таким условиям относятся: развитие лидерской позиции администрации школы, активная трансляция миссии школы внутри и за рамками педагогического коллектива, приведение образовательных и воспитательных практик в соответствие с миссией образовательной организации, нацеленность всех практик на поддержание благополучия обучающихся.

Со стороны педагогического коллектива Учреждения выявлены следующие **запросы и проблемы** (*проблемные показатели рискового профиля*):

Внутришкольная система профессионального развития педагогов

1. Доля учителей, имеющих представление о своих профессиональных дефицитах (68%), 32% педагогов затрудняются в своих профессиональных дефицитах.
2. Доля учителей, сообщающих о возможности получить методическую помощь в школе (74%), 26 % испытывают трудности с получением методической помощи в школе.
3. Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации, соответствующие их профессиональным потребностям (68 %), 32% педагогов (значительный показатель - молодые специалисты, вновь прибывшие педагоги) планируют пройти курсы повышения квалификации, соответствующие их профессиональным потребностям.
4. Доля учителей, удовлетворенных возможностями профессионального развития (90%), 10% не заинтересованы в повышении и развитии своих профессиональных компетенций.
5. Доля учителей, включенных в процесс профессионального сопровождения после прохождения курсов повышения квалификации (57%), 43% учителей имеют слабую практическую подготовку. (возраст педагогов)

6. 79% педагогов обратили внимание на эффективность методических мероприятий, 22% не достаточно удовлетворены эффективностью методических мероприятий.

8. Отсутствие опыта, знаний и навыков работы с обучающимися с низкой учебной мотивацией, детьми из неблагополучных семей, с детьми с ОВЗ (особенно у молодых педагогов).

9. Высокая загруженность педагогов и напряженный график работы.

Запросы обучающихся Учреждения, а также проблемы, вызывающие наибольшее затруднение:

1. Учет индивидуальных возможностей, обучающихся в учебном процессе.

2. Использование учителями элементов формирующего оценивания.

3. Обеспечение качественной организации образовательного процесса (использование педагогами образовательных технологий, форм, методов, приёмов обучения, различных форм организации обучения).

4. Обеспечение возможности организации занятий с использованием возможностей учебных платформ с набором измерительных материалов для успешной подготовки обучающихся к ГИА.

5. Обеспечение учебной дисциплины на уроках и во внеурочное время.

6. Обучающиеся, подвергающиеся буллингу в Учреждении.

7. Отсутствие разнообразия среды ДО в Учреждении.

Достижение результатов поставленных задач обеспечит достижение цели развития Учреждения.

Задачи	Ожидаемые результаты решения поставленных задач
Задача 1. Создать условия для непрерывного развития педагогических компетенций учителей Задача 2. Провести диагностику качества реализации учебного процесса, в том числе по вопросам планирования и проведения урока	- Проанализирован рискованный профиль школы. - Проанализированы формы статистики, отчёты об успеваемости, отчёты о выполнении плана развития, протоколы собраний. - Проанализирована динамика результатов: прогресс по достижению целей, успеваемость основной и средней школы, результаты экзаменов. - Проанализированы рабочие программы, календарно-тематическое планирование, использование результатов контроля в ежедневном планировании. - Проанализированы подходы к планированию домашнего задания; использование цифровых технологий. - Проведены наблюдения: посещения уроков класса; уроков учителя; разбор на методических объединениях технологических карт уроков и самоанализов. - Сформированы представления о практиках целеполагания учителей на уроке, организации работы в группах, умелом использовании похвалы, удовлетворения

	<p>потребностей всех обучающихся, установлении связей с другими предметами и опытом обучающихся, предоставлении обратной связи о продвижении обучающихся.</p>
<p>Задача 3. Выявить направления совершенствования условий работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Проанализированы запросы учителей на профессиональное развитие. - Составлены планы повышения квалификации учителей. - Спрогнозировано количество набора учащихся в классы Учреждения. - На основе прогноза запросов на профильное обучение обучающихся установлены потребности в подготовке учителей -предметников и специалистов службы сопровождения
<p>Задача 4. Сформировать и реализовать комплекс мер, направленных на совершенствование работы педагогического коллектива Центр образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Разработана система наблюдения на уроках, дополняющая ВСОКО - Продумана система сбора данных об успеваемости обучающихся - Разработана модель отчёта о прогрессе каждого обучающегося для представления родителям (законным представителям) - Сформулированы показатели решения задач - Проведены меры развития представлений педагогического коллектива о технологии и приёмах формирующего оценивания - Внедрены в практику технологии формирующего оценивания - Внедрены приёмы исследования урока - Оценка результативности школы проводится непрерывно - Повышена удовлетворённость от профессионального взаимодействия в педагогическом коллективе
<p>Задача 5. Обеспечить условия профилактики рисков ресурсных дефицитов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Сформирована программа наставничества, направленная на поддержку молодых специалистов, наиболее быструю адаптацию новых кадров в Учреждении, а также методическое сопровождение учителей Центра. - Определены возможности для проведения профессиональной переподготовки учителей Центра. - Изучены возможности для сетевого сотрудничества: проанализированы доступные для партнёрства субъекты - Проанализирована программа профориентации Центра на получение профессии учителя.

<p>Задача 6. Выявление направлений, изменения в которых позволят повысить качество школьного климата</p>	<ul style="list-style-type: none"> - В миссии образовательной организации сформированы ценности школы, ценности систематически в разных формах транслируются педагогическому коллективу. - Определена необходимость демонстрации педагогами высоких ожиданий от обучающихся. - Определена необходимость поддержания педагогами ценности мнения обучающихся. - Определены возможности участия обучающихся в школьных процессах, в которых обучающиеся могут брать и нести ответственность за свои решения. - Поддерживается переориентация фокуса внимания учителя от реализации типовой программы к конкретному обучающемуся. - Определён баланс в образовательной программе Центра образования: базовая часть программы поддерживается внеурочной деятельностью; художественная, творческая, спортивная деятельность поддерживает реализацию базовой программы
--	---

1.2. Мероприятия и показатели реализации

	Мероприятие	Результат, показатель	Сроки	Ответственный
Формирование и развитие внутришкольной системы повышения квалификации				
1	Анкетирование педагогов на предмет выявления профессиональных дефицитов	Составлен перечень дефицитов Разработка мероприятий по преодолению профессиональных дефицитов педагогов	Апрель Июль Ноябрь	Заместитель директора по УВР
2	Актуализация плана повышения квалификации с учетом запросов и потребностей педагогов, администрации (предметные, метапредметные, формирование компетенций)	Проведен пересмотр и обновление плана повышения квалификации	Май- Декабрь	Заместитель директора по УВР
3	Корректировка базы данных по курсовой подготовке, дистанционных курсов	Составление и обновление данных по курсовой подготовке	Май- декабрь	Заместитель директора по УВР

4	Семинар-практикум «Профессиональная компетентность педагога» «Инновации педагогических процессов»	Презентация практик и планирование работы педагога	Май-Июнь	Директор Центра, методист
5	Педагогический совет: «Повышение эффективности образовательной системы в центре образования»	Все учителя уделяют внимание развитию навыков самостоятельного обучения учащихся Учителя устанавливают связи между другими предметами и опытом обучающихся Учителя систематически сообщают обучающимся о их продвижении и развитии Учителя транслируют позитивные ожидания обучающимся	Май, Август	Директор Центра
6	Внедрение педагогического аудита учреждения	Разработка и внедрение документации	Июнь	Заместитель директора УВР
7	Участие в мероприятиях ЦНППМ СПб АППО	Обмен опытом, подтверждающие документы	Постоянно Май-декабрь	Заместитель директора УВР, ВР, методист
8	Заседание МО « Эффективные методики повышения профессиональных качеств педагогов » «Совершенствование педагогического мастерства учителей в условиях развития современной школы»	Учителя используют приёмы формирующего оценивания на каждом уроке Учителя выявляют и учитывают в планировании уроков потребности отдельных обучающихся	Май Август	Заместитель директора УВР, методист
9	Заседание МО по итогам анализа выполнения перспективного плана повышения квалификации	Планирование работы и сопровождение педагогов, внедряющие практики и методики обучения	Май-Декабрь	Руководители МО

10	Заседание МО по анализу уровня методической активности	Определены потребности корректировки работы с педагогами	Май Август	Заместитель директора УВР, руководители МО
11	Заседание МО по итогам проделанной работы: «Повышение педагогического профессионализма»	Презентация опыта педагогических практик и методов обучения	Август Декабрь	Заместитель директора УВР
12	Развитие индивидуального или группового «наставничества» с педагогами, имеющие дефициты	Разработана программа наставничества для педагогов	Май- Декабрь	Заместитель директора УВР, руководители МО, наставники
13	Организация индивидуальной работы со слабо мотивированными педагогами	Индивидуальный план повышения квалификации	Май- Декабрь	Заместитель директора УВР, ВР, руководители МО, наставники, методист

	Мероприятие	Результат, показатель	Сроки	Ответственный
Повышение уровня качества школьной образовательной и воспитательной среды				
1	Разработка и внедрение программ объединений дополнительного образования детей в Центре	Занятость обучающихся Всестороннее развитие обучающихся	Май- Сентябрь	Директор Центра, заместитель директора УВР, ВР
2	Осуществить диагностику учебной мотивации и уровня сформированности познавательного интереса	Анализ результатов обучающихся на степень замотивированности к обучению	Сентябрь	Заместитель директора по ВР Педагог-психолог Классные руководители
3	Организация конкурсов, олимпиад и проектных мероприятий среди обучающихся по профориентации	Развитие у обучающихся мотивации Развитие познавательного процесса у обучающихся	Сентябрь- Декабрь	Заместитель директора ВР Классные руководители Педагоги
4	Организовать блок экскурсий по профессиональной ориентации на учреждения района и других партнеров	Обучающиеся оценивают возможность собственного прогресса и планирование следующих самостоятельных шагов	Май- Декабрь	Заместитель директора ВР Классные руководители Ответственный за организацию профориентационной работы

5	Разработка программы психолого-педагогического сопровождения обучающихся с низкой мотивацией обучения	Учителя уместно используют похвалу как инструмент мотивации. Учителя реагируют на ответы обучающихся, используют их при работе с темой урока. Учителя вовлекают всех обучающихся класса в работу. Учителя используют разные формы работы на уроке, организуют групповую работу. Учителя выявляют и учитывают в планировании уроков потребности отдельных обучающихся.	Май- Сентябрь	Педагог-психолог Методист
6	Проведение классных часов, собеседований, консультаций с обучающимися по повышению мотивации и ликвидации академических задолженностей	Учреждение готовит подробные отчёты об обучении учащихся, ведутся личные дела с характеристиками обучающихся, содержащими описание особенностей их обучения	Сентябрь- Декабрь	Классные руководители
7	Проведение диагностики на профессиональное выгорание педагогических работников	Выявление проблем и анализ результатов для работы с педагогами по профилактике «выгорания»	Июнь - Сентябрь	Заместитель директора Педагог- психолог
8	Проведение тренингов с целью преодоления эмоциональной напряженности и профессионального выгорания педагогов	Увеличение доли педагогов, принявших участие в психологических тренингах	Май- Сентябрь	Педагог-психолог
9	Наставничество (работа с молодыми педагогами, педагогами с рисками дефицитов)	Разработка, пересмотр и дополнение планов по работе с молодыми педагогами, а также	Май- Декабрь	Опытные педагоги, руководители МО Методист

		педагогами, имеющие дефициты		
10	Систематизация работы классных руководителей по контролю за обучением учащихся, имеющих низкую мотивацию	Повышение компетентности педагогов, распространение опыта работы	Май - Декабрь	Классные руководители Социальный педагог
11	Организация малых педсоветов с целью выявления проблем неуспеваемости учащихся и определение перспектив работы с ними	Определены потребности в разработке и корректировке работы с обучающимися, сформированы индивидуальные планы Повышение компетентности педагогов, распространение опыта работы	Май - Декабрь	Заместитель директора по УВР, ВР Классные руководители Социальный педагог
12	Повышение компетентности классных руководителей в вопросах формирования ученических коллективов и межличностных отношений школьников	Проведение просветительской работы педагогического коллектива Профилактика дефицитов педагогов	Июнь - Декабрь	Заместитель директора по УВР Социальный педагог
13	Снижение уровня конфликтности внутри педагогического коллектива	Увеличение доли педагогов, принявших участие в психологических тренингах	Август - Сентябрь	Заместитель директора по УВР, ВР Социальный педагог
14	Анализ ситуации конфликтов и буллинга в школе	Составлен перечень конкретных дефицитов Проработаны все варианты профилактики ресурсных дефицитов Определены потребности в корректировке программы	Май- Сентябрь	Педагог-психолог Социальный педагог