



**Программа профессионального развития педагогических кадров в
МБОУ «Верхнеусинская СШ»**

2024 г.

Содержание

1.1 Паспорт программы	3-4
1.2 Пояснительная записка	4
1.2.1 Актуальность	4-5
1.2.2 Кадровые ресурсы МБОУ "Верхнеусинская СШ"	5
1.2.3 Материально - техническое обеспечение реализации программы	5-6
2.1 Целевые ориентиры	6
2.1.1 Принципы реализации программы	6
2.1.2 Основные этапы реализации программы	6
2.1.3 Исполнители	7
2.1.4 Ожидаемые результаты	7
3. Целевые показатели и управление деятельностью	8-10

1.1 Паспорт программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогических кадров в МБОУ «Верхнеусинская СШ»
Основания для разработки	- Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», - Профессиональный Стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» - Федеральные государственные образовательные стандарты на уровне начального, основного общего и среднего общего образования.
Цель программы	Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом МБОУ «Верхнеусинская СШ»
Основные направления	1. Внедрение инновационных технологий и форм работы с педагогическими кадрами; 2. Содействие развитию субъектной позиции педагога в обеспечении непрерывного роста своего профессионального мастерства; 3. Формирование профессионально-компетентной личности педагога, способной к самосовершенствованию и самообразованию; 4. Повышение качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.
Сроки реализации программы	2024— 2026 гг.
Исполнители программы	Администрация и педагогический коллектив школы
Ожидаемые результаты реализации программы	-Рост уровня профессиональной квалификации педагогов; - Рост количества педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию; - Включенность педагогов в деятельность профессиональных сообществ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; - Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий - Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации, - Рост количества педагогов представляющих свой профессиональный опыт общественности, используя различные формы и ресурсы; - Сформирован творчески работающий коллектив педагогов единомышленников.
--	---

1.2 Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Верхнеусинская средняя школа» является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышение квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы. Программа разработана в соответствии с нормативными правовыми документами:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г №273 –ФЗ.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №544н от 18.10.201 г.

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.2.1 Актуальность

Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в новых образовательных стандартах на уровне общего образования.

Повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации.

Сегодня требуется такая система подготовки и непрерывного развития кадров, которая способна обеспечить:

- гибкое индивидуально-ориентированное образование,
- владение педагогом новыми технологиями организации педагогического процесса,
- инновационными технологиями обучения,
- ориентированная на личность ребенка,
- умением осуществлять педагогический процесс в контексте системно-деятельностного подхода.

Решение такой задачи требует системной и целенаправленной работы по развитию кадров, способных к непрерывному постдипломному образованию, сохраняющих интерес к профессии, имеющих личные амбиции и добивающихся успеха в условиях изменяющегося мира.

Реализация данной программы направлена на разработку и апробирование модели управленческого механизма организации профессионального развития кадров МБОУ «Верхнеусинская СШ»: возникновения и предъявления каждым педагогом собственных целевых ориентиров, непрерывного роста профессиональной компетентности в соответствии с задачами коллективного развития образовательного учреждения.

1.2.2 Кадровые ресурсы МБОУ «Верхнеусинская СШ»

Школа полностью укомплектована педагогическими кадрами:

- 27 педагогов имеют высшее педагогическое образование;
- 3 педагога среднее педагогическое;
- воспитателей ДОУ- 6;
- педагогов- 30
- заместитель директора по УВР-1
- заместитель директора по воспитательной работе-1
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями - 1
- педагог-организатор ОБЗР-1
- педагог-организатор-1
- социальный педагог-1
- педагог-психолог-1
- учитель – логопед-2
- учитель-дефектолог-1
- педагог-библиотекарь-1
- воспитатель ГПД-1

Педагоги имеют 100% курсы повышения квалификации(72 часа,108 часов)

17 педагогов прошли профессиональную переподготовку по соответствующим дисциплинам.

1.2.3.Материально-техническое обеспечение реализации программы

На сайте школы представлена актуальная информация о состоянии материально-технической базы учреждения

<https://sh-verxneusinskaya-r04.gosweb.gosuslugi.ru>

Технические средства обучения: проекторы, экраны, ноутбуки, МФУ, музыкальный центр.

Методическое обеспечение: дидактический материал, медиатека, библиотека учебно-методической литературы копилка педагогического опыта коллектива, библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий.

Информационное обеспечение: подключена сеть интернет, на сайте учреждения есть раздел «повышение квалификации педагогов», сайт ФИСФРДО, ведётся работа по обновлению банка нормативно-правовой документации.

Раздел II

2.1 Целевые ориентиры

Цель: Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом МБОУ «Верхнеусинская СШ»

Задачи:

- Внедрение инновационных технологий и форм работы с педагогическими кадрами;
- Содействие развитию субъектной позиции педагога в обеспечении непрерывного роста своего профессионального мастерства;
- Формирование профессионально-компетентной личности педагога, способной к самосовершенствованию и самообразованию;
- Повышение качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.

2.1.1 Принципы реализации программы

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников.

Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве школы, района, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия).

Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.1.2 Основные этапы реализации Программы:

1 этап (сентябрь 2024 г. - ноябрь 2024 г.): аналитико-диагностический и разработческий, включающий анализ исходного состояния и тенденций развития для понимания реальных возможностей и сроков исполнения Программы.

2 этап (ноябрь 2024 г.- февраль 2026 г.): основной, включающий поэтапную реализацию Программы:

- внедрение действенных механизмов развития педагогических и управленческих кадров;
- системное использование ресурса школьного методического актива;
- контроль реализации Программы, предъявление промежуточных результатов;
- трансляцию сложившегося эффективного педагогического опыта.

3 этап (март - апрель 2026 г.): практико-прогностический, включающий:

- обобщение результатов работы общеобразовательных учреждений по развитию педагогических и управленческих кадров;
- подведение итогов, осмысление результатов реализации Программы в масштабах школы;
- оценка эффективности Программы на основе достижения целевых показателей;
- постановка новых стратегических целей развития школы и конструирование дальнейших путей развития.

Сроки реализации программы

2024-2026 учебные годы.

2.1.3 Исполнители

Исполнителями настоящей программы являются:

1.Администрация МБОУ «Верхнеусинская СШ» – в части контроля за исполнением целевых показателей программы.

2.Школьная команда членов методического актива (далее – ШМА) – в части работы с педагогами-тьюторантами.

3. Управленческая команда школы (руководитель, заместители руководителей, Члены ШМА, руководители ШМО) – в части реализации мероприятий программы, организации диагностико-аналитической работы по выявлению и систематизации профессиональных дефицитов, контроля за исполнением выстроенных индивидуальных образовательных траекторий, представлением результатов деятельности педагогов и наставников.

2.1.4. Ожидаемые результаты:

- Рост уровня профессиональной квалификации педагогов;
- Рост количества педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию;
- Включенность педагогов в деятельность профессиональных сообществ;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий
- Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации,

- Рост количества педагогов представляющих свой профессиональный опыт общественности, используя различные формы и ресурсы;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов единомышленников.

III. Целевые показатели и управление деятельностью

Вариативная часть

№	Направление	Целевые показатели	Управление и контроль
1	Оформление муниципального методического заказа и планирование ИОМ педагогов	1. Не менее чем 70% педагогов школы прошли диагностику профессиональных дефицитов и составили ИОМ. 2. Наличие в школе карты профессиональных дефицитов педагогов	1. Определение целевых групп педагогов, для которых будет проведена диагностика наличия профессиональных дефицитов (учителя предметники и учителя, формирующие ФГ) 2. Заместитель директора по УВР контролирует процесс планирования и реализации ИОМ педагогами школы (1 раз в полугодие). Членами ШМА проверена своевременность и полнота выполнения ИОМ (1 раз в год)
2	Работа системы наставничества	1. Создана Программа наставничества в школе, включающая план реализации деятельности. 2. Разработана нормативно-правовая база системы наставничества. 3. Определены педагоги-наставники, оказывающие помощь по формированию функциональной грамотности. 4. Сформированы наставнические пары для не менее чем 10% педагогов с выявленными дефицитами.	1. Анализ эффективности программ наставничества заместителем директора в школе (по итогам реализации программы наставничества). 2. На основе анализа разработана программа наставничества членами творческой группы.
3	Работа команды членов школьного	1. Определены тьюторанты по направлениям работы членов ШМА.	1. Издан приказ школы о создании Творческих групп по формированию функциональной

	методического актива (ШМА) по повышению квалификации педагогов и формированию функциональной грамотности	<p>2. Членами ШМА проведены семинары в соответствии с планом работы РМА.</p> <p>3. Членами ШМА выполнены контрольные задания по каждой теме.</p> <p>4. 100% тьюторантов ШМА освоили и начали внедрять в практику приемы формирования функциональной грамотности</p>	<p>грамотности</p> <p>2. Организация посткурсовой работы по выявленным дефицитам: открытый урок, выступление на разном уровне, оформление практики.</p>
4	Повышение квалификации и устранение выявленных дефицитов	<p>1. Не менее 50% педагогов прошли обучение по Программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования.</p> <p>2. Не менее 50% руководящего состава школы прошли обучение по Программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре образовательных программ дополнительного профессионального образования.</p>	<p>1.Формирование заявки школы на курсы повышения квалификации в ИМЦ с учетом выявленных дефицитов педагогических и руководящих работников</p> <p>2. Зам. директора по УВР ведёт учет обучения педагогических и руководящих работников по Программам повышения квалификации (ежемесячно).</p>
5	Представление профессионального опыта	<p>1. Не менее 5 % педагогов принимают участие в школьных этапах конкурсов педагогического мастерства.</p> <p>2. Не менее 20% педагогов с выявленными профессиональными дефицитами демонстрируют результаты повышения своей квалификации на мероприятиях школьного и муниципального уровней.</p> <p>3. Не менее 60% педагогов школы принимают деятельное участие в мероприятиях по обмену опытом различного уровня (семинары, конференции, круглые столы, публикации)</p>	<p>1.Представление практик на школьном уровне с последующей трансляцией опыта на районной конференции</p> <p>2. Проведение предметных недель в школе. Открытые уроки, публикации.</p>
6	Контроль и	1. Не менее чем у 50% педагогов	1. Заместитель по УВР и

<p>анализ полученных результатов</p>	<p>с выявленными дефицитами реализованы составленные ИОМы.</p> <p>2. Каждый педагог провел самоанализ полноты реализации ИОМ.</p> <p>3. Заместитель директора по УВР организовала процедуру оценки выполнения ИОМ.</p> <p>4. В школе составлена карта динамики преодоления профессиональных дефицитов</p>	<p>руководители ШМО проводят анализ результатов ВПР и ГИА (ежегодно).</p> <p>2. Заместитель по УВР составляет аналитическую справку о динамике образовательных результатов обучающихся у педагогов, работавших над преодолением профессиональных дефицитов (ежегодно).</p> <p>3. Педагоги предоставляют результаты реализации ИОМ (1 раз в полугодие)</p> <p>4. Заместитель по УВР в каждой проводят анализ эффективности реализации ИОМ и составляют соответствующую аналитическую справку (ежегодно).</p>
--------------------------------------	---	---

IV раздел

Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ОУ, принимают деятельное участие в мероприятиях по обмену опытом различного уровня (семинары, конференции, круглые столы, публикации).

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность - оценка динамики индивидуального развития ребенка.

-ВСОК