

ДЕРЕВЯНКО  
ТАТЬЯНА ЮРЬЕВНА

Подписано цифровой подписью:  
ДЕРЕВЯНКО ТАТЬЯНА ЮРЬЕВНА  
Дата: 2022.09.15 20:25:31 +03'00'

# **ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ -  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №19**

Армавир  
2022 год

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Наименование Программы</p>	<p><b>Программа профессионального развития педагогов</b></p>
<p>Нормативно-правовые основания для разработки программы</p>	<p>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;          Федеральные государственные образовательные стандарты начального общего, основного общего и среднего общего образования.          Национальный проект РФ «Образование» (на 2019-2024гг)          Федеральный проект «Учитель будущего» (Национальный проект «Образование»)          Профессиональный стандарт          Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства от 29.05.2015 № 996-р.          Устав МБОУ-СОШ №19</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>Создание к концу 2024 года модели непрерывного развития и роста уровня предметной и методической компетентности педагогических работников, формирование потребности в постоянном саморазвитии, самосовершенствовании и обмене опытом за счет повышения педагогического мастерства, совершенствования средств, форм и методов обучения, их активного внедрения в практику.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявить факторы, влияющие на рост предметной и методической компетенции педагогов;</li> <li>- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных факторов риска;</li> <li>- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию педагогов (организовать обмен опытом работы педагогов, используя разнообразные формы методической работы);</li> <li>- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений (планирование курсов повышения квалификации, переподготовки);</li> <li>- мотивировать участие педагогов в инновационной деятельности;</li> <li>- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога и результативность учебно-воспитательной деятельности</li> </ul>
<p>Сроки реализации Программы</p>	<p style="text-align: center;">Сентябрь 2022 – декабрь 2024</p>

<p>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы</p>	<p>1. Повышение предметной и методической компетентности педагогических работников, приобретение новых знаний и опыта. 2. Формирование модели повышения квалификации, системы обмена опытом. 3. Увеличение количества педагогов –участников профессиональных конкурсов, семинаров, мастер-классов и т.д.</p>
<p>Этапы реализации Программы</p>	<p><b>I этап – аналитико-проектировочный: сентябрь – октябрь 2022</b> <b>Цель:</b> Создание методической базы для реализации программы: рекомендации, обучающие и диагностические материалы. <b>Ожидаемый результат:</b> создание условий для качественного внедрения программы. <b>II этап – практический: ноябрь 2022 –ноябрь 2024</b> <b>Цель:</b> Внедрение программы в практическую деятельность <b>Ожидаемые результаты:</b> Повышение профессиональной компетенции педагогов <b>III этап – аналитико-обобщающий: ноябрь 2024 – декабрь 2024</b> <b>Цель:</b> Анализ, оценка, перспектива развития педагога. Оценка результативности программы.</p>
<p>Критерии оценки ожидаемых результатов</p>	<p>Признаки, параметры, на основании которых будет производиться оценка качества и эффективности реализации программы: - снижение уровня профессиональных дефицитов педагогов ОО; - % участия педагогов ОО в реализации программы; - % удовлетворенности педагогов участием в программе Увеличение: - % педагогических работников с высшей квалификационной категорией; - % педагогических работников с первой квалификационной категорией; - доли педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций - доли педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства - доли педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут педагога</p>
<p>Порядок управления реализацией Программы</p>	<p>Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы</p>

## 2. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### 2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов.

Образовательная организация укомплектована кадрами на 100%, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определенных основной образовательной программой образовательной организации, способными к инновационной профессиональной деятельности.

Требования к кадровым условиям включают:

- укомплектованность образовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками;
- уровень квалификации педагогических и иных работников образовательной организации;
- непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу основного общего образования.

#### Кадровое обеспечение реализации основной образовательной программы основного общего образования

№ п/п	Показатели	Оценка показателей (единицы измерения: %, чел.)
1	Общее количество руководящих работников	3
1	- женского пола	
1	- мужского пола	
2	Количество руководящих работников, прошедших профессиональную переподготовку по направлениям «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом»	1
3	Средний возраст руководящих работников	46
4	Общее количество педагогических работников	50+2 с
	- женского пола	50
	- мужского пола	2
5	Потребности в педагогических кадрах (число вакансий)	нет
6	Количество педагогических работников, имеющих: высшее образование	52
6.1	среднее профессиональное образование	нет
6.2	ученую степень (кандидат наук, доктор наук)	нет
6.3	государственные и ведомственные (отраслевые) награды	5
6.4	ведомственные (отраслевые) награды регионального уровня	нет
7	Количество педагогических работников, ставших победителями (лауреатами) профессиональных конкурсов: всероссийского уровня	нет
7.1	регионального уровня	нет

7.2	муниципального уровня	нет
8	Количество педагогов, имеющих стаж педагогической работы до 3 лет	3
9	Количество педагогов, достигших пенсионного возраста	7
10	Количество педагогов, имеющих недельную нагрузку: 18 часов	2
10.1	до 25 часов	19
10.2	свыше 25 часов	27
11	Количество педагогов, прошедших курсы ПК по обновленным ФГОС	25
12	Количество педагогов, имеющих ИОМ	5
13	Количество педагогов, реализовавших ИОМ	10
14	Наличие школьных программ развития кадрового потенциала	нет

### Анализ кадрового состава учителей-предметников МБОУ-СОШ № 19

№ п/п	Учителя - предметники	Количество	Средний возраст	Образование		Стаж работы				Имеют квалификационные категории			
				высшее	Среднее профессиональное	< 4	4-10	11-20	>20	высшая	первая	соответствие	не подлежат
1	Начальные классы	18	43	18		1	3	5	9	5	6	4	3
2	Русский язык, литература	5	52	5			2		3	3	1	1	
3	Математика	5	49	5			1		4	1	1	3	
4	Физика	1	53	1					1			1	
5	Химия	1	60	1					1				1
6	Биология	1	60	1					1			1	
7	География	2	38	2			2				1	1	
8	История, обществознание	3	42	3				2	1	1		2	
9	Информатика	1	49	1					1	1			
10	Иностранный язык	5	47	5		1			4		1	3	1
11	Музыка	1	66	1					1				1
12	ОБЖ, технология	1	24	1		1							1
13	Технология	1	57	1					1			1	
14	Физическая культура	3	45	3				1	2	1	2		
15	ИЗО	1	54	1					1		1		
16	Другие педагогические работники	3	49	3		1	1		1			2	1
	ИТОГО	52		52		5	10	8	29	12	13	19	8

### 2.2 Анализ потенциала перехода школы в эффективный режим работы

Необходимость разработки Программы профессионального развития педагогов возникла в связи с «профессиональным выгоранием» учителей, отсутствием подготовленных узких специалистов.

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

Актуальность создания программы обусловлена переменами, происходящими в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города, края.

Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для выявления потенциала развития образовательной системы школы был проведен SWOT-анализ, который позволил выявить ее сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски ее развития (внешние факторы). Результаты анализа описаны в таблице:

<b>Сильные стороны</b>	<b>Благоприятные возможности</b>
<p>Школа обеспечена кадрами 100%. Участники образовательного процесса заинтересованы в переходе школы в эффективный режим работы. В школе есть инициативные, ищущие педагоги, которые вполне могут стать тем ядром, вокруг которого строится командная работа. Наличие системы воспитательной работы с опорой на традиционные мероприятия.</p>	<p>Мотивация педагогических работников на корректировку и внедрение образовательных программ, обеспечивающих качество образования. Отслеживание результативности перехода в эффективный режим развития школы. Использование развивающих технологий в учебном процессе. Участие в инновационной деятельности всех участников образовательного процесса.</p>
<b>Слабые стороны</b>	<b>Угрозы</b>
<p>Недостаточное психолого-педагогическое сопровождение обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• по адаптированным образовательным программам;</li> <li>• с девиантным поведением, особыми проблемами в поведении.</li> </ul> <p>Большая педагогическая нагрузка Высокий уровень эмоционального выгорания педагогов.</p>	<p>Непринятие отдельными педагогическими работниками программы перехода школы в эффективный режим развития. В процессе командной работы риск не завершения работы до конца, возможного обострения отношений в коллективе, появление некомандных игроков в ее составе. Рассогласованность в действиях педагогов разных уровней образования. Отсутствие единого подхода, методик, форм работы по реализации преемственности.</p>

Проведенный анализ позволяет оценить, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы школы. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития школы и инновационные технологии управления и обучения.

### 3. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

#### **Цель:**

Создание к концу 2024 года модели непрерывного развития и роста уровня предметной и методической компетентности педагогических работников, формирование потребности в постоянном саморазвитии, самосовершенствовании и обмене опытом за счет повышения педагогического мастерства, совершенствования средств, форм и методов обучения, активного внедрения в практику.

#### **Задачи:**

- выявить факторы, влияющие на рост предметной и методической компетенции педагогов;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных факторов риска;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию педагогов (организовать обмен опытом работы педагогов, используя разнообразные формы методической работы);
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений (планирование курсов повышения квалификации, переподготовки), освоение специфических подходов, технологий, методов и приемов обучения обучающихся, в том числе с рисками образовательной неуспешности (неуспевающих, с девиантным поведением, ОВЗ и т. д.);
- мотивировать участие педагогов в инновационной деятельности;
- совершенствовать работы педагогического наставничества;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога и результативность учебно-воспитательной деятельности.

Главными принципами модели профессионального роста являются: индивидуализация и непрерывность профессионального развития.

Индивидуализация предполагает выявление актуальных профессиональных дефицитов и потребностей педагога с учетом образовательных особенностей школы, ее образовательной программы.

Для профессионального развития педагога важно наличие индивидуального образовательного маршрута, который он составляет самостоятельно или с помощью наставника.

Непрерывность процесса профессионального развития педагога осуществляется через систему дополнительного профессионального образования, систему методической работы, постоянное профессиональное взаимодействие и самообразование.

Модель профессионального развития педагогов содержит несколько основных элементов:

- управленческая команда, разрабатывающая стратегию развития образовательной организации и формирующая запрос на профессиональное развитие учителей;
- педагог или команда совместного профессионального развития учителей;

- площадки общей практики и совместного педагогического исследования (группы учеников, классы, занятия внеурочной деятельности, работа с родителями и т.д.)
- площадки представления полученного опыта (методические встречи, семинары, конференции, мастер-классы, открытые уроки, на которых педагоги, группы педагогов представляют результаты проведенных совместных педагогических исследований, обмениваясь таким образом успешными практиками);
- источники ресурсов профессионального развития.

Непрерывный (циклический) характер профессионального роста педагога представляет собой следующие этапы:

1. Диагностика профессиональных дефицитов учителя, формирование запроса на информационные и методические ресурсы.
2. Выбор ресурсов (использование внутренних возможностей ОО, внешних возможностей (организации, предоставляемые услуги повышения квалификации и профессионального роста: очные, очно-заочные, дистанционные).
3. Формирование индивидуального образовательного маршрута профессионального развития.
4. Повышение квалификации.
5. Адаптация и использование новых практик, технологий. Обмен опытом.
6. Диагностика работы педагога (результат).

Такая последовательность этапов в цикле профессионального развития не только обеспечивает целенаправленное повышение профессиональной квалификации отдельного педагога, но и создает основу для повышения педагогического потенциала всего педагогического коллектива, неразрывно связана с улучшением образовательных результатов

**Дорожная карта  
реализации программы профессионального развития педагогов**

<b>№</b>	<b>Задача</b>	<b>Содержание основных мероприятий</b>	<b>Сроки выполнения</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Участники</b>
1	выявить факторы, влияющие на рост предметной и методической компетенции педагогов;	Выявление профессиональных затруднений, запросов и потребностей педагогов путем анкетирования.	Сентябрь- октябрь	Заместитель директора по УР	Педагогический коллектив школы
2	дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу	Создание (корректировка) плана-графика повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих работников.	Сентябрь- октябрь	Заместитель директора по УР	педагоги
3		Планирование работы, отслеживание графиков курсовой подготовки.	В течение всего периода	Заместитель директора по УР	педагоги
4		Создание модели профессионального роста педагогов 1. Методическое сопровождение в соответствии с выявленными профессиональными затруднениями и потребностями в профессиональной деятельности, составление и реализация индивидуального образовательного маршрута; 2. Вопросы для включения в план работы МО - психолого-педагогические аспекты работы со слабомотивированными детьми, детьми ОВЗ; - единые подходы к организации контрольно-оценочной деятельности; - особенности организации внеурочной деятельности по развитию функциональной грамотности; - организация работы с использованием технологий обучения в сотрудничестве, формирующего оценивания; - индивидуализация и дифференциация в обучении и воспитании.	В течение всего периода	Заместитель директора по УР, руководители МО	педагоги

5	Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений (планирование курсов повышения квалификации, переподготовки), освоение специфических подходов, технологий, методов и приемов обучения обучающихся, в том числе с рисками образовательной неуспешности (неуспевающих, с девиантным поведением, ОВЗ и т. д.);	Обучение педагогов на курсах повышения квалификации.	В течение года По графику	Заместитель директора по УР	Педагоги ОО
6		Прохождение процедуры аттестации, с целью присвоения квалификационных категорий.	В течение года По графику	Заместитель директора по УР	Педагоги ОО
7	Формирование системы обмена опытом	Участие педагогов в заседаниях ГМО, МО	В течение всего периода	Заместитель директора по УР	Педагоги ОО
8		Организация работы педагогов по самообразованию, выбор тематики и направлений самообразования разработка (корректировка) планов по самообразованию.	В течение всего периода	Заместитель директора по УР	
9		Работа в малых творческих группах с презентацией педагогических достижений	В течение всего периода	Заместитель директора по УР	
10		Проведение открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий по предмету (обсуждение, круглые столы)	В течение всего периода	Заместитель директора по УР, члены МО	
11		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства.	В течение всего периода	Заместитель директора по УР	
12		Оформление банка инновационного опыта	Ноябрь 2024	Заместитель директора по УР	



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022458

Владелец Дервянко Татьяна Юрьевна

Действителен с 21.04.2023 по 20.04.2024