

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Ойская  
СШ»

\_\_\_\_\_ Н.С. Глущенко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Программа профессионального развития педагогов**

**МБОУ «Ойская СШ»**

2024 г.

## Содержание

1. Краткая характеристика педагогического состава в МБОУ «Ойская СШ».
2. Цель и задачи Программы.
3. Принципы деятельности при организации профессионального развития педагогов.
4. Методы сбора и обработки информации.
5. Этапы и сроки реализации Программы.
6. Исполнители.
7. Целевые показатели и управление деятельностью.
8. План мероприятий и ожидаемые результаты.

## **1. Краткая характеристика педагогического состава в МБОУ «Ойская СШ»**

МБОУ «Ойская СШ» является малокомплектной школой. Число обучающихся – в среднем 150 человек, педагогов – 21 (4 педагога находятся в декретном отпуске) из них внешних совместителей 6 педагогов. Состав педагогов по стажу: от 0 до 5 лет – 8 человек, от 5 до 10 лет – 4 человек, от 10 до 20 лет – 3 человека, более 20 лет – 6 человек. Больше половины педагогов

По результатам самодиагностики «Школа Министерства просвещения», были выявлены показатели с низкими результатами магистрального направления «Знание» и ключевого условия «Учитель. Школьная команда». По результатам 2024 года, школа вошла в список образовательных организаций с необъективными результатами оценивания. Данные показатели могли быть вызваны сложившейся ситуацией в кадровом обеспечении школы. Происходит частая сменяемость педагогического состава, что создаёт разрыв в преемственности методов, способов, приёмов в достижении планируемых образовательных результатов, на смену педагогов – стажистов, приходят молодые, не опытные педагоги, которые испытывают затруднения в профессиональной деятельности. Таким образом, значительная часть педагогов испытывают профессиональные дефициты. В школе имеются скрытые педагогические вакансии, 40% педагогов – внутренних совместителей, прошедших переподготовку и ведущих сразу несколько предметов.

Кадровые ресурсы, которыми располагает школа:

- педагоги высшей квалификационной категории (2 человека);
- члены муниципального методического совета (2 педагога);
- школьные методические объединения, методический совет школы, учителя наставники.

Важными ресурсами являются система профессиональной подготовки и повышения квалификации (Красноярский ИРО) и система профессиональных педагогических сообществ района (9 внепредметных объединений, 11 предметных методических объединений и 5 творческих групп), районный методический актив.

## **2. Цель и задачи Программы**

**Цель:** эффективное функционирование школьной системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающей повышение качества образования.

**Задачи:**

- создать локальные нормативные акты школы и структурно-функциональную модель методической службы;
- организовать методическое сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, построенных на основе диагностики затруднений и дефицитов профессиональных компетенций, в том числе выявленных по итогам независимой оценки компетенций педагогических работников;
- обеспечить использование ресурсов (в том числе цифровых) в открытом образовательном пространстве для построения индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;
- обеспечить конструктивное взаимодействие методической службы школы с муниципальной методической службой;
- обеспечить прохождение курсов повышения квалификации педагогами согласно их потребностям;
- внедрить в практику методического сопровождения эффективные механизмы управления непрерывным профессиональным ростом педагогических работников;
- создать систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения эффективного педагогического опыта.

### **3. Принципы деятельности при организации профессионального развития педагогических кадров**

Деятельность при организации профессионального развития педагогических кадров основывается на следующих принципах:

- **принцип личностного подхода** (определение индивидуальных задач и построение индивидуальных траекторий профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций);
- **принцип вариативности** (возможность выбора педагогическими работниками форм и способов повышения квалификации, развития творческого потенциала);
- **принцип мобильности и адресности** (оперативное реагирование на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических работников);
- **принцип непрерывности** (непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогических работников);

- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы (объединение или включение педагога в работу наставнических пар/групп);

- принцип открытости (своевременное информирование педагогических работников о задачах профессионального развития, возможностях повышения квалификации и развития профессионального мастерства).

#### **4. Методы сбора и обработки информации**

1. **Беседы с педагогом** (применяется в рамках деятельности по выявлению и преодолению педагогических дефицитов).

2. **Анкетирование** (применяется в рамках деятельности по выявлению и преодолению педагогических дефицитов).

3. **Наблюдение за работой педагога** (применяется в рамках деятельности по выявлению и преодолению педагогических дефицитов; включает в себя посещение уроков, внеурочных занятий и пр.).

4. **Анализ** (применяется для получения результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников).

5. **Синтез** (применяется для формулирования потребностей муниципалитета при проектировании основных направлений деятельности, планировании мероприятий и пр.)

6. **Мониторинг** (применяется для отслеживания результатов деятельности методической службы школы).

7. **Обобщение опыта** (как разновидность аналитической деятельности применяется для подведения итогов проделанной работы и дальнейшего планирования деятельности).

#### **5. Этапы и сроки реализации Программы:**

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

**2 этап (январь 2025 г.- февраль 2026 г.):** основной, включающий поэтапную реализацию Программы:

- внедрение действенных механизмов развития педагогических кадров;
- системное использование ресурса регионального и муниципального 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 кадров;

- подведение итогов, осмысление результатов реализации Программы;
- оценка эффективности Программы на основе достижения целевых показателей;
- постановка новых стратегических целей развития школы и конструирование дальнейших путей развития.

## **6. Исполнители**

Исполнителями по настоящей программе являются:

6.1. Управленческая команда школы: директор - Глущенко Наталья Сергеева, заместитель директора по УВР - Бушуева Оксана Владимировна, методист – Демченко Оксана Валерьевна – в части контроля за исполнением целевых показателей программы.

6.2. Школьные методические объединения: ШМО учителей гуманитарного цикла, ШМО учителей естественно-научного цикла, ШМО учителей математики и информатики, ШМО учителей классных руководителей – в части координации методической работы, организации курсов повышения квалификации, проведения мероприятий школьного уровня, организации участия в мероприятиях уровней выше школьного.

6.3. Команда наставников школы: учитель математики – Бирюкова Наталья Ивановна, учитель химии – Глущенко Наталья Сергеевна, учитель начальных классов – Демченко Оксана Валерьевна – в части работы с педагогами-тьюторами.

## 7. Целевые показатели и управление деятельностью

### 7.1. Инвариантная часть

№	Направление	Целевые показатели	Управление и контроль
1	Оформление школьного методического заказа и планирование ИОМ педагогов	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Не менее чем 70% педагогов в школе прошли диагностику профессиональных дефицитов и составили ИОМ.</li> <li>2. Наличие в школе карты профессиональных дефицитов педагогов</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управленческая команда школы контролируют процесс планирования и реализации ИОМ педагогами школы (1 раз в полугодие).</li> </ol>
2	Работа системы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Издан приказ о назначении педагогов-наставников. Сформированы наставнические пары для не менее чем 10% педагогов с выявленными дефицитами.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведено анкетирование наставников и наставляемых на предмет удовлетворенности организацией наставнической деятельности в школе (по итогам реализации программы наставничества).</li> <li>3. Наставнические пары приняли участие в мероприятии на муниципальном уровне “Фестиваль практик наставничества” (ежегодно).</li> </ol>
3	Работа школьной методической службы по повышению квалификации педагогов и формированию функциональной грамотности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определены педагоги - тьюиторанты с дефицитами по формированию функциональной грамотности.</li> <li>2. Обеспечено участие тьюиторантов в мероприятиях РМА в соответствии с планом работы.</li> <li>3. 90% педагогов - тьюиторантов освоили и начали внедрять в практику приемы формирования функциональной грамотности</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Руководители ШМО посетили у педагогов - тьюиторантов не менее чем по 2 урока с последующим анализом направленным на определение результативности используемых приемов, методик, способов преподавания педагогом и качества применения заданий по формированию разных видов функциональной грамотности</li> </ol>
4	Повышение квалификации и устранение выявленных дефицитов	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Не менее 80% педагогов прошли обучение по Программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования.</li> <li>2. Не менее 90% руководящего состава школы прошли обучение по Программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре образовательных программ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управленческая команда школы ведет учет обучения педагогических работников по Программам повышения квалификации (ежемесячно).</li> <li>2. Руководители ШМО курируют работу профессиональных сообществ (ежемесячно).</li> <li>3. Заместитель директора по УВР представляет результаты работы на заседании «Школы завуча» (1 раз в четверть).</li> </ol>

		<p>дополнительного профессионального образования.</p> <p>3. 90% педагогов включены в работу районных профессиональных сообществ и сетевых региональных сообществ</p>	
5	Представление профессионального опыта	<p>1. Не менее 5 % педагогов принимают участие в муниципальных 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 50% педагогов школы принимают деятельное участие в мероприятиях по обмену опытом различного уровня (семинары, конференции, круглые столы, публикации)</p>	<p>1. Организовано участие педагогов в мероприятиях муниципального этапа конкурса “Учитель года” (ежегодно).</p> <p>2. Управленческая команда школы ведёт статистику по участию педагогов в мероприятиях по обмену опытом, учитывая эти данные при подготовке к процедуре аттестации (ежегодно).</p> <p>3. В школьное Положение о стимулировании педагогических работников, включены меры материального и нематериального поощрения работников за участие в профессиональных конкурсах и других мероприятиях по обмену опытом</p>
6	Контроль и анализ полученных результатов	<p>1. Не менее чем у 90% педагогов с выявленными дефицитами реализованы составленные ИОМы.</p> <p>2. Каждый педагог провел самоанализ полноты реализации ИОМ.</p> <p>3. Управленческая команда школы организовала процедуру оценки выполнения ИОМ.</p> <p>4. В школе составлена карта динамики преодоления профессиональных дефицитов</p>	<p>1. Заместитель директора по УВР проводит анализ результатов ВПР и ГИА (ежегодно).</p> <p>2. Заместитель директора 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>3. Управленческая команда школы проводит анализ эффективности реализации ИОМ и составляют соответствующую аналитическую справку (ежегодно).</p> <p>4. Проведен анализ фрагментов ВСОКО школы, отражающей результативность системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональных компетентностей педагогических кадров. Выявлена динамика по инвариантным показателям</p>

## 7.2. Вариативная часть

№	Направление	Целевые показатели	Управление и контроль
1			

## 8. План мероприятий и ожидаемые результаты

№	Направление	Мероприятия	Уровень	Ответственные ФИО	Срок исполнения	Ожидаемый результат
<b>1 этап (ноябрь 2024 г. - январь 2025 г.):</b> аналитико-диагностический и разработческий, включающий анализ исходного состояния и тенденций развития для понимания реальных возможностей и сроков исполнения Программы						
1	Оформление школьного методического заказа и планирование ИОМ педагогов	Организация прохождения диагностики профессиональных компетенций для определения профессиональных дефицитов	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В., Глуценко Н.С., руководители ШМО	Ноябрь 2024 г.	Не менее 70% педагогов школы прошли диагностику
2		Анализ выявленных дефицитов предметной, общеучебной, организационной и иных сферах деятельности педагогов	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В., Глуценко Н.С., руководители ШМО	Декабрь 2024 г.	В школе создана карта профессиональных дефицитов педагогов
3		Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов в соответствии с выявленными дефицитами	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В., руководители ШМО	Январь 2025 г.	Не менее чем у 70% педагогов с выявленными дефицитами составлены ИОМы
4	<b>2 этап (февраль 2025 г.- февраль 2026 г.):</b> основной, включающий поэтапную реализацию Программы					
5	Работа с	Сопровождение работы	школьный	Бушуева О.В,	В течение	90% составленных ИОМ реализованы

	ИОМ педагогов	педагогов по реализации ИОМ		Демченко О.В., Глущенко Н.С.	всего срока реализации Программы	педагогами
6	Работа системы	Издан приказ о работе наставнических пар	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В.	февраль 2025 г.	В школе разработана нормативно-правовая база наставничества
7	наставничества	Определение наставнических пар и разработка программ наставничества для педагогов школы	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В., Глущенко Н.С., руководители ШМО	февраль 2025 г.	Не менее чем для 10% педагогов с выявленными дефицитами в школе разработаны программы наставничества и определены наставники
8		Обеспечение работы наставнических пар	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В., руководители ШМО	В течение всего срока реализации Программы	100% разработанных программ наставничества реализованы, составлены отчеты о реализации
9	Работа школьной методической службы по повышению	Определение педагогов с дефицитами по формированию функциональной грамотности	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В., Глущенко Н.С., руководители ШМО	февраль 2025г.	Определены педагоги с дефицитами по формированию функциональной грамотности.
10	квалификации и педагогов и формированию	Организация участия педагогов в цикле мероприятий РМА	Муниципальный	Бушуева О.В, Демченко О.В.	2024-25 уч. год	100% педагогов с дефицитами по формированию функциональной грамотности приняли участие в мероприятиях РМА
11	функциональной грамотности	Организация обучения педагогов по формированию функциональной грамотности	школьный		2024 – 2025 уч. год	100% педагогов с дефицитами по формированию функциональной грамотности, освоили и начали внедрять в практику технологию формирования функциональной грамотности
12		Сопровождение педагогов с дефицитами по формированию функциональной грамотности, с проведением целевого анализа освоения технологий соответствующего направления	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В.	апрель -май 2025г.	Проведены и составлены технологические карты двух уроков по формированию функциональной грамотности.
13	Повышение квалификац	Разработка планов работы МС и ШМО и организация их	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В.,	Ежегодно, сентябрь	Созданы планы работы методической службы, ШМО и включены в общий

	ии и устранение выявленных дефицитов	работы в соответствии с планами		руководители ШМО		план работы школы
14		Формирование заявок школы на курсы повышения квалификации в КК ИРО с учетом выявленных дефицитов педагогических и руководящих работников	школьный	Бушуева О.В., Демченко О.В., Глущенко Н.С.	Ежегодно, май, ноябрь	Сформирована заявка на курсы повышения квалификации, в которой учтены выявленные дефициты
15		Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации педагогическими работниками в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами	школьный	Бушуева О.В., Демченко О.В., Глущенко Н.С.	В течение всего срока реализации Программы	Не менее 70% педагогов прошли обучение по Программам повышения квалификации
16		Обеспечение включенности педагогов в работу школьных, муниципальных и региональных профессиональных сообществ	Школьный, муниципальный	Руководители ШМО, Бушуева О.В, Демченко О.В.	В течение всего срока реализации Программы	70% педагогов включены в работу школьных и районных профессиональных сообществ
17	Представление профессионального опыта	Обеспечение участия педагогов в мероприятиях по обмену опытом различного уровня (семинары, конференции, круглые столы, публикации)	Школьный, муниципальный	Бушуева О.В, Демченко О.В., руководители ШМО	В течение всего срока реализации Программы	Не менее 60% педагогов приняли участие в мероприятиях по обмену опытом различного уровня
18		Цикл открытых уроков, данных педагогами, прошедшими повышение квалификации в связи с выявленными профессиональными дефицитами	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В.	Ноябрь-декабрь 2025 г.	80% педагогов, прошедших повышение квалификации в связи с выявленными профессиональными дефицитами дали открытые уроки на уровне школы
19		Участие педагогов в районном фестивале наставничества	Школьный, муниципальный	Бушуева О.В, Демченко О.В.	Ежегодно, первая декада декабря	Представлен опыт реализации наставнической деятельности школы
20		Участие педагогов в районной методической конференции	Школьный, муниципальный	Бушуева О.В, Демченко О.В.	Ежегодно, первая декада	Представлены практики не менее 20% педагогов школы

			ный		апреля	
21		Участие педагогов в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года»	Муниципальный	Бушуева О.В., Демченко О.В., Глуценко Н.С.	Ежегодно, декабрь-январь	Приняли участие не менее 5 % педагогов школы
22		Промежуточный анализ полноты реализации программ профразвития школы	школьный	Бушуева О.В., Демченко О.В., Глуценко Н.С.	Июнь 2025 г.	Создана аналитическая справка с описанием результатов реализации программ профразвития школы. Отклонение от запланированных результатов составляет не более 20%
<b>3 этап (март - апрель 2026 г.):</b> практико-прогностический, включающий обобщение результатов, подведение итогов и постановку новых стратегических целей развития						
23	Контроль и анализ полученных результатов	Анализ реализации ИОМ педагогов, динамики преодоления профессиональных дефицитов	школьный	Бушуева О.В., Демченко О.В., Глуценко Н.С.	Март 2026 г.	В школе создана карта динамики преодоления профессиональных дефицитов. Не менее чем у 90% педагогов с выявленными дефицитами реализованы составленные ИОМы
24		Анализ динамики образовательных результатов обучающихся у педагогов, работавших над преодолением профессиональных дефицитов	школьный	Бушуева О.В.	Март 2026 г.	Наличие в школе аналитической справки о динамике образовательных результатов обучающихся у педагогов, работавших над преодолением профессиональных дефицитов.
25		Анализ результатов ВПР в контексте достижения результатов педагогами-тьюторами РМА и педагогами, работавшими над преодолением профессиональных дефицитов	школьный	Бушуева О.В.	Май 2026 г.	Не менее чем у 80% педагогов выявлена положительная динамика образовательных результатов обучающихся
26		Анализ реализации программы профразвития школы	школьный	Бушуева О.В., Демченко О.В., Глуценко Н.С.	Май 2026 г.	Создана аналитическая справка с описанием результатов реализации программы профразвития школы. Отклонение от запланированных результатов составляет не более 20%

27	Представление управленческой практики в рамках «Директорского приема»	Муниципальный	Глущенко Н.С.	Март-май 2026 г.	Управленческая команда школы представила управленческую практику «Рост профессионального мастерства педагога с использованием технологии профессионального развития ИОМ»
28	Составление аналитической справки о результатах реализации Программы и планирование дальнейшей деятельности	школьный	Бушуева О.В, Демченко О.В., Глущенко Н.С.	Май 2026 г.	Создана аналитическая справка, являющаяся основой для корректировки дальнейших действий