

Директор МБОУ «СОШ № 21»
« 21 » _____ 2019 г.

6/11/18

Е. Л. Кибирова

27 » декабря 2023 г.

пос. Тельмана, 2023г.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов.
Нормативно-правовые основания для разработки Программы	– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (действующая редакция); – Закон Республики Северная Осетия-Алания от 27 декабря 2013 года №61-РЗ «Об образовании в Республике Северная Осетия-Алания»; – Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 года №286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»; – Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 года № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»; – Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 года №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»; – Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.10 № 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»; – Приказ Минпросвещения России от 18.07.2022 г. № 569 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утверждённый приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 года № 286»; – Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" – Приказ Минпросвещения России от 20.05.2020 г №254 «Об утверждении федерального перечня учебников, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования организациями, осуществляющими образовательную деятельность»; – Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 22.03.2021 г. № 115 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования" (с изменениями на 11 февраля 2022 года); – Письмо Минпросвещения России от 17.06.2022 года № 03-871 «Об организации занятий «Разговоры о важном»;

	– Устав МБОУ ООШ пос. Тельмана
Цель Программы	Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.
Задачи Программы	1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации. 2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности. 3. Проведение школьных семинаров для педагогов. 4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня. 5. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.
Основные разработчики	Кибирова Е. Л. – директор школы, Стефутина И.В. - заместитель директора по УВР
Сроки реализации Программы	2023 – 2025 гг.
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	1. Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт. 2. Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.
Этапы реализации Программы	I этап – аналитико-проектировочный: 03.2023 – 06.2023 гг. II этап – реализующий: 09.2023 -05.2025 гг. III этап – аналитико-обобщающий: 05.2025-08.2025 гг.
Ответственные лица	Кибирова Е. Л. – директор школы, Стефутина И.В. - заместитель директора по УВР, Смирнова И.В. - заместитель директора по ВР, заведующие учебными кабинетами, Управляющий совет школы, родители, обучающиеся
Порядок управления реализацией Программы	Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы и Управляющим советом школы. Управление реализацией программы осуществляется директором школы.

2. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов.

В настоящий момент школа испытывает острый дефицит педагогических кадров. Всего педагогов 12, из них:

- В декретном отпуске – 2
- Работают как внешние совместители – 2
- Работают по внутреннему совмещению – 8

Со 2-го полугодия 2022-2023 уч. года преподавание немецкого языка не ведётся в связи с увольнением сотрудника. В связи с вышеизложенным, педагогические работники школы вынуждены иметь высокую часовую нагрузку.

Педагогический стаж:

Всего	До 5 лет	5-30 лет	Свыше 30
12	3	6	3

Уровень образования:

Всего	Высшее	Среднее специальное
12	8	4
	67%	33%

Половая принадлежность:

Мужчины	Женщины
1	11

Квалификация учителей, преподающих предметы:

Всего	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
12	0	1	7	4
	0%	8%	59%	33%

Возраст сотрудников:

Всего	До 30 лет	30-55 лет	Свыше 55 лет
12	1	7	4

Средний возраст педагогов – 49,5 лет.

Ограниченный круг педагогов школы является лауреатами и участниками профессиональных конкурсов различного уровня, пятеро отмечены Почетными грамотами Министерства образования и науки Республики Северная Осетия – Алания, Стефутина И.В. отмечена Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Кибилова Е.Л. носит звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации».

С целью мониторинга уровня мастерства педагогических кадров администрацией школы ведётся сравнительный анализ качества преподавания по четвертям, годам, имеются портфолио педагогов. Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы планирует осуществлять распространение педагогического опыта на разных уровнях через семинары, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволит в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей.

Обучение в школе ведется по федеральным государственным образовательным стандартам. С 2022 года началось поэтапное введение нового ФГОС начального и основного общего образования.

2.2 Анализ потенциала перехода школы в эффективный режим работы.

Необходимость разработки Программы профессионального развития педагогов возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, «старением» и «профессиональным выгоранием» учителей. 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 еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего 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 района и республики. 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 анализ, который позволил выявить ее сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски ее развития (внешние факторы). Результаты анализа описаны в таблице.

<i>Сильные стороны (S)</i>	<i>Слабые стороны (W)</i>
✓ Участники образовательного процесса заинтересованы в переходе школы в эффективный режим работы. ✓ Наличие системы дополнительного образования и внеурочной деятельности. ✓ 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. ✓ Функционирование на базе школы Центра Точка роста естественно-научной и технологической направленностей	✓ Острый дефицит кадров. ✓ Низкие показатели образовательных результатов по русскому языку и математике (результаты ВПР и ОГЭ). ✓ Недостаточное психолого-педагогическое сопровождение обучающихся по адаптированной образовательной программе (педагог-психолог находится в декретном отпуске). ✓ Высокий уровень эмоционального выгорания педагогов. ✓ Нехватка у педагогов опыта работы в команде. ✓ Низкий профессионализм учителей (только 8% учителей имеют категорию). ✓ Малоэффективная работа Управляющего совета школы.
<i>Возможности (O)</i>	<i>Угрозы (Риски) (T)</i>
✓ Удовлетворение образовательных результатов, обучающихся с различными способностями и возможностями. ✓ Организация работы с одаренными детьми. ✓ Мотивация педагогических работников на корректировку и внедрение образовательных программ, обеспечивающих качество образования.	✓ 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.

✓ Отслеживание результативности перехода в эффективный режим развития школы. ✓ Тиражирование положительного опыта работы школы, работающей в сложных социальных контекстах. ✓ Использование развивающих технологий в учебном процессе. ✓ Участие в инновационной деятельности всех участников образовательного процесса.	✓ Рассогласованность в действиях педагогов разных ступеней обучения. ✓ Отсутствие единого подхода, методик, форм работы по реализации преемственности.
---	---

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

Перед школой поставлена следующая **цель**: развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.

Результатом входного внешнего и внутреннего мониторинга основных школьных процессов стало выявление **проблемы** недостаточной предметной и методической компетентности педагогических работников. Для её решения необходимо осуществить следующие **задачи**:

1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.
2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности.
3. Проведение школьных семинаров для педагогов.
4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.
5. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.

Решение этих задач должно привести к следующим **планируемым результатам**:

- Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников.
- Учителями приобретены новые знания и опыт.
- Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.

Всё вышеизложенное должно повлиять на качество образования в школе в лучшую сторону.

4. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
1	Создание плана подготовки к ГИА	Ежегодно, сентябрь	Заместитель директора по УВР
2	Прохождение курсов повышения квалификации педагогами школы	По отдельному графику	Заместитель директора по УВР
3	Мониторинг уровня подготовки выпускников 4 и 9 классов на основе результатов итоговой аттестации	Ежегодно, июнь, июль	Заместитель директора по УВР
4	Мониторинг качества обученности учащихся по результатам полугодовых и годовых контрольных работ	Каждое полугодие	Заместитель директора по УВР
5	Мониторинг образовательных достижений учащихся 4-х классов начальной школы по ФГОС	Ежегодно, апрель, май	Заместитель директора по УВР
6	Мониторинг выполнения учебных программ по предметам	Ежегодно, конец четверти, года	Заместитель директора по УВР
7	Проверка состояния преподавания предметов учебного плана.	В течение года	Заместитель директора по УВР
8	Анализ результативности внеурочной деятельности	Ежегодно, конец четверти	Заместитель директора по УВР
9	Мониторинг результативности учебного процесса по итогам четвертей и учебному году	Ноябрь, январь, апрель, май, июнь	Заместитель директора по УВР
10	Мониторинг исследования адаптационного периода обучающихся 1 и 5 классов	Сентябрь, октябрь	Заместитель директора по УВР
11	Обеспечение проведения независимой оценки качества образования	По графику Росособнадзора	Заместитель директора по УВР

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Директор:

- Общий контроль реализации программы;
- Обеспечение взаимодействия участников образовательного процесса;
- Укрепление материально-технической базы учебных кабинетов и приведение средств обучения в соответствии с современными требованиями;
- Управление бюджетом;
- Организация мониторинга хода и результатов реализации Программы в целях проведения возможных корректировок ведущихся и планируемых действий;
- Направляет работу Управляющего совета школы.

Заместители директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе:

- Системный анализ проблем и планирование деятельности, направленной на их разрешение;
- Организация и разработка механизма взаимодействия участников образовательного процесса и социальных партнёров;
- Организация повышения квалификации педагогических кадров;
- Развитие творческих инициатив, мобильности педагогических работников ОУ, обобщение и распространение передового опыта педагогов;
- Организация взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с последующим самоанализом и анализом достигнутых результатов;
- Анализ состояния преподавания по итогам промежуточного, итогового контроля;
- Текущий контроль реализации перехода школы в эффективный режим работы.

Педагог-психолог:

- Реализация психологической поддержки участников образовательного процесса;
- Разработка и реализация модели (цикла занятий) по психологической подготовке учащихся к ГИА;
- Выявление обучающихся, имеющих личностные и познавательные трудности при подготовке и сдаче ГИА;
- Оказание помощи при трудностях в обучении, общении или психическом самочувствии;
- Обучение навыкам самопознания, самораскрытия, самоанализа, использования своих психологических особенностей и возможностей для успешного обучения и развития;
- Организация консультативной работы с педагогами, в рамках которой происходит разработка и планирование единой психолого-педагогической стратегии сопровождения каждого ребенка в процессе обучения;
- Организация коррекционно-развивающей работы:
 - 1) Развитие познавательной сферы учащихся: внимания, памяти, мышления, воображения и т.д.
 - 2) Снятие тревожности, формирование адекватной самооценки.
 - 3) Развития произвольности, навыков самоорганизации и самоконтроля.
 - 4) Обучения способам релаксации и снятия эмоционального и физического напряжения.
 - 5) Повышение сопротивляемости стрессу.
 - 6) Актуализация внутренних ресурсов.
- Проведение психологической профилактики, направленной на предупреждение возникновения явлений дезадаптации обучающихся, трудностей в интеллектуальном и личностном развитии, организацию восстановительных мероприятий, а также осуществление мероприятий по управлению психическим состоянием (обучение психической саморегуляции; формирование уверенности в своих силах; выработка навыков мобилизации в стрессе; развитие творческого потенциала), разработку конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям по оказанию помощи в вопросах воспитания, обучения и развития.
- Участие в подготовке и проведении родительских собраний;
- Участие в разработке модели психолого-педагогического сопровождения обучающихся;
- Проведение опросов, диагностики с целью определения эффективности работы.

Педагогические работники:

- Обеспечение предметной готовности выпускников к сдаче ГИА;
- Проведение предметной диагностики с целью оценки уровня усвоения учащимися учебной программы;
- Проведение индивидуальных и групповых занятий в рамках учебного плана;
- Освоение новых образовательных технологий и активных методов обучения;
- Разработка и проведение профессиональных проб;
- Активное использование в образовательном процессе метода проектов, проблемных ситуаций.

Классный руководитель:

- Информирование и осуществление постоянной связи между субъектами образовательного процесса;
- Формирование позитивного отношения к ВПР, ГИА;
- Оказание психолого-педагогической поддержки выпускников на протяжении всего периода подготовки к ВПР, ГИА, во время проведения, а также после окончания процедуры;
- Организация взаимодействия обучающихся, педагогических работников, родительской общественности, социальных партнёров;
- Проведение профориентационных мероприятий.

6. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РУКОВОДСТВА И КОНТРОЛЯ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ

Руководство реализацией Программой осуществляется на уровне педагогического совета, общешкольного родительского комитета и Управляющего совета школы.

Отслеживание и корректировка основных шагов реализации Программы потребуют организации мониторинга, что подразумевает: систематический сбор, обработку, анализ и распространение информации о реализации Программы, ориентированной на информационное обеспечение управления процессом, позволяющей судить о его состоянии в любой момент времени и дающей возможность прогнозировать его развитие.

Цель мониторинга – выявить соответствие реальных шагов перехода в эффективный режим работы школы плану реализации.

Содержание мониторинга – сроки реализации Программы, организация и проведение семинаров; результаты ГИА, анкетирование, интервьюирование, диагностика адаптации участников образовательного процесса в переходный период.

Периодичность – два раза в год.