

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 4 П.Г.Т.СОСЬВА



Утверждаю
директор МБОУ СОШ № 4 п.г.т. Сосьва
М.А. Меркушина М.А. Меркушина
01.09.2022 г.

**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 4 П.Г.Т.СОСЬВА**

На 2022-2024 годы

**Приоритет: «Совершенствование
кадровой политики»**

2022 год

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов.
Нормативно-правовые основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; - Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования; - Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования; - Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования; - Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; - Федеральный государственный образовательный стандарт обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями); - Устав МБОУ СОШ № 4 п.г.т. Сосьва.
Цель Программы	Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации. 2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности. 3. Проведение школьных семинаров для педагогов. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня. 4. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.
Основные разработчики	Болдырева Н.В., заместитель директора по УР, Червякова Е.А., заместитель директора по ВР, Бондырева Е.Н., педагог-психолог.
Сроки реализации Программы	10.2022 – 08.2024 гг.
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 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	<p>I этап – аналитико-проектировочный: 10.2022 – 12.2022 гг.</p> <p>II этап – реализующий: 01.2023 -05.2023 гг.</p> <p>III этап – аналитико-обобщающий: 06.2023-08.2024 гг.</p>

Ответственные лица	Меркушина М.А., директор школы, Болдырева Н.В., заместитель директора по УР, Червякова Е.А., заместитель директора по ВР, Бондырева Е.Н., педагог-психолог, родители, учащиеся
Порядок управления реализацией Программы	Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы. Управление реализацией программы осуществляется директором школы.

1. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов.

В настоящий момент преподавание в школе ведется по всем предметам, однако школа испытывает дефицит педагогических кадров, т.к. имеются внешние совместители по учебным предметам: физика, история и обществознание, музыка. Контингент педагогических работников описан в таблице 1.

Педагогический стаж:

Таблица 1

Всего	До 5 лет	До 10 лет	до 20 лет	Свыше 20 лет	Свыше 30 лет
33	5	2	7	9	10

Уровень образования:

Всего	Высшее	Среднее специальное
33	22	11
	66%	34%

Половая принадлежность:

Мужчины	Женщины
6	27

Квалификация учителей, преподающих предметы:

Всего	Высшая	Первая	Без категории
33	6	20	7
	18%	61%	21%

Средний возраст педагогов – 48 лет.

С целью мониторинга уровня мастерства педагогических кадров с сентября 2022 года в школе ведутся карты диагностики профессионального мастерства, 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.

Качество знаний в целом по школе составляет порядка 39%.

1.2 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 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 анализ, который позволил выявить ее сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски ее развития (внешние факторы). Результаты анализа описаны в таблице 2.

Таблица 2

Сильные стороны	Благоприятные возможности
<p>Участники образовательного процесса заинтересованы в переходе школы в эффективный режим работы.</p> <p>Наличие элективных предметов, факультативных занятий, кружков.</p> <p>В школе есть инициативные, ищущие педагоги, которые вполне могут стать тем ядром, вокруг которого строится командная работа.</p> <p>Высокий профессионализм учителей (около 80% учителей имеют категорию).</p> <p>Наличие системы воспитательной работы с опорой на традиционные мероприятия.</p> <p>Организовано психолого-педагогическое сопровождение деятельности.</p>	<p>Удовлетворение образовательных результатов, обучающихся с различными способностями и возможностями.</p> <p>Организация работы с одаренными детьми.</p> <p>Мотивация педагогических работников на корректировку и внедрение образовательных программ, обеспечивающих качество образования.</p> <p>Отслеживание результативности перехода в эффективный режим развития школы.</p> <p>Тиражирование положительного опыта работы школы, работающей в сложных социальных контекстах.</p> <p>Использование развивающих технологий в учебном процессе.</p> <p>Наличие педагога – психолога.</p>
Слабые стороны	Угрозы

<p>Низкие показатели образовательных результатов по основным предметам (результаты ВПР, ОГЭ, ГИА).</p> <p>Недостаточное психолого-педагогическое сопровождение обучающихся по адаптированной образовательной программе.</p> <p>Высокий уровень эмоционального выгорания педагогов.</p> <p>Нехватка у педагогов опыта работы в команде.</p> <p>Боязнь педагогов участвовать в дискуссии.</p> <p>Монологический тип отношений.</p> <p>Формирование и развитие образования на каждом уровне осуществляется без достаточной опоры на предшествующее образование и без учета дальнейших перспектив.</p> <p>Несогласованность между «входными» и «выходными» требованиями к учащимся 4-5 классов.</p> <p>Несовершенство существующей системы диагностики при переходе с одного образовательного уровня на другой.</p> <p>Отсутствие единства в программах обучения и воспитания.</p> <p>Отсутствие учета возрастной психологии обучающихся при переходе с одного уровня обучения на другой.</p>	<p>Непринятие отдельными педагогическими работниками программы перехода школы в эффективный режим развития.</p> <p>В процессе командной работы риск не завершения работы до конца, возможного обострения отношений в коллективе, появление некомандных игроков в ее составе.</p> <p>Рассогласованность в действиях педагогов разных уровней обучения.</p> <p>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.

2. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Результатом входного внешнего и внутреннего мониторинга основных школьных процессов стало выявление следующей **проблемы**: Недостаточной предметной и методической компетентности педагогических работников

Перед школой поставлена следующая **цель**:

Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.

Для ее достижения необходимо решить 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.

Все выше изложенное должно повлиять на качество образования в школе в лучшую сторону.

План реализации приоритета «Совершенствование кадровой политики»

№ п/п	10.2022-05.2023		09.2023-05.2024	
	Первое полугодие	Второе полугодие	Первое полугодие	Второе полугодие
Приоритет: Совершенствование кадровой политики				
Цель: Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.				
1	Анализ предметной и методической компетентности педагогических работников при помощи различных методик.	Организация круглых столов ШМО различной направленности. Проведение школьных семинаров для педагогов. Участие педагогов в конференциях и	Организация круглых столов с привлечением приглашенных специалистов на базе школы. Участие педагогов в семинарах, конференциях и конкурсах	Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт.

		конкурсах различного уровня.	различного уровня.	
2	Сбор и анализ информации о прохождении педагогами курсов повышения квалификации и переподготовки.	Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.	Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт.	
3	Анализ состояния межличностных отношений в педагогическом коллективе.	Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.	Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.	

3. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
1	Создание плана подготовки к ГИА	Ежегодно, сентябрь	Заместитель директора по УР
2	Прохождение курсов повышения квалификации педагогами школы	По отдельному графику	Заместитель директора по УР
3	Мониторинг уровня подготовки выпускников 4х, 9х, 11х, классов на основе результатов итоговой аттестации	Ежегодно, Июнь, июль	Заместитель директора по УР
4	Мониторинг качества обученности учащихся по результатам полугодовых и годовых контрольных работ	Каждое полугодие	Заместитель директора по УР
5	Мониторинг образовательных достижений учащихся 4-х классов начальной школы по ФГОС	Ежегодно, Апрель, Май	Заместитель директора по УР

6	Мониторинг выполнения учебных программ по предметам	Ежегодно, конец четверти, года	Заместитель директора по УР
7	Проверка состояния преподавания предметов учебного плана.	В течение года	Заместитель директора по УР
8	Анализ результативности внеурочной деятельности	Ежегодно, конец четверти	Заместитель директора по УР
9	Мониторинг результативности учебного процесса по итогам четвертей (полугодий) и учебному году	Ноябрь, январь, апрель, май, июнь	Заместитель директора по УР
10	Мониторинг исследования адаптационного периода обучающихся 1-х и 5-х классов	Сентябрь, Октябрь	Заместитель директора по УР
11	Обеспечение проведения независимой оценки качества образования	По графику Рособнадзора	Заместитель директора по УР

4. 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 учебной 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 учащихся, 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) Развитие произвольности, навыков самоорганизации и самоконтроля.

4) Обучение способам релаксации и снятия эмоционального и физического напряжения.

5) Повышение сопротивляемости стрессу.

б) Актуализация внутренних ресурсов.

– проведение психологической профилактики, направленной на предупреждение возникновения явлений дезадаптации учащихся, 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 учащихся;

– 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 базисного учебного плана;

– освоение новых образовательных технологий, активных методов обучения и др.;

– 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 учащихся, педагогических работников, родительской общественности, социальных партнёров;
- проведение профориентационных мероприятий.
-

5. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РУКОВОДСТВА И КОНТРОЛЯ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ

Руководство реализацией Программой осуществляется на уровне педагогического совета, общешкольное родительского комитета.

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.