

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8»

Рассмотрена
на педагогическом совете
Протокол № 3 от «29» декабря 2023 г.

Утверждено:
И.о. директора МКОУ СОШ № 8
Л.В. Данилевская
Приказ № 168-од от «29» декабря 2023 г.



ПРОГРАММА профессионального развития педагогов

на 2024 г.

п.Зимняя Ставка
2023 г.

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы	2
1.2.	Пояснительная записка	2-3
1.2.1	Актуальность	
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	3-4
Раздел II		
2.1	Целевые ориентиры программы	5
	Задачи программы	
	Принципы программы	
	Механизмы реализации программы	
	Сроки реализации	6
	Ожидаемые результаты	
Раздел III		
3.1	Система мероприятий по реализации Программы	6-8
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	8-9

Раздел I

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» на 2024 год
Разработчик программы	Заместитель директора по УВР Магомедова А.К.
Цель программы	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития. - Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации. - Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. - Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей.
Сроки реализации	2024 год
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Мотивация к качественному педагогическому труду. - Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах. - Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности). - Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий. - Пополнение нормативной базы ОО. - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; - Сформирован творчески работающий коллектив педагогов единомышленников. <p>Качественная реализация ООП ОО (по результатам ВСОКО)</p>
Система организации контроля	Текущий контроль, осуществляемый заместителем директора по УВР, руководителями МО.

1.2.

Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы. Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

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

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере

дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ОО. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования. В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Общеобразовательному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка,
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений реализуется не всегда продуктивно и качественно, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ОО. Это выражается в том, что по результатам контрольно - оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, возрастные особенности. Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы с педагогическим коллективом и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов образовательной организации. Поэтому основной управленческой задачей стала разработка программы профессионального развития педагогов МКОУ СОШ № 8.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов МКОУ СОШ № 8

МКОУ СОШ № 8 - 100 % укомплектовано педагогическими кадрами*(* - информация актуальна на август 2023 г.)
Общий состав коллектива: 26 человек*.

Педагогический коллектив: 16 педагогов*. Образовательный процесс осуществляют 1 директор, 13 учителей, 1 библиотекарь, 1 педагог-психолог.

Педагоги имеют 100 % курсы повышения квалификации* (72 часа, 108 часов), 1 педагог проходит профессиональную переподготовку «Менеджмент в образовании».

Профессиональный уровень педагогов (на начало 2023-2024 учебного года)

1. Структура кадрового потенциала (количество)

Руководящие работники (дир. +замы)	Учителя	Педагогические работники	Учебно-вспомогательный персонал	Обслуживающий персонал	Итого работников в ОО (без внешних совместителей)
3	12	0	2	7	23

Примечание: работника считаем 1 раз по основной должности

2. Обеспеченность кадрами:

Совместители: Внутренние/внешние Предмет-количество	Работающие пенсионеры: Предмет-количество	Потребность в кадрах предмет – количество	Вакансии предмет – количество	% обеспеченности кадрами ОО	Средняя нагрузка учителей	
					начальных классов	предметников
Внешний совместитель – ин.яз. -1	Технология -1 Русский язык -1 История – 1 Начальные классы - 2	Биология/химия -1 Ин.яз -1 География -1 Начальные классы -1 ИЗО/музыка - 1 Физика - 1	Биология/химия -1 Ин.яз -1 География -1 Начальные классы -1 ИЗО/музыка - 1 Физика – 1 Педагог-организатор - 1		1 ставка	1,5 ставки

3. Уровень образования:

Всего пед. работников (руководители, учителя, пед.раб.)	Высшее					Среднее профессиональное (педагогическое)	Обучаются заочно,	
	Высшее педагогическое	Высшее педагогическое	бакалавриат	специалитет	магистратура		имея базовое образование	Не имеют базового образования
16	11	1	3			3	1	

4. Категорийность:

всего	б/к	соответствие	первая	Высшая
16	9	3	1	3

5. Возрастной состав

всего	До 25 лет	25-30 лет	30-35 лет	35-40 лет	40-45 лет	45-50 лет	50-55 лет	55-60 лет	60-65 лет	Старше 65 лет
16	0	4	2		2		3		4	1

6. Общие сведения о педагогах

Предмет	Общее кол-	Квалификационные категории педагогических	Образование	Участ в.в	Кол-во педагогов по стажу

	во учит елей	работников							оценк е проф. компе тенци й					Рабо таю щие пенс ионе ры
		В ыс ш.	пе рв ая	соотв зани маем ой долж н.	без кате гор ии	выше е по препо давае мому предм ету	Высшее, но не соотв. препода ваемому предмет у	Средне е профес сионал ьное		Моло дые педаг оги стаж работ ы 1-3 года	4- 1 0 лет	1 - 2 0 лет	2 0 и 6 о л ее	
Нач. классы	4	1		2	1	3		1			1	0	3	2
Русский язык и литератур а	3	1		1	1	3					2		1	1
История	1				1	1								
Общество знание	1			1		1			1		1		1	1
Информат ика														
Физика														
Математи ка	1				1	1				1				
Химия														
Географи я														
Биология														
Ин.язык	1				1		1			1	1			
Физическ ая культура	2		1		1	1		1		1		1		
Трудовое обучение	1	1				1							1	1
Музыка														
ОБЖ														
Учитель- логопед														
Социальн ый педагог														
Педагог доп. образован ия														
Педагог- психолог														
Педагог- организат ор														
Итого	14	3	1	4	6	11	1	2	9	3	5	1	5	5

Раздел II

2.1. Целевые ориентиры

Цель программы: создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

Задачи программы:

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;
2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;

Принципы программы

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС).

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

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

Механизмы реализации Программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности. Практический результат. Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

2. Практический этап.

Основное содержание. В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития школьников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности. Практический результат. Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

3. Аналитический этап.

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов. Практический результат. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития педагогов.

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 1 год в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

Ожидаемые результаты реализации Программы

1. Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
2. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышению компетенций;
3. Мотивация к качественному педагогическому труду;
4. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
5. Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
6. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
7. Пополнение нормативной базы образовательного учреждения;
8. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
9. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
10. Качественная реализация ООП ОО (по результатам ВСОКО).

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Мероприятие	результат	Сроки	Ответственн ые
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей. (не реже 1 раза в 3 года)	целенаправленно е, непрерывное повышение уровня	Ежегодно август	Зам.директора по УВР
Представление и награждение лучших работников ОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	квалификации педагогов, их профессиональн ого развития	Ежегодно	Директор
Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников. Усиление дифференциации оплаты труда.		По мере необходимо сти	Директор

Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов		регулярно по плану	Зам.директора по УВР
Анализ кадровой ситуации в системе ОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров		ежегодно	Директор, зам.директора по УВР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ОУ)		март	Зам.директора по УВР
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете		В течение всего периода	Зам.директора по УВР
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Зам.директора по УВР
Планирование образовательной работы: - Консультирование педагогов ОУ по вопросам ФОП - образования в образовательной практике - оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации) - проведение ВСОКО - организация методического сопровождения; - индивидуальные консультации; - конкурсы - наставничество - включение педагогов в образовательное пространство: клубы молодого педагога, интернет-сообщества - семинары-практикумы; - мастер-классы; - вовлечение в проектную деятельность; - поддержка традиций;		В течении всего периода	Зам.директора по УВР, Руководители МО

Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития		В течение всего периода	Зам.директора по УВР
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления вновь пришедших педагогов		В течение всего периода	наставники, Зам.директора по УВР
Развитие конкурсного движения: -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы		В течение всего периода	Зам.директора по УВР
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации	повышение качества методической работы на основе выявленных образовательных потребностей	В течение всего периода	Зам.директора по УВР
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе		В течение всего периода	Директор, Зам.директора по УВР
Мероприятия на командообразование тренинги против профессионального выгорания	благоприятный психологический климат в коллективе	В течение всего периода	Зам.директора по УВР, педагог-психолог
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок		В течение всего периода	Зам.директора по ВР

РАЗДЕЛ IV

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.

Способы оценки изменений:

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

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Нормативная база, регламентирующая сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями. Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации и т.д
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, участвующих в конкурсах, творческих группах. Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы.
Закрепление кадров в ОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность.
Качественная реализация ООП ОО	Результаты ВСОКО