



УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ «Танзыбейская СШ»

А.М. Кильдибекова

10 октября 2024 г.

**Программа профессионального развития педагогических и
управленческих кадров в МБОУ «Танзыбейская СШ»**

2024 г.

Содержание

1. Краткая характеристика окружающего социума, влияющего на деятельность школы
2. Цель и задачи Программы.
3. Принципы деятельности при организации профессионального развития педагогических кадров.
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 окружающего социума, влияющего на деятельность школы

МБОУ «Танзыбейская СШ» расположена в п. Танзыбей, Ермаковского района, Красноярского края, через поселок пролегает федеральная трасса Р257. Поселок находится в 50-ти километрах от районного центра.

Контингент обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних) состоит из жителей п. Танзыбей, д. Покровка, д. Черная Речка. В школе обучается около 150-ти человек, из них есть дети-инвалиды, дети с ОВЗ.

Партнерами школы являются: детский сад, муниципальное учреждение «Сельская библиотека», физкультурно-спортивный клуб «Прометей», Дом культуры, молодежный центр «Звездный». С данными учреждениями школа организует координационный совет, на котором составляется совместный план мероприятий на год.

Общая характеристика педагогических кадров.

1. Уровень образования педагогов

Всего педагогов	Высшее профессиональное (педагогическое) количество	Среднее педагогическое образование количество	Среднее специальное (не педагогическое) количество	Нет образования количество	На основе переподготовки количество
18	16	2	0	0	0

2. Стаж педагогической работы

До 2-х лет	По возрасту (до 35 лет)	До 5 лет	До 10 лет	До 25 лет	25 и более
1	4	1	3	4	10

3. Уровень квалификации педагогов за последние 3 года

2022		2023		2024	
Первая	Высшая	Первая	Высшая	Первая	Высшая
6	4	6	4	5	4

Средний возраст педагогического коллектива – 50 лет, молодые специалисты не желают переезжать в сельскую местность.

В школе имеются педагогические вакансии – учителя русского языка и литературы, учителя математики, и, как следствие, высокая доля педагогов – внутренних совместителей, ведущих сразу несколько предметов, что говорит о большой педагогической загруженности.

Кадровые ресурсы, которыми располагает методическая служба школьной системы образования:

- педагоги высшей квалификационной категории (4 человека);
- члены команды Регионального методического актива (1 человек);
- члены школьного методического совета (5 из 18 педагогов);

Важными ресурсами являются система профессиональной подготовки и повышения квалификации (Красноярский ИРО) и система профессиональных педагогических сообществ школы (4 школьных методических объединений: ШМО естественнонаучных дисциплина, гуманитарных наук, точных наук, учителей труда, физкультуры, ОБЗР), а также по мере необходимости создаются творческие группы).

2. Цель и задачи Программы

Цель: эффективное функционирование школьной системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающей повышение качества образования в МБОУ «Танзыбейская СШ».

Задачи:

- внедрить в практику методического сопровождения эффективные механизмы управления непрерывным профессиональным ростом педагогических работников;
- создать систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения эффективного педагогического опыта;
- внести изменения в локальные нормативные акты Школы и структурно-функциональную модель методической службы в части обновления структуры и функций структурных подразделений 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 команды ШМА с методической службой Школы;
- обеспечить конструктивное взаимодействие методической службы Школы с региональным ЦНППМ в рамках соглашения об индивидуализированном муниципальном заказе.

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 и муниципалитета в рамках данной Программы).
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 (сентябрь 2024 г. - ноябрь 2024 г.): аналитико-диагностический и разработческий, включающий анализ исходного состояния и тенденций развития для понимания реальных возможностей и сроков исполнения Программы.

2 этап (ноябрь 2024 г.- февраль 2026 г.): основной, включающий поэтапную реализацию Программы:

- внедрение действенных механизмов развития педагогических и управленческих 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 Школы по развитию педагогических и управленческих кадров;
- подведение итогов, осмысление результатов реализации Программы в масштабах Школы;
- 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. Администрация школы – в части контроля за исполнением целевых показателей программы.

6.2. Заместители директора по УВР, ВР – в части координации методической работы, организации работы школьного методического актива, организации курсов повышения квалификации, проведения мероприятий школьного уровня, организации участия в мероприятиях уровней выше школьного.

6.3. Член регионального методического актива (далее – РМА) – в части работы с педагогами-тьюторами.

6.4. Школьный методический актив (далее – ШМА) – в части организации диагностико-аналитической работы по выявлению и систематизации профессиональных дефицитов, методического и наставнического сопровождения педагогов с выявленными профессиональными дефицитами.

6.5. Управленческая команда школы (руководитель, заместители руководителя, методисты) – в части реализации мероприятий программы, организации диагностико-аналитической работы по выявлению и систематизации профессиональных дефицитов, контроля за исполнением выстроенных индивидуальных образовательных траекторий, представлением результатов деятельности педагогов и наставников.

7. Целевые показатели и управление деятельностью

7.1. Инвариантная часть

№	Направление	Целевые показатели	Управление и контроль
1	Оформление муниципального методического заказа и планирование ИОМ педагогов Кайнова О.А., заместитель директора по УВР	1. Не менее чем 70% педагогов из целевых групп в школе прошли диагностику профессиональных дефицитов и составили ИОМ. 2. Наличие в школе карты профессиональных дефицитов педагогов	1. Заместитель директора по УВР контролирует процесс планирования и реализации ИОМ педагогами ОО (1 раз в полугодие).
2	Работа системы наставничества Кайнова О.А., заместитель директора по УВР	1. Создана Программа наставничества в школе, включающая план реализации деятельности. 2. Разработана нормативно-правовая база системы наставничества. 3. Определены педагоги-наставники, оказывающие помощь по формированию функциональной грамотности. 4. Сформированы наставнические пары для не менее чем 10% педагогов с выявленными дефицитами. 5. Во ВСОКО школы включены (содержание деятельности, планируемые результаты деятельности, критерии, чек-листы самооценивания деятельности) результативности системы наставничества ОО	1. Анализ эффективности программ наставничества заместителем в школе (по итогам реализации программы наставничества). 2. Проведено анкетирование наставников и наставляемых на предмет удовлетворенности организацией наставнической деятельности в ОО (по итогам реализации программы наставничества). 3. Организовано участие в мероприятии на муниципальном уровне “Фестиваль практик наставничества” (ежегодно). 4. Проведен анализ фрагментов ВСОКО, отражающих результативность системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональных компетентностей педагогических кадров
3	Работа члена регионального методического актива (РМА) по повышению квалификации педагогов и	1. Определены тьюторанты по направлениям работы члена РМА. 2. Членом РМА проведены семинары в соответствии с планом работы РМА. 3. Членом РМА выполнены контрольные задания по каждой теме. 4. Тьюторантами выполнены задания по	1. Издан приказ УО о создании Творческих групп по формированию функциональной грамотности (согласно плана мероприятий Программы). 2. Заместитель директора по УВР посетил у тьюторантов не менее чем по 2 урока с последующим анализом, направленным на определение результативности используемых приемов, методик, способов преподавания педагогом и качества применения заданий по

	<p>формированию функциональной грамотности Еременко Е.Ю., член РМА</p>	<p>каждому из семинаров. 5. 100% тьюторов РМА прошли обучение по формированию функциональной грамотности 6. 100% тьюторов РМА освоили и начали внедрять в практику приемы формирования функциональной грамотности</p>	<p>формированию разных видов функциональной грамотности</p>
4	<p>Повышение квалификации и устранение выявленных дефицитов Кильдибекова А.М., директор школы</p>	<p>1. Не менее 50% педагогов прошли обучение по Программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования. 2. Не менее 60% руководящего состава ОО прошли обучение по Программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре образовательных программ дополнительного профессионального образования. 3. Во ВСОКО МБОУ «Танзыбейская СШ» включены (процедуры, инструменты, критерии, чек-листы самооценки деятельности) результативности деятельности ШМО. 4. не менее 90% педагогов включены в работу районных профессиональных сообществ и сетевых региональных сообществ</p>	<p>1. Школа ведет учет обучения педагогических и руководящих работников по Программам повышения квалификации (ежемесячно). 2. Проведен анализ фрагментов ВСОКО, отражающих результативность системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональных компетентностей педагогических кадров за счет деятельности ШМО (ежегодно) 6. Школа проводит оценку результативности деятельности ШМА, ШМО по вопросам проф.развития педагогических кадров и динамики проф.развития (каждое полугодие). 7. Школа проводит оценку результативности деятельности (через показатели ВСОКО)</p>
5	<p>Представление профессионального опыта Чулочникова О.В., учитель-методист</p>	<p>1. Не менее 5 % педагогов принимают участие в муниципальных этапах конкурсов педагогического мастерства. 2. Не менее 20% педагогов с выявленными профессиональными дефицитами демонстрируют результаты повышения своей квалификации на мероприятиях школьного и муниципального уровней. 3. Не менее 30% педагогов муниципалитета принимают деятельное участие в мероприятиях по обмену опытом различного уровня</p>	<p>1. Организованы мероприятия школьного этапа конкурса “Учитель года” (ежегодно). 2. Заместитель директора по УВР, учитель-методист ведут статистику по участию педагогов в мероприятиях по обмену опытом, учитывая эти данные при подготовке к процедуре аттестации (ежегодно). 3. Администрация 100% школы разработала Положение о стимулировании работников, в которое включены меры материального и нематериального поощрения работников за участие в профессиональных конкурсах и других мероприятиях по обмену опытом</p>

		(семинары, конференции, круглые столы, публикации)	
6	Контроль и анализ полученных результатов Кайнова О.А, заместитель директора по УВР	<ol style="list-style-type: none"> 1. Не менее чем у 60% педагогов с выявленными дефицитами реализованы составленные ИОМы. 2. Каждый педагог провел самоанализ полноты реализации ИОМ. 3. Заместитель директора по УВР организовал процедуру оценки выполнения ИОМ. 4. В школе составлена карта динамики преодоления профессиональных дефицитов 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заместитель директора по УВР и учителя-предметники школы проводят анализ результатов ВПР и ГИА (ежегодно). 2. Заместитель директора по УВР в школе составляет аналитическую справку о динамике образовательных результатов обучающихся у педагогов, работавших над преодолением профессиональных дефицитов (ежегодно). 3. Педагоги предоставляют результаты реализации ИОМ (1 раз в полугодие) 3. Заместитель директора по УВР в школе проводит анализ эффективности реализации ИОМ и составляют соответствующую аналитическую справку (ежегодно). 4. Проведен анализ фрагментов ВСОКО, отражающих результативность системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональных компетентностей педагогических кадров. Выявлена динамика по инвариантным показателям.

8. План мероприятий и ожидаемые результаты

№	Направление	Мероприятия	Уровень	Ответственные	Срок исполнения	Ожидаемый результат
1 этап (сентябрь 2024 г. - ноябрь 2024 г.): аналитико-диагностический и разработческий, включающий анализ исходного состояния и тенденций развития для понимания реальных возможностей и сроков исполнения Программы						
1	Оформление муниципального методического заказа и планирование ИОМ педагогов	Определение целевых групп педагогов, для которых будет проведена диагностика наличия профессиональных дефицитов	ОО	Заместитель директора по УВР	Октябрь 2024г.	Определены целевые группы
2		Организация прохождения самодиагностики профессиональных компетенций для определения профессиональных дефицитов	ОО	Заместитель директора по УВР	Октябрь 2024г.	Не менее 70% педагогов из целевых групп в школе прошли диагностику

3		Анализ выявленных дефицитов предметной, общеучебной, организационной и иных сферах деятельности педагогов	ОО	Заместитель директора по УВР, члены ШМА	Октябрь 2024г.	В школе создана карта профессиональных дефицитов педагогов
4		Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов в соответствии с выявленными дефицитами	ОО	Заместитель директора по УВР, члены ШМА	Ноябрь 2024 г.	Не менее чем у 60% педагогов с выявленными дефицитами в школе составлены ИОМы
2 этап (ноябрь 2024 г.- февраль 2026 г.): основной, включающий поэтапную реализацию Программы						
5	Работа системы наставничества	Определение наставнических пар и разработка программ наставничества для педагогов внутри ОО	ОО	Заместитель директора по УВР	Ноябрь 2024 г.	Не менее чем для 5% педагогов с выявленными дефицитами в школе разработаны программы наставничества и определены наставники
6						
7		Определение школьных наставнических пар и разработка соответствующих программ наставничества	ОО	Заместитель директора по УВР, члены ШМА	Ноябрь 2024 г.	
8		Обеспечение работы наставнических пар	ОО	Заместитель директора по УВР	В течение всего срока реализации Программы	100% разработанных программ наставничества реализованы, составлены отчеты о реализации
9	Работа команды членов регионально	В рамках работы ШМА созданы Творческие группы по направлениям формирования функциональной грамотности	ОО	Заместитель директора по УВР	Октябрь 2024г.	Определены тьюиторанты по направлениям работы членов РМА.
10	го методическо го актива (РМА) по формирован ию функциональ ной грамотности	Проведение членом РМА цикла занятий с педагогами-тьюиторантами	ОО	Заместитель директора по УВР	2024-25 уч. год	1. Членом РМА проведены семинары в соответствии с планом работы РМА. 2. Членом РМА выполнены контрольные задания по каждой теме. 3. Тьюиторантами выполнены задания по каждому из семинаров. 4. 100% тьюиторантов РМА прошли обучение по внедрению в практику технологии формирования функциональной грамотности

						100% тьюторов РМА освоили и начали внедрять в практику технологию формирования функциональной грамотности
11		Посещение уроков педагогов-тьюторов РМА с проведением целевого анализа освоения технологий соответствующего направления	ОО	Заместитель директора по УВР, член РМА	Февраль-апрель 2025г.	Тьюторы провели не менее чем по 2 урока с последующим анализом качества применения заданий по формированию функциональной грамотности
12	Повышение квалификации и устранение выявленных дефицитов	Формирование заявок школы на курсы повышения квалификации в КК ИРО с учетом выявленных дефицитов педагогических и руководящих работников	ОО	Заместитель директора по УВР	Ежегодно, май, ноябрь	В школе сформирована заявка на курсы повышения квалификации, в которой учтены выявленные дефициты
13						
14		Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации педагогическими и руководящими работниками в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами	ОО	Директор школы	В течение всего срока реализации Программы	Не менее 50% педагогов прошли обучение по Программам повышения квалификации
15						
16						
17	Информирование педагогических работников о наличии и направлениях деятельности региональных профессиональных сообществ	ОО	Заместитель директора по УВР, ШМО	В течение всего срока реализации Программы	Организовано информирование с помощью госпабликов, сайта школы, рассылок в соцсетях	
18	Представление профессиона	Обеспечение деятельного участия педагогов в мероприятиях по обмену	ОО	Заместитель директора по УВР	В течение всего срока реализации	90% педагогов включены в работу школьных, районных профессиональных сообществ
						Не менее 30% педагогов приняли участие в мероприятиях по обмену опытом различного уровня

	льного опыта	опытом различного уровня (семинары, конференции, круглые столы, публикации)			Программы	
19		Цикл открытых уроков, данных педагогами, прошедшими повышение квалификации в связи с выявленными профессиональными дефицитами	ОО	Заместитель директора по УВР	Ноябрь-декабрь 2025 г.	100% педагогов, прошедших повышение квалификации в связи с выявленными профессиональными дефицитами дали открытые уроки на уровне школы
20		Школьная методическая конференция	ОО	Заместитель директора по УВР	Ежегодно, последняя декада марта	Создана коммуникационная площадка для обмена опытом, в работе которой принимают участие не менее 50% учителей школы
21						
22		Школьный этап Всероссийского конкурса «Учитель года»	ОО	Заместитель директора по УВР	Ежегодно, декабрь-январь	Не менее 5 % педагогов принимают участие в школьном этапе конкурсов педагогического мастерства
23		Промежуточный анализ полноты реализации программ профразвития уровня ОО	ОО	Администрация школы	Июнь 2025 г.	Создана аналитическая справка с описанием результатов реализации программы профразвития школы. Отклонение от запланированных результатов составляет не более 20%
3 этап (март - апрель 2026 г.): практико-прогностический, включающий обобщение результатов, подведение итогов и постановку новых стратегических целей развития						
24	Контроль и анализ полученных результатов	Анализ реализации ИОМ педагогов, динамики преодоления профессиональных дефицитов	ОО	Заместитель директора по УВР	Март 2026 г.	В школе созданы карты динамики преодоления профессиональных дефицитов. Не менее чем у 70% педагогов с выявленными дефицитами реализованы составленные ИОМы
25		Анализ эффективности деятельности ШМА	ОО	Заместитель директора по УВР, творческая группа ШМА	Март 2026 г.	Создана аналитическая справка с описанием результатов работы ШМА, с учетом разработанных продуктов, изменения динамики результатов тьюторов и их обучающихся
26		Анализ динамики образовательных результатов	ОО	Заместитель директора по	Март 2026 г.	Наличие в школе аналитической справки о динамике образовательных результатов

	обучающихся у педагогов, работавших над преодолением профессиональных дефицитов		УВР		обучающихся у педагогов, работавших над преодолением профессиональных дефицитов. Не менее чем у 70% педагогов выявлена положительная динамика образовательных результатов обучающихся
27	Анализ результатов ВПР в контексте достижения результатов педагогами-тьюторами РМА и педагогами, работавшими над преодолением профессиональных дефицитов	ОО	Заместитель директора по УВР	Май 2026 г.	
28	Анализ реализации программ профразвития школы	ОО	Заместитель директора по УВР	Май 2026 г.	Создана аналитическая справка с описанием результатов реализации программ профразвития ОО. Отклонение от запланированных результатов составляет не более 20%
29	Составление аналитической справки о результатах реализации Программы и планирование дальнейшей деятельности	ОО	Заместитель директора по УВР	Май 2026 г.	Создана аналитическая справка, являющаяся основой для корректировки дальнейших действий
30					