

**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГОВ**

**Муниципального общеобразовательного  
бюджетного учреждения  
«Фаначетская СОШ №9»**

**на 2023-2028 годы**

**Фаначет**

**2023**

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБОУ «Фаначетская СОШ №9»
Основания для разработки Программы	1. «Закон об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ 2. Паспорт национального проекта «Образование» 3. Стратегия развития воспитания в РФ до 2025г.», «Программа патриотического воспитания гражданина РФ на 2016-2020 г.г.»
Назначение программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения
Разработчики Программы	Управленческая команда и педагогический коллектив школы
Исполнители Программы	Участники образовательных отношений школы
Контроль исполнения Программы	Администрация школы
Цель и задачи Программы	<p><u>Цель</u> Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях введения и реализации ФГОС и формирование творчески работающего коллектива.</p> <p><u>Задачи:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении;</li> <li>2. внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;</li> <li>3. создание благоприятных условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях реализации обновленных ФГОС;</li> <li>4. повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов;</li> <li>5. активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению;</li> <li>6. повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий, применения современных цифровых технологий и участия в конкурсном движении;</li> <li>7. формирование образа успешного педагога через своевременное ведение портфолио;</li> <li>8. стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития образовательной организации.</li> </ol>

Сроки реализации	2023-2028гг.
Период и этапы реализации Программы	<p><b>I этап подготовительный-диагностический (сентябрь 2023 г. – декабрь 2023г.)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в учреждении (проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности).</li> <li>2. Разработка комплексного плана по повышению профессиональной компетентности педагогов.</li> <li>3. Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых специалистов.</li> <li>4. Создание условий для составления портфолио каждого педагога образовательного учреждения, как формы обобщения опыта педагогической деятельности.</li> </ol>
	<p><b>II этап основной - практический (январь2024 г. – июнь 2028 г)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности и проектной культуры педагогов, стремления к повышению своей квалификации.</li> <li>2. Организация работы объединений педагогов, родителей, представителей социума с целью решения актуальных вопросов организации образовательной деятельности в ОО.</li> <li>3. Организация и создание системы социального партнерства с учреждениями образования, культуры, здравоохранения и спорта Вышневолоцкого городского округа, Тверской области</li> <li>4. Реализация программы курсовой подготовки педагогов.</li> </ol>
	<p><b>III этап основной - аналитический (июнь 2028 г. – декабрь 2028 г)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение перспективных направлений деятельности ОО по повышению профессионального уровня педагогов</li> <li>2. Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д.</li> <li>3. Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников ОО.</li> <li>4. Проводится оценка результатов работы всех участников образовательного процесса (на основании самоанализа).</li> </ol>
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<p>Создание благоприятных условий для:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;</li> <li>- мотивации к качественному педагогическому труду;</li> <li>- увеличения доли педагогов, реализующих инновационные педагогические и цифровые образовательные технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня;</li> <li>- повышения социального статуса педагога.</li> </ul> <p>Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ОО.</p> <p>Внедрение современных технологий в образовательный процесс: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне. Создание современной, гибкой</p>

	<p>системы повышения квалификации педагогов. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.</p>
--	---

<p>Пути реализации Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ОО..</li> <li>2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении: <ul style="list-style-type: none"> <li>- промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;</li> <li>- разработка системы мер поощрения творческих педагогов;</li> <li>- совершенствование системы научно-методической работы, ее организация;</li> <li>- совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений;</li> <li>- активное участие педагогов в методической работе на уровне ОО, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп, участие в работе муниципальных методических объединений.</li> </ul> </li> <li>3. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.</li> <li>4. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио: <ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие педагогов в методической работе на уровне ОО, городского округа, региона;</li> <li>- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;</li> <li>- своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;</li> <li>- наставничество у молодого специалиста.</li> </ul> </li> <li>5. Создание системы закрепления молодых специалистов в ОО: <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ кадровой ситуации и прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы;</li> <li>- привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения;</li> <li>- обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры - конкурсы;</li> <li>- разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом;</li> <li>- обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии и т.д.);</li> </ul> </li> </ol> <p>оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для печати, определение перспектив развития профессиональной компетентности педагога</p>
----------------------------------	---

## УСЛОВИЯ И ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### Условия:

- Персональный подход к каждому педагогу. Важно выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;
- Формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;
- Создание комфортной, творческой, информационной среды;
- Нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

### Принципы:

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);
- Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);
- Принцип целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка-практика-самообразование-профессиональное общение);
- Принцип поддержки инициативы и творчества. Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества;
- Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов).

## КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ

Школа полностью укомплектована педагогическими работниками, уровень квалификации которых соответствует требованиям, предъявляемым современным школам и задачам, возникающим в связи с реализацией новых программ и достижений результатов федерального стандарта, а также квалификация которых позволяет удовлетворить потребности всех обучающихся.

Все педагогические работники имеют высшее образование в области, соответствующей преподаваемому предмету или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности. В случае необходимости, привлекаются квалифицированные внешние совместители.

### Кадровый состав

Наименование показателя	Всего человек
Количество педагогических работников (без внешних совместителей):	50
Из них учителей:	44
Иные педагогические работники:	6
Количество педагогов с высшим педагогическим образованием:	41
Количество педагогов со средним специальным педагогическим образованием:	9
Распределение педагогов по возрасту:	
☐ Моложе 25 лет	2
☐ 25-29 лет	0
☐ 30-34 лет	3
☐ 35-39 лет	3
☐ 40-44 лет	4
☐ 45-49 лет	10
☐ 50-54 лет	8
☐ 55-59 лет	7
☐ 60-64 лет	9
☐ 65-69 лет	4
Наличие квалификационной категории:	
☐ Высшая	2
☐ Первая	3

## **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

На сайте школы представлена актуальная информация о состоянии материально-технической базы учреждения <http://fanschool.ucoz.ru/> Для профессионального развития педагогов в образовательной организации созданы оптимальные условия.

*Технические средства обучения:* проекторы, экраны, ноутбуки, МФУ, музыкальный центр.

*Методическое обеспечение:* медиатека; дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы; копилка педагогического опыта коллектива; библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий.

*Информационное обеспечение:* подключена сеть Интернет; на сайте создан раздел; ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации.

## ПЛАН РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Совершенствование и утверждение локальных актов ОО, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	По мере необходимости	Директор
2	Разработка стратегии повышения привлекательности ОО для квалифицированных кадров: - привлечение к работе ОО молодых специалистов (внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование, поощрение педагогических работников (грамоты, отраслевые награды); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт, обучение новым технологиям).	100% укомплектованность кадрами	2023-2028гг	Заместители директора, старшие воспитатели, методисты
3	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями)		Администрация ОО

		ниями, заслуга ми)		
4	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ОО: - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения;	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Заместители директора,

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью;</li> <li>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ОО.</li> </ul>			
5	Сопровождение педагогов в составлении индивидуальных образовательных маршрутов	Представление результатов по теме самообразования,		Руководители МО
6	<p>Мероприятия по аттестации педагогических кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических руководящих работников,</li> <li>- консультации по правовым вопросам прохождения аттестации;</li> <li>- информирование аттестуемых педагогов о дате и времени проведения аттестации;</li> <li>- индивидуальная работа с педагогами;</li> <li>- изучение состояния документации педагогов;</li> <li>- обмен педагогическим опытом в форме взаимопосещения образовательной деятельности;</li> <li>- консультация «Как оформить портфолио педагога»;</li> <li>- методическая помощь педагогам в анализе результатов педагогической деятельности и качества организации образовательного процесса;</li> </ul>	Повышение квалификационной категории педагогов	В соответствии с графиком и индивидуальным планом	Заместители директора, руководители МО
7	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога	Ежегодно	Заместители и директора, руководители МО

8	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах	1 раз в полугодие  психолог	Педагог
9	Развитие конкурсного движения	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)		Заместители директора, руководители МО
10	Участие педагогов в конференциях, ГМО, семинарах, мастер-классах,	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	Ежегодно	Заместители директора, руководители МО
11	Развитие системы традиций. Организация мероприятий.	Создание благоприятного психологического климата	В течение года	Трудовой коллектив

Критериями эффективности методической работы являются результативные показатели:

- уровень педагогического мастерства;
- активность педагогов.

## МОНИТОРИНГ

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации.

Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 2 критерия:

- Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
- Результативность образовательного процесса.

### Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества образования. Количество педагогов, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства. Количество педагогов, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ОО. Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов. Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов. Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов. Совершенствование материально - технических условий деятельности педагогов.
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов. Обновление содержания образования и его технологий. Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы. Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

## - ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Программа повышения профессионального развития педагогов обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, способного внедрять инновации нововведения.
- Программа повышения профессионального развития педагогов даст возможность педагогам быть разумным творцом, заботившимся о ребенке.
- Программа повышения профессионального развития педагогов поможет обобщить личный опыт педагогов и передать его молодым коллегам, которые начали свой педагогический труд в стенах нашего дошкольного учреждения, в качестве советов, рекомендаций.
- Программа повышения профессионального развития педагогов позволит поднять имидж ОО.

