



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «Ивановская

СПИ  О.В. Мазун
14 февраля 2024 г.

Программа профессионального развития педагогических и управленческих кадров в
МБОУ «Ивановская СП»
на 2024 – 2025 год

2024 г.

Содержание

1. Краткая характеристика образовательного учреждения.
2. Цель и задачи Программы.
3. Методы сбора и обработки информации.
4. Этапы и сроки реализации Программы.
5. Исполнители.
6. Целевые показатели и управление деятельностью.
7. План мероприятий и ожидаемые результаты.

1. Краткая характеристика системы образовательного учреждения

В школе ежегодно обучаются от 70 до 78 учеников с 1 по 11 классы. Имеются скрытые педагогические вакансии, высока доля педагогов – внутренних совместителей, прошедших переподготовку и ведущих сразу несколько предметов. Есть один внешний совместитель. Из 18 учителей 6 имеют возраст 55 лет и старше.

В текущем учебном году в школе обучается 23 опекаемых ребенка, 7 детей с ОВЗ (из них 3 с легкой степенью умственной отсталости, 1 ребенок с НОДА, 1 с ТНР, 1 с ЗПР, 1 с РАС), два ребенка – инвалида. Все эти дети требуют к себе особого внимания со стороны узких специалистов и педагогов. Педагогический коллектив должен иметь необходимый уровень квалификации и компетенций для работы с данной категорией детей.

Так же в школе обучаются 20 детей из семей старозеров. Это влияет на возможность использования образовательных платформ, так как большинство родителей выступают против этого.

Еще одной особенностью нашей школы является отсутствие детского сада. Дети до поступления в школу не посещают дошкольные учреждения, что в свою очередь сказывается на уровне адаптации и мотивации учеников, а так же на качестве образовательных результатов.

Ресурсы школы:

✓ Кадровые ресурсы:

- педагоги высшей квалификационной категории (4 человека);
- педагоги первой квалификационной категории (2 человека);
- члены команды Регионального методического актива (1 человек);
- руководители школьного методического актива (3 человека);
- члены школьной управленческой команды (3 человека: директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР).

✓ Внешние партнеры

На протяжении многих лет школой налажено сотрудничество с сельской администрацией, библиотекой и Домом культуры. Такое партнерство позволяет проводить совместные тематические мероприятия, соревнования и другие активности на новом качественном уровне.

Однако отдаленность села от районного центра вызывает определенные трудности для выстраивания взаимодействия с другими организациями.

Профессиональные дефициты

В ноябре 2024 года педагоги школы (100%) прошли диагностику профессиональных дефицитов на платформе «Цифровая экосистема ДПО» Академии Минпросвещения России. Диагностика проходила по направлениям функциональной грамотности. Результаты диагностики выявили следующие дефицитарные умения, общие для большинства педагогов:

- Осмысливать содержание и форму: анализировать форму представления текстовой информации различных видов и форм, ее связь с содержанием.
- Воспринимать информацию: эффективно запоминать и систематизировать информацию, понимать непосредственное значение, выявлять дефициты информации.
- Доступ к информации: применять различные методы, инструменты и запросы при поиске информации из источников.
- Делать выводы.
- Предложить экспериментальный способ исследования вопроса.
- Геолокация и геоинформационные системы.
- Предметные информационные источники и визуальная коммуникация.
- Постановка и проведение эксперимента в виртуальных лабораториях и практикумах.
- Получение и обработка массива числовых данных.

Еще одним дефицитом, характерным для педагогов нашей школы, является неумение использовать результаты оценочных процедур для повышения образовательных результатов, формальный подход к данному вопросу.

2. Цель и задачи Программы

Цель: Повышение профессиональной компетентности педагогов в области формирования функциональной грамотности и анализа результатов оценочных процедур через организацию методического сопровождения, создание индивидуальных образовательных маршрутов, использование ресурсов школьных и районных методических объединений, а также внедрение системы контроля и анализа результатов.

Задачи:

- Определить целевую группу педагогов, испытывающих трудности в области формирования функциональной грамотности и в области анализа результатов оценочных процедур;
- организовать методическое сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, построенных на основе диагностики затруднений и дефицитов профессиональных компетенций (сформировать наставнические пары);
- использовать ресурс ШМА и РМА для ликвидации дефицитов;
- организовать системный контроль и анализ текущих и итоговых результатов.

3. 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. **Мониторинг** (применяется для отслеживания результатов деятельности в рамках данной Программы).
6. **Обобщение опыта** (как разновидность аналитической деятельности применяется для подведения итогов проделанной работы и дальнейшего планирования деятельности).

4. Этапы и сроки реализации Программы:

1 этап (ноябрь 2024 г.): аналитико-диагностический и разработческий, включающий анализ исходного состояния и тенденций развития для понимания реальных возможностей и сроков исполнения Программы.

2 этап (декабрь 2024 г.- май 2025 г.): основной, включающий поэтапную реализацию Программы:

- работа системы наставничества;
- работа команды ШМА с привлечением ресурсов РМА;
- повышение квалификации.

3 этап (сентябрь - декабрь 2025 г.): практико-прогностический, включающий:

- представление профессионального опыта;
- подведение итогов, анализ результатов реализации Программы;
- постановка новых стратегических целей развития школы и определение дальнейших путей развития.

5. Исполнители

Исполнителями по настоящей программе являются:

- ✓ 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.
- ✓ Управленческая команда – 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	Диагностика профессиональных дефицитов. (Рудковская И.Н.)	1. Не менее 80% педагогов прошли диагностику профессиональных дефицитов. 2. Наличие карты профессиональных дефицитов педагогов 3. Определена целевая группа педагогов, испытывающих трудности для составления ИОМ.	1. Заместитель директора по УВР организует прохождение диагностики и составляет карту профессиональных дефицитов. 2. Заместитель директора по УВР составляет карту профессиональных дефицитов педагогов 3. Руководители ШМА помогают планировать и реализовывать ИОМ педагогами ОО через проведение семинаров, индивидуальных консультаций.
2	Методическое и наставническое сопровождение педагогов (Мещанова О.С.)	1. Создана Программа наставничества, включающая план реализации деятельности (Приказ 01 08 120 от 06.12.2024). 2. Разработано Положение о системе наставничества педагогических работников (Приказ 01 08 48 от 30.08.2023) . 3. Составлен реестр педагогов-наставников, оказывающих помощь по формированию функциональной грамотности и по работе с результатами оценочных процедур. 4. Сформированы наставнические пары для 2 педагогов с выявленными дефицитами.	1. Методист знакомит учителей с Программой наставничества и с Положением о системе наставничества педагогических работников, помогает составлять реестр педагогов – наставников . 2. Методист проводит индивидуальные консультации целевой группы по формированию функциональной грамотности и по работе с результатами оценочных процедур, привлекая ресурсы ШМА и РМА. 3. Методист и руководители ШМА контролируют работу наставнических пар через собеседование и анкетирование (1 раз в полугодие).
3	Работа команды членов школьного методического актива (ШМА) по повышению квалификации педагогов и формированию функциональной грамотности (Мещанова О.С.)	1. Определены руководители ШМА. 2. 100% руководителей ШМА прошли обучение по формированию функциональной грамотности 3. Не менее 50% членов ШМА освоили и начали внедрять в практику приемы формирования функциональной грамотности	1. Издан приказ о создании ШМА по формированию функциональной грамотности. 2. Руководители ШМА провели цикл обучающих семинаров по формированию функциональной грамотности. 3. Методист и руководители ШМА посетили не менее 2 уроков с последующим анализом, направленным на определение результативности используемых приемов, методик, способов преподавания педагогом и качества применения заданий по формированию разных видов функциональной грамотности (согласно плана работы ШМА) 3. Заместитель директора, методист и руководители ШМА провели совещание по итогам посещения уроков.
4	Повышение квалификации и устранение выявленных	1. Не менее 30% педагогов и 70% руководящего состава прошли обучение по Программам формирования функциональной грамотности и по работе с результатами оценочных	1. Администрация школы ведет учет обучения педагогических и руководящих работников по Программам повышения квалификации (ежемесячно). 2. Заместитель директора по УВР организует посткурсовую работу

	дефицитов (Рудковская И.Н.)	процедур. 2. 100% педагогов включены в работу районных профессиональных сообществ	в виде семинаров, открытых уроков и в других формах.
5	Представление профессионального опыта (Мазун О.В.)	1. Не менее 20% педагогов с выявленными профессиональными дефицитами демонстрируют результаты повышения своей квалификации на мероприятиях школьного уровня. 2. Не менее 30% педагогов принимают деятельное участие в мероприятиях по обмену опытом различного уровня (семинары, конференции, круглые столы, публикации)	1. Директор ведет статистику по участию педагогов в мероприятиях по обмену опытом (календарь активностей), учитывая эти данные при подготовке к процедуре аттестации (ежегодно). 2. Заместитель директора по УВР организует взаимопосещение уроков, проведение открытых уроков и предметных недель. 3. Управленческая команда организует проведение ежегодного Дня открытых дверей для родителей с посещением различных мероприятий.
6	Контроль и анализ полученных результатов (Мазун О.В.)	1. Не менее чем у 90% педагогов с выявленными дефицитами реализованы составленные ИОМы. 2. Каждый педагог провел самоанализ полноты реализации ИОМ. 3. Заместитель по УВР организовал процедуру оценки выполнения ИОМ.	1. Заместитель по УВР и руководители ШМА проводят анализ результатов ВПР, КДР и ГИА (ежегодно). 2. Заместитель по УВР составляет аналитическую справку о динамике образовательных результатов обучающихся у педагогов, работавших над преодолением профессиональных дефицитов (ежегодно). 3. Педагоги предоставляют результаты реализации ИОМ в тех формах, которые заявлены в маршруте (1 раз в год) 3. Заместитель директора по УВР проводит анализ эффективности реализации ИОМ и составляет соответствующую аналитическую справку (ежегодно).

7.2. Вариативная часть

	Направление	Целевые показатели	Управление и контроль
1	Формирование компетенции в области анализа результатов оценочных процедур (Рудковская И.Н.)	1. Не менее 70% педагогов используют анализ мониторинга образовательных результатов как средство повышения качества образования. 2. У 90 % педагогов ликвидированы профессиональные дефициты в области анализа результатов оценочных процедур	1. Педагоги применяют единую форму анализа образовательных результатов 2. Руководители ШМА проводят цикл семинаров по анализу результатов оценочных процедур и использованию их в образовательном процессе. 3. Заместитель директора по УВР посещает уроки, с целью контроля работы с образовательными результатами обучающихся

8. План мероприятий и ожидаемые результаты (дорожная карта)

	Направление	Мероприятия	Уровень	Ответственные	Срок исполнения	Ожидаемый результат
	1 этап (ноябрь 2024 г.): аналитико-диагностический и разработческий, включающий анализ исходного состояния и тенденций развития для понимания реальных возможностей и сроков исполнения Программы					
1	Диагностика профессиональных дефицитов. (Рудковская И.Н.)	Прохождение диагностики профессиональных дефицитов	ОО	Заместитель директора по УВР	Ноябрь 2024г.	Не менее 80% педагогов прошли диагностику
2		Определение целевой группы педагогов, испытывающих трудности	ОО	Заместитель директора по УВР	Ноябрь 2024г.	Создана карта профессиональных дефицитов педагогов
3		Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов в соответствии с выявленными дефицитами	ОО	Заместитель директора по УВР, руководители ШМА	Ноябрь 2024 г.	Не менее чем у 70% педагогов с выявленными дефицитами составлены ИОМы
	2 этап (декабрь 2024 г.- май 2025г.): основной, включающий поэтапную реализацию Программы					
4	Методическое и наставническое	Разработка НПБ	ОО	Заместитель директора по УВР	Ноябрь 2024 г.	Создана Программа наставничества, включающая план реализации деятельности и Положение о системе наставничества педагогических работников
5	сопровождение педагогов (Мещанова О.С.)	Определение наставнических пар и разработка программ наставничества для педагогов	ОО	Методист	Ноябрь, 2024	Для 2 педагогов с выявленными дефицитами разработаны программы наставничества и определены наставники
6		Собеседование и анкетирование наставнических пар с целью определения эффективности сотрудничества.	ОО	Методист	Февраль -апрель 2025г.	Корректировка программ наставничества по необходимости
7	Работа команды членов	Создание ШМА по направлениям функциональной грамотности	ОО	Директор	Сентябрь, 2024	В школе созданы методические активы по читательской, математической и естественно – научной грамотности.
8	школьного методического о актива (ШМА) по	Участие руководителей ШМА в работе РМА	ОО	Методист	В течение всего срока реализации Программы	Проведен цикл обучающих семинаров по формированию функциональной грамотности на уровне школы
9	повышению квалификации	Применение на практике приемов формирования функциональной	ОО	Методист	В течение всего срока	Методист и руководители ШМА посетили не менее 2 уроков с последующим анализом

	педагогов и формированию функциональной грамотности (Мещанова О.С.)	грамотности			реализации Программы	
10	Повышение квалификации и устранение выявленных дефицитов	Формирование заявок на курсы повышения квалификации в КК ИРО с учетом выявленных дефицитов педагогических и руководящих работников	ОО	Заместитель директора по УВР	Ежегодно, май, ноябрь	Сформирована заявка на курсы повышения квалификации, в которой учтены выявленные дефициты
11	дефицитов (Рудковская И.Н.)	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации педагогическими и руководящими работниками в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами	ОО	Директор	В течение всего срока реализации Программы	Не менее 30% педагогов и 70% руководящего состава прошли обучение по Программам формирования функциональной грамотности и по работе с результатами оценочных процедур
12		Обеспечение включенности педагогов в работу муниципальных профессиональных сообществ	ОО	Заместитель директора по УВР	В течение всего срока реализации Программы	100% педагогов включены в работу районных профессиональных сообществ
13	Представление профессионального опыта (Мазун О.В.)	Демонстрация результатов повышения квалификации на мероприятиях школьного уровня педагогами с выявленными профессиональными дефицитами	ОО	Заместитель директора по УВР	В течение всего срока реализации Программы	Составлен календарь методической активности педагогов
14		Районный фестиваль наставничества	ОО	Заместитель директора по УВР	Ежегодно, первая декада декабря	Участие в фестивале
15		Районная методическая конференция	ОО, муниципальный	Заместители директора по УВР, руководители ШМА	Ежегодно, первая декада апреля	Не менее 30% педагогов принимают участие в конференции
16		Промежуточный анализ полноты реализации программ	ОО	управленческая команда	Июнь 2025 г.	Создана аналитическая справка с описанием результатов реализации программ

		профразвития				профразвития ОО. Отклонение от запланированных результатов составляет не более 20%
17	Формирование компетенции в области анализа	Определена единая форма анализа образовательных результатов	ОО	Заместитель директора по УВР	Март 2025	Не менее 70% педагогов используют анализ мониторинга образовательных результатов как средство повышения качества образования.
18	результатов оценочных процедур	Проведен цикл семинаров по анализу результатов оценочных процедур и использованию их в образовательном процессе.	ОО	Руководители ШМА, члены РМА	непрерывно	У 90 % педагогов ликвидированы профессиональные дефициты в области анализа результатов оценочных процедур
3 этап (сентябрь - декабрь 2025 г.): практико-прогностический, включающий обобщение результатов, подведение итогов и постановку новых стратегических целей развития						
19	Контроль и анализ полученных результатов (Мазун О.В.)	Анализ реализации ИОМ педагогов, динамики преодоления профессиональных дефицитов	ОО	Заместитель директора по УВР, руководители ШМА	Ноябрь, 2025 г.	Не менее чем у 90% педагогов с выявленными дефицитами реализованы составленные ИОМы
20		Анализ динамики образовательных результатов обучающихся у педагогов, работавших над преодолением профессиональных дефицитов	ОО	Заместитель директора по УВР	Ноябрь, 2025 г.	Создана аналитическая справка с описанием результатов реализации программ профразвития ОО. Отклонение от запланированных результатов составляет не более 20%
21		Анализ результатов оценочных процедур в контексте достижения результатов педагогами, работавшими над преодолением профессиональных дефицитов	ОО	Заместитель директора по УВР, руководители ШМА	Ноябрь, 2025 г.	
22		Составление аналитической справки о результатах реализации Программы и планирование дальнейшей деятельности	ОО	управленческая команда	Декабрь, 2025 г.	Создана аналитическая справка, являющаяся основой для корректировки дальнейших действий