

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №4 с.Катар-Юрт»
Ачхой-Мартановского муниципального района**

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ №4
с.Катар-Юрт»

А.А.Хамстханова
05.09.2022г

**Программа профессионального развития и роста профессиональной
компетентности педагогов
МБОУ «СОШ №4 с.Катар-Юрт»
на 2023-2025 годы**

Паспорт
Программы профессионального развития и роста профессиональной
компетентности педагогов МБОУ «СОШ №4 с.Катар-Юрт»
на 2023-2025годы

Наименование Программы	Программа профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогов МБОУ «СОШ №4 с.Катар-Юрт» на 2022-2025 годы
Нормативно-правовая база Программы	-Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Профессиональный стандарт «Педагог»;
Назначение Программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование.
Цель и задачи Программы	<p>Цель Программы: Создание условий для совершенствования системы работы с педагогическими кадрами по самооценке деятельности и повышения профессиональной компетентности.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определить целевые ориентиры по развитию профессиональной компетентности педагогического коллектива и развитию МБОУ «СОШ №4 с.Катар-Юрт»; 2. Создать диагностический пакет для исследования уровня развития профессиональных компетенций педагогов; 3. Мотивировать педагогов на постоянное саморазвитие, повышение квалификации, высокий результат; 4. Организовать научное и методическое сопровождение для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов для повышения качества образования. 5. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его

	распространения. 6.Обеспечить активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации.
Сроки реализации	2023-2025 годы
Механизм реализации Программы	1.Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога; 2.Мониторинг, анкетирование; 3.Оформление портфолио педагога. Программа является инструментом реализации мероприятий по профессиональному совершенствованию профессиональных компетенций педагогов. Оперативная информация о ходе выполнения мероприятий Программы размещается на официальном сайте
Ожидаемые результаты	1.Создан диагностический пакет для исследования уровня развития профессиональной компетентности педагогов; 2.Более 90% педагогов, имеют план работы над индивидуальной методической темой, составленный в контексте выявленных дефицитов, и реализуют его в практической деятельности; 3.Созданы благоприятные условия для: -профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; -мотивации к качественному педагогическому труду; -увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; 4.Повышение уровня профессиональных компетенций педагогических кадров МБОУ СОШ №4 с.Катар-Юрт «»; 5. Разработана актуальная для школы карта посещения урока «Анализ современного урока». 6.Уровень рискового профиля «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников снижен.
Целевые индикаторы и показатели Программы	1) Доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией (3 %); 2) Доля педагогических работников с первой квалификационной категорией (9%); 3) Доля педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций (доля преодолевших минимальный порог) (20 %); 4) Рост количество открытых уроков, проведенных учителями образовательной организации на разных уровнях;

	<p>5) Рост количества семинаров, проведенных педагогическими работниками образовательной организации на разных уровнях.</p> <p>6) Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (не менее 30 %);</p> <p>7) Доля педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога (не менее 80 %);</p> <p>8) Доля педагогов, принявших участие в работе профессиональных сообществ, методических объединений, рабочих/творческих групп</p>
Система организации контроля	Текущий контроль, ежегодный на основании анализа достигнутых результатов.

1. Пояснительная записка

Современный педагог должен не только обладать развитыми предметными, методическими и психолого-педагогическими компетентностями, но и непрерывно их совершенствовать. Низкий уровень сформированности профессиональных компетентностей учителей проявляется в низком уровне мотивации обучающихся, низком уровне школьного благополучия, слабом освоение учебной программы и других негативных результатах.

Для того чтобы те или иные меры по исправлению ситуации в школе были эффективны, необходимо, чтобы в системе образования существовали внутренние механизмы, обеспечивающие мониторинг результативности принимаемых мер. С точки зрения проблем наиболее существенными являются следующие механизмы:

- 1) Внутришкольная система повышения квалификации;
- 2) Система методического сопровождения педагогов.

Традиционно в последние годы повышение квалификации понимается как прохождение обучения педагогами, завершающееся получением документа о дополнительном профессиональном образовании. Часто такое обучение происходит без оценки реальных профессиональных дефицитов конкретного учителя и не сопровождается оценкой результативности по итогам обучения.

Для того чтобы система повышения квалификации стала действительно результативной, необходимо выстроить на школьном уровне систему, позволяющую осуществлять:

- диагностику профессиональных дефицитов педагогов;
- направление педагога для прохождения дополнительной образовательной программы в строгом соответствии с выявленными профессиональными дефицитами;
- мониторинг результативности прохождения педагогами дополнительных образовательных программ.

Профессиональное развитие педагогов происходит не только в рамках прохождения ими курсов повышения квалификации. В значительной степени на профессионализм педагога оказывает влияние его повседневная профессиональная деятельность, в том числе общение с коллегами.

Таким образом, для обеспечения повышения компетентности учительского состава должна быть выстроена система, позволяющая основной массе педагогов регулярно получать методическую поддержку и консультации от более опытных и квалифицированных коллег.

В задачи методической службы помимо консультирования может входить мониторинг профессиональных компетентностей учителей, а также сопровождение учителей,

завершивших обучение по дополнительным образовательным программам.

2. Анализ кадровых условий МБОУ «СОШ №4 с,Катар_Юрт»

МБОУ «СОШ № 4 с.Катар-Юрт» (далее – школа) на 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Общая численность педагогических работников - 33 человек. Высшее образование имеют 73% педагогов, среднее профессиональное - 9% педагогов

Образование	Количество учителей
Высшее	24 (73%)
Среднее специальное	9 (27%)

Из них 54% имеют высшую и первую квалификационную категории.

Учебный год	Высшая	Первая	Соответствие занимаемой должности	Без категории
2022-2023	1 (3%)	3(9%)	17(30%)	12 (36 %)

Учителей с педагогическим стажем до 5 лет в школе 8 человек (15%). Педагогический стаж более 30 лет имеют 8 человек (29%). Педагогов в возрасте до 30 лет - 7 человек. 9 педагогов (32%) пенсионного возраста, молодых специалистов – 7 человек.

Анализ педагогического состава школы по возрастным характеристикам (стаж, возраст) свидетельствует о том, что в коллективе происходит омоложение кадрового состава. Средний возраст педагогического коллектива - 42года.

Данные позволяют делать выводы, что 13 (47 %) педагогов имеют большой опыт работы, профессионалы своего дела, 7 (25 %) педагогов имеют достаточный опыт работы.

В МБОУ «СОШ №4 с.Катар-Юрт» действует программа наставничества, функционирует методическая служба. Среднее количество ставок на учителя – 1 ставка. Работа педагогов с повышенной нагрузкой создает проблему дефицита времени, нехватки ресурсов для саморазвития. Кроме того, наблюдается недостаточный уровень владения педагогами современными технологиями. «Натаскивание» обучающихся на стандартные способы решения учебных задач приводит к снижению продуктивности учебной и практической деятельности, что неизбежно влечет снижение мотивации.

Наблюдается рост напряженности в отношениях педагогов и родителей обучающихся, недостаточный уровень их вовлеченности в образовательную деятельность. Некоторые педагоги обладают опытом участия в конкурсах регионального и муниципального уровней, но профессионализм большинства педагогов направлен на удовлетворение потребностей родителей, поэтому не всегда совпадает с параметрами профессиональных конкурсов как одной из форм повышения профессионального мастерства педагогов.

Внутришкольная система повышения квалификации педагогов.

3 организационных уровня повышения квалификации педагогов школы

Муниципальный уровень
Школьный уровень
Саообразование учителя

Данная модель повышения квалификации педагогических работников даёт возможность педагогам получать непрерывное образование, самостоятельно конструировать индивидуальный образовательный маршрут, повышая квалификации с учетом своих профессиональных потребностей и дефицитов. Модель внутришкольной системы повышения квалификации реализуется в различных формах, что также дает возможность педагогам выбора личного образовательного маршрута.

Формы повышения квалификации внутришкольной системы		
Индивидуальная	Коллективная	Групповая
Источник повышения квалификации		
Самообразование, Обмен опытом в Интернет-сообществах, дистанционные курсы, консультирование, создание портфолио	Педагогические советы, методические семинары, предметные недели, участие в профессиональных конкурсах	Методические объединения учителей-предметников, творческие группы

В целях повышения качества образовательной деятельности в Школе проводится целенаправленная кадровая политика, основная цель которой — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии, в соответствии потребностями Школы и требованиями действующего законодательства. Учеба на курсах повышения квалификации проходит в целях совершенствования, развития профессиональной компетентности, мастерства, профессиональной культуры, обновления теоретических и практических знаний педагогов, в связи с возросшими требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решющего состояния. Обучение на курсах повышения квалификации учителя школы проходят согласно запланированному плану, а также по собственной инициативе в связи с возникающими затруднениями. В 2021 году прошли обучение 30 педагогов, высока активность учителей по повышению квалификации через дистанционные курсы. Все педагоги проучены по программе «Развитие современных педагогических компетенций» в рамках проекта «Цифровая образовательная среда»

1. Незначительный приток молодых специалистов и необходимость обновления педагогического коллектива в перспективном режиме.
2. Недостаточная мотивация учителей к участию в профессиональных конкурсах.
3. Отсутствия гибкости к изменениям, ориентации на существующий спрос и индивидуализацию обучения, ориентацию на последние достижения в науке и технике; использование эффективных методов, технологий и средств обучения.
4. Слабое методическое сопровождение педагогов.
5. Дефицит представлений о потребностях в профессиональном развитии.

3. Результаты диагностики на выявления профессиональных дефицитов.

Для диагностики затруднений и профессиональных потребностей педагогов были проведены мониторинги:

3.1. Мониторинг «Уровень профессиональных компетенций педагогов»

Проведены диагностические процедуры по выявлению актуального уровня профессиональных компетенций педагогов .

Цель: определение уровня затруднений у педагогов по организации образовательного процесса для дальнейшей коррекции.

В исследовании приняли участие 33 педагогов (100%). Диагностирование состояло из 6 разделов. В качестве средств выявления уровня профессиональных затруднений у педагогов выступали критериально - ориентированное анкетирование. Необходимо было

указать степень затруднения в разных аспектах деятельности педагога.

Выводы: Анализируя ответы педагогов можно сделать следующие выводы:

В части затруднений по «Обучению и Воспитанию» основные трудности педагогов представляют составление технологической карты урока и умения провести самоанализ урока.

В части «Развитие» у 60% педагогов есть трудности в психолого-педагогическом сопровождении образовательного процесса, разработке индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся.

В организации учебной деятельности в среднем успешны 16 человек (59%), могут поделиться опытом 6 человек (22%), необходима помощь 5 педагогам (18%) в основном испытывают трудности в таких вопросах как, организация самостоятельной работы, организация работы с обучающимися с рисками учебной неуспешности (могут поделиться опытом только 2 человека (7%)), применение в учебной деятельности заданий по функциональной грамотности -11 человек.

На основе полученных результатов: уровень готовности педагогов к инновационной деятельности составляет 77 баллов, что составляет высокий уровень.

Главное в методической работе – оказание реальной действенной помощи учителям. Методическая тема школы соответствует основным задачам, стоящим перед школой. Все учителя школы вовлечены в методическую систему школы. Методическая работа соединяется с повседневной практикой педагогов, обеспечивает лично ориентированный подход в организации системы повышения квалификации учителей. Охват методической работой педагогического коллектива 100%. Многие учителя прорабатывают для себя методику применения в практике преподавания новых педагогических технологий;

3.2. Проблемы методической работы:

- 1.Отсутствие системы повышения квалификации, как средства повышения профессиональных компетенций и мотивации педагогов.
- 2.Равнодушное отношение ряда педагогов к росту своей профессиональной компетентности.
- 3.Не все учителя готовы к переоценке своих профессиональных и личностных качеств, необходимых для перехода на новый уровень, обеспечивающий качество образования.
- 4.Низкий уровень взаимопосещения уроков учителями-предметниками.
- 5.Отсутствие стремления к самообразовательной деятельности.

Обобщённые данные мониторингов позволяют прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом и выстроить систему работы по комплексному развитию профессиональной компетентности, совершенствованию имеющихся у педагогов профессиональных компетенций.

Актуальность данной программы состоит в том, что она показывает пути методического сопровождения педагога в его профессиональном развитии, устранении затруднений и дефицитов с учётом использования широкого спектра методических подходов.

4.Целевой раздел

4.1. Назначение Программы

Программа повышения профессиональных компетенций педагогов МБОУ «СОШ №4 с.Катар-Юрт» на 2022-2025 годы обеспечит профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование.

4.1. Цель Программы: Создание условий для совершенствования системы работы с педагогическими кадрами по самооценке деятельности и повышения профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Определить целевые ориентиры по развитию профессиональной компетентности

педагогического коллектива и развитию МБОУ «СОШ №4 с.Катар-Юрт»

2. Создать диагностический пакет для исследования уровня развития профессиональных компетенций педагогов;
3. Мотивировать педагогов на постоянное саморазвитие, повышение квалификации, высокий результат;
4. Организовать научное и методическое сопровождение для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов для повышения качества образования.
5. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
6. Обеспечить активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации.

4.2. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом)
- Принцип потенциальных партнёров в образовательном пространстве района, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия)
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

4.1. Сроки и этапы реализации Программы

Сроки: 2022-2025 годы

<p>1 этап (Диагностический этап) март – сентябрь 2022г.</p>	<p>Основное содержание. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования (по средствам google – форм), 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, карты посещения урока «Анализ современного урока».</p>
<p>2 этап (Практический этап) Октябрь 2022г.- май 2024г.</p>	<p>Основное содержание. В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями образования и развития школьников. Практический результат. Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий. Анализ, корректировка целей, задач и конкретизация действий на этапе.</p>

<p>3 этап (Аналитический этап) Июнь 2024-апрель 2025г.</p>	<p>Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.</p> <p>Практический результат. Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций. Оглашение результатов через школьный сайт, на педагогическом совете. Выявление новых проблем для совершенствования процесса на последующий год.</p>
---	--

4.1. Мониторинг реализации повышения профессиональных компетенций педагогов МБОУ «СОШ №4 с.Катар-Юрт» на 2022-2025 годы

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к занятиям, степени участия в повышении квалификации.

Методы сбора и обработки информации:

1. Анализ результатов диагностики дефицитов методической компетенции педагогических работников;
2. Диагностика уровня профессионализма педагогов;
3. Оценочные листы уроков и внеклассных занятий;
4. Аналитические справки.

4.2. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.

1. Создан диагностический пакет для исследования уровня развития профессиональной компетентности педагогов;
2. Более 90% педагогов имеют план работы над индивидуальной методической темой, составленный в контексте выявленных дефицитов, и реализуют его в практической деятельности;
3. Сформирована внутришкольная система повышения квалификации;
3. Созданы благоприятные условия для:
 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
 - мотивации к качественному педагогическому труду;
 - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
4. Повышение уровня профессиональных компетенций педагогов МБОУ «СОШ №4 с.Катар-Юрт»;
5. Разработана актуальная для школы карта посещения урока «Анализ современного урока».
6. Уровень рискованного профиля «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников снижен. саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических

5. План реализации Программы.

Мероприятия	Сроки	Ответственный
1.Организационные мероприятия		
Формирование нормативно-правовой базы	В течение 2022 года	Директор, заместители директора, руководители творческих групп
Обновление базы данных: кадры	Сентябрь 2022г.	Специалист по кадрам
Формирование творческих групп	Ежегодно, сентябрь	Заместитель директора по МР
Планирование методической работы	Август, ежегодно	Заместитель директора по МР
Перспективное планирование повышения квалификации педагогов. Планирование работы, отслеживание графиков курсовой подготовки.	Май, январь (ежегодно)	Заместитель директора по МР
Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов	Апрель, сентябрь	Заместитель директора по МР
2.Методическая работа		
Организация работы педагогов по самообразованию. Выбор тематики и направлений самообразования.	Сентябрь 2022г.	Заместитель директора по МР
Составление рабочих программ, курсов, модулей, внеурочной деятельности: 1.Индивидуальные консультации 2.Взаимопомощь коллег	В течение всего периода	Заместитель директора по УР, руководители творческих групп
Участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	В течение всего периода	Заместитель директора по МР
Работа творческих групп по проблемам обучения и воспитания обучающихся.	По плану работы	Руководители творческих групп
Организация работы с высокомотивированными детьми: реализация Программы «Одарённые дети»	По плану	Педагоги
Взаимопосещение уроков и посещение уроков опытных учителей.	В течение всего периода	Педагоги

Участие педагогов в РМО.	По плану Управления образования Администрации	Заместитель директора по МР
Практико-ориентированный семинар по теме «Контроль, оценка и учет новых образовательных результатов учащихся в соответствии с ФГОС»	Сентябрь 2022г.	Зам.директора по УР,МР, ВР.
Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога	Сентябрь 2022г.	Зам.директора по УР,МР, ВР.
Применение в учебной деятельности заданий по функциональной грамотности	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УР,МР, ВР.
Семинар «Анализ и самоанализ урока как средство повышения методического мастерства учителя».	Ноябрь 2022г.	Зам.директора по УР,МР
Семинар-практикум для педагогов «Проектирование современного урока для обучающихся с ОВЗ»	Декабрь 2022г.	Руководитель психолого- педаг.службы, педагог-психолог
Организация семинара «Педагогика сотрудничества как главный способ воспитания обучающихся, способных к саморазвитию, самовоспитанию, самореализации»	Март 2023	Зам.директора по УР,МР, ВР.
Обучающие семинары	2023-2025 по плану методической работы	Зам.директора по УР,МР, ВР.
Педагогические советы: 2022-2023 учебный год: 1.«Основные направления деятельности образовательной организации в 2022-2023 учебном году» 2.«Качество образования как основной показатель работы школы» 3.«Профессиональный стандарт педагога – образовательный ориентир школы» 4.«Воспитательная роль урока»	По плану методической работы	
Фестиваль педагогических идей	Февраль (ежегодно)	Зам.директора по УР,МР, ВР.
Предметные недели	По плану методической работы	Руководители творческих групп
Изучение новинок методической литературы	В течение всего периода	Педагоги

Консультирование педагогов по вопросам обучения, поведения и межличностного взаимодействия.	По необходимости	Педагог-психолог Социальный педагог Учитель-логопед
3. Аналитическая деятельность		
Изучение и анализ уровня профессиональной компетентности педагогов. Анкетирование педагогов.	По плану методической работы	Зам.директора по УР, МР, ВР
Оценка результатов своей профессиональной деятельности: 1. Работа по темам самообразования 2. Отчёты педагогов по теме самообразования	По плану методической работы	Зам.директора по УР, МР, ВР, руководители творческих групп
Умение проводить самоанализ урока: 1. Индивидуальные консультации 2. Проведение открытого урока с самоанализом (серии уроков)		

6. Целевые индикаторы и показатели Программы

- 1) Доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией (20 %);
- 2) Доля педагогических работников с первой квалификационной категорией (40 %);
- 3) Доля педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций (доля преодолевших минимальный порог) (20 %);
- 4) Рост количество открытых уроков, проведенных учителями образовательной организации на разных уровнях;
- 5) Рост количества семинаров, проведенных педагогическими работниками образовательной организации на разных уровнях.
- 6) Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (не менее 30 %);
- 7) Доля педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный Доля педагогов, принявших участие в работе профессиональных сообществ, методических объединений, рабочих/творческих групп

7. Механизм реализации Программы

Программа является инструментом реализации мероприятий по профессиональному совершенствованию профессиональных компетенций педагогов. Оперативная информация о ходе выполнения мероприятий Программы размещается на официальном сайте <https://ver-stepschool.ru>

8. Оценка эффективности Программы

Эффективность Программы оценивается ежегодно на основании анализа достигнутых результатов, сравнения фактически достигнутых значений целевых индикаторов с их планируемыми значениями. Реализации Программы позволит создать необходимые условия для преодоления дефицита квалифицированных педагогических кадров и обеспечить к концу 2025 года достижение следующих результатов:

- создание условий для удовлетворения потребностей МБОУ «СОШ №4 с.Катар-Юрт» в квалифицированных педагогических кадрах, отвечающих современным требованиям в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;
- 8)-развитие системы непрерывного педагогического образования план развития педагога (не менее 90 %);

