



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 16  
ПОС.КРАСНОСЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГУЛЬКЕВИЧСКИЙ РАЙОН ИМЕНИ И.П. ФЕДОРОВА  
ПРИКАЗ**

от 13.04.2022 г.

№ 104/1

пос. Красносельский

**Об утверждении Программы профессионального роста педагогов в  
МБОУ СОШ №16 им.И.П.Федорова на 2022 учебный год**

В целях совершенствования механизмов осуществления методического обеспечения образовательной деятельности по реализации основных образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, в том числе повышение квалификации педагогических работников МБОУ СОШ № 16 им.И.П.Федорова (далее МБОУ СОШ № 16) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Программу профессионального роста педагогов в МБОУ СОШ № 16 на 2022 год (Приложение).
2. Назначить ответственными за реализацию Программы заместителей директора по УВР, учителей предметников, работающих в МБОУ СОШ № 16.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.
4. Приказ вступает в силу с момента его подписания.

Директор муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной  
школы № 16 пос.Красносельского  
муниципального образования  
Гулькевичский район имени И.П.Фёдорова

Е.Н.Рогоза



ПРИЛОЖЕНИЕ  
к приказу МБОУ СОШ № 16  
им.И.П.Федорова  
от 13.04.2022 № 104/1

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов.
Нормативноправовые основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373;</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897;</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 г., №413);</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г., №1598);</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г., №1599);</li> <li>- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. N 189 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях" (с изменениями и дополнениями);</li> <li>- Устав МБОУ СОШ № 16.</li> </ul>
Цель Программы	Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.</li> <li>2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности.</li> <li>3. Проведение школьных семинаров для педагогов.</li> <li>4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.</li> <li>5. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.</li> </ol>
Основные разработчики	Директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, педагог психолог.



Сроки реализации Программы	2022 год
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	1. Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт. 2. Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.
Этапы реализации Программы	<b>1. Первый этап</b> (апрель-май 2022 года) - подготовительный. <b>2. Второй этап</b> (сентябрь-декабрь 2022 года) - экспериментально-внедренческий. <b>3. Третий этап</b> (апрель-декабрь 2022 год) - самообразование, прохождение курсов повышения квалификации.
Ответственные лица	Директор школы, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, педагог-психолог, заведующие учебными кабинетами, Управляющий совет школы, родители, учащиеся
Порядок управления реализацией Программы	Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы; Управляющим советом школы, приказом по школе. Управление реализацией программы осуществляется директором школы.

## 2. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### 2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов.

В настоящий момент преподавание в школе ведется по всем предметам.

Контингент педагогических работников описан в таблице 1.

Педагогический стаж:

Таблица 1

Всего	До 5 лет	5-30 лет	Свыше 30
54	2	41	11

Уровень образования:

Всего	Высшее	Среднее специальное
54	52	2
	96 %	4 %

Половая принадлежность:

Мужчины	Женщины
5	49

Квалификация учителей, преподающих предметы:

Всего	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
54	13	18	23	0
	24,1%	33,3%	42,6 %	-

Возраст сотрудников



Всего: 54	До 30	От 30-55	От 55
	7	37	10

Средний возраст педагогов – 35 лет.

Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы планирует осуществлять распространение педагогического опыта на разных уровнях через семинары, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволит в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей.

## 2.2 Анализ потенциала перехода школы в эффективный режим работы.

Необходимость разработки Программы профессионального развития педагогов возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, «старением» и «профессиональным выгоранием» учителей. Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования.

Актуальность создания программы обусловлена еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне района и края. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для выявления потенциала развития образовательной системы школы был проведен анализ, который позволил выявить ее сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски ее развития (внешние факторы). Результаты анализа описаны в таблице 4.

Таблица 4

Сильные стороны	Благоприятные возможности
<p>Школа обеспечена кадрами. Участники образовательного процесса заинтересованы в переходе школы в эффективный режим работы. Наличие элективных предметов, факультативных занятий, кружков. В школе есть инициативные, ищущие педагоги, которые вполне могут стать тем ядром, вокруг которого строится командная работа.</p> <p>Высокий профессионализм учителей (более 50% учителей имеют категорию). Соблюдение преемственности в преподавании предметов гуманитарного и естественно-географического циклов. Наличие системы воспитательной работы с опорой на традиционные мероприятия.</p> <p>Психолого – педагогическое сопровождение в</p>	<p>Удовлетворение образовательных результатов, обучающихся с различными способностями и возможностями.</p> <p>Организация работы с одаренными детьми. Мотивация педагогических работников на корректировку и внедрение образовательных программ, обеспечивающих качество образования. Отслеживание результативности перехода в эффективный режим развития школы.</p> <p>Тиражирование положительного опыта работы школы, работающей в сложных социальных контекстах. Использование развивающих технологий в учебном процессе. Участие в инновационной деятельности всех участников образовательного процесса.</p> <p>Наличие педагога – психолога.</p>



организации внеурочной деятельности. Слабые стороны	Угрозы
<p>Низкие показатели образовательных результатов по основным предметам (результаты ВПР в 5,6,7 классах, ОГЭ, ГИА). Недостаточное психолого-педагогическое сопровождение обучающихся по адаптированной образовательной программе. Высокий уровень эмоционального выгорания педагогов.</p> <p>Нехватка у педагогов опыта работы в команде. Боязнь педагогов участвовать в дискуссии. Монологический тип отношений. Формирование и развитие образования в каждом звене осуществляется без достаточной опоры на предшествующее образование и без учета дальнейших перспектив.</p>	<p>Непринятие отдельными педагогическими работниками программы перехода школы в эффективный режим развития. В процессе командной работы риск не завершения работы до конца, возможного обострения отношений в коллективе, появления некомандных игроков в ее составе.</p> <p>Рассогласованность в действиях педагогов разных ступеней обучения. Отсутствие единого подхода, методик, форм работы по реализации преемственности.</p>
<p>Несоогласованность между «входными» и «выходными» требованиями к учащимся 4 – 5 классов.</p> <p>Несовершенство существующей системы диагностики при переходе с одного образовательного уровня на другой.</p> <p>Отсутствие единства в программах обучения и воспитания. Отсутствие учета возрастной психологии обучающихся при переходе с одного уровня обучения на другой.</p>	

Проведенный анализ позволяет оценить, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы школы. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития школы и инновационные технологии управления и обучения.

### 3. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Результатом входного внешнего и внутреннего мониторинга основных школьных процессов стало выявление следующей проблемы:

Недостаточной предметной и методической компетентности педагогических работников

Перед школой поставлена следующая цель:

Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.

Для ее достижения необходимо решить следующие задачи:

1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.
2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности.
3. Проведение школьных семинаров для педагогов.
4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.
5. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива. Решение этих задач должно привести к следующим планируемым результатам:
  - Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников.
  - Учителями приобретены новые знания и опыт.
  - Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.



Все выше изложенное должно повлиять на качество образования в школе в лучшую сторону.

План реализации приоритета «Совершенствование кадровой политики»

Ресурс	АПРЕЛЬ - МАЙ 2022		СЕНТЯБРЬ - ДЕКАБРЬ		
	Второе полугодие		Первое полугодие		
Приоритет: Совершенствование кадровой политики					
Цель: Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.					
Школа	1	Анализ предметной и методической компетентности педагогических работников при помощи различных методик.	Организация круглых столов ШМО различной направленности. Проведение школьных семинаров для педагогов. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.	Организация круглых столов с привлечением приглашенных специалистов на базе школы. Участие педагогов в семинарах, конференциях и конкурсах различного уровня.	Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт.
	2	Сбор и анализ информации о прохождении педагогами курсов повышения квалификации и переподготовки.	Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.	Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт.	
	3	Анализ состояния межличностных отношений в педагогическом коллективе.	Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.	Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.	

5. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
1	Создание плала подготовки к ГИА	Ежегодно, сентябрь	Заместитель директора по УВР
2	Прохождение курсов повышения квалификации педагогами школы	По отдельному графику	Заместитель директора по УВР
3	Мониторинг уровня подготовки выпускников 4х, 9х, 11х, классов на основе результатов итоговой аттестации	Ежегодно, Июнь, июль	Заместитель директора по УВР



4	Мониторинг качества обученности учащихся по результатам полугодовых и годовых контрольных работ	Каждое полугодие	Заместитель директора по УВР
5	Мониторинг образовательных достижений учащихся 4-х классов начальной школы по ФГОС	Апрель, Май	Заместитель директора по УВР
6	Мониторинг выполнения учебных программ по предметам	конец четверти, года	Заместитель директора по УВР
7	Проверка состояния преподавания предметов учебного плана.	В течение года	Заместитель директора по УВР
8	Анализ результативности внеурочной деятельности	конец четверти	Заместитель директора по УВР
9	Мониторинг результативности учебного процесса по итогам четвертей (полугодий) и учебному году	Ноябрь, январь, апрель, май, июнь	Заместитель директора по УВР
10	Мониторинг исследования адаптационного периода обучающихся 1-х и 5х классов	Сентябрь, Октябрь	Заместитель директора по УВР
11	Обеспечение проведения независимой оценки качества образования	По графику Рособнадзора	Заместитель директора по УВР

## 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Директор:

- общий контроль реализации программы;
  - обеспечение взаимодействия участников образовательного процесса;
  - укрепление материально-технической базы учебных кабинетов и приведение средств обучения в соответствии с современными требованиями;
  - управление бюджетом;
  - организация мониторинга хода и результатов реализации Программы в целях проведения возможных корректировок ведущихся и планируемых действий;
  - направляет работу управляющего совета школы;
- Заместители директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе:
- системный анализ проблем и планирование деятельности, направленной на их разрешение;
  - организация и разработка механизма взаимодействия участников образовательного процесса и социальных партнёров;
  - организация повышения квалификации педагогических кадров;
  - развитие творческих инициатив, мобильности педагогических работников ОУ, обобщение и распространение передового опыта педагогов;
  - организация взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с последующим самоанализом и анализом достигнутых результатов;
  - анализ состояния преподавания по итогам промежуточного, итогового контроля;
  - текущий контроль реализации перехода школы в эффективный режим работы.
- Педагог-психолог:
- реализация психологической поддержки участников образовательного процесса;
  - разработка и реализация модели (цикла занятий) по психологической подготовке учащихся к ГИА;
  - выявление обучающихся, имеющих личностные и познавательные трудности при подготовке и сдаче ГИА;



- оказание помощи при трудностях в обучении, общении или психическом самочувствии;
  - обучение навыкам самопознания, самораскрытия, самоанализа, использования своих психологических особенностей и возможностей для успешного обучения и развития;
  - организация консультативной работы с педагогами, в рамках которой происходит разработка и планирование единой психолого-педагогической стратегии сопровождения каждого ребенка в процессе обучения;
  - организация коррекционно-развивающей работы:
    - 1) Развитие познавательной сферы учащихся: внимания, памяти, мышления, воображения и т.д.
    - 2) Снятие тревожности, формирование адекватной самооценки.
    - 3) Развитие произвольности, навыков самоорганизации и самоконтроля.
    - 4) Обучение способам релаксации и снятия эмоционального и физического напряжения.
    - 5) Повышение сопротивляемости стрессу.
    - 6) Актуализация внутренних ресурсов.
  - проведение психологической профилактики, направленной на предупреждение возникновения явлений дезадаптации обучающихся, трудностей в интеллектуальном и личностном развитии, организацию восстановительных мероприятий, а также осуществление мероприятий по управлению психическим состоянием (обучение психической саморегуляции; формирование уверенности в своих силах; выработка навыков мобилизации в стрессе; развитие творческого потенциала), разработку конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям по оказанию помощи в вопросах воспитания, обучения и развития.
  - участие в подготовке и проведении родительских собраний;
  - участие в разработке модели психолого-педагогического сопровождения обучающихся;
  - проведение опросов, диагностики с целью определения эффективности работы.
- Педагогические работники:
- обеспечение предметной готовности выпускников к сдаче ГИА;
  - проведение предметной диагностики с целью оценки уровня усвоения учащимися учебной программы;
  - проведение индивидуальных и групповых занятий в рамках базисного учебного плана;
  - освоение новых образовательных технологий, активных методов обучения и др.;
  - разработка и проведение профессиональных проб;
  - активное использование в образовательном процессе метода проектов, проблемных ситуаций;
- Классный руководитель:
- информирование и осуществление постоянной связи между субъектами образовательного процесса;
  - формирование позитивного отношения к ВПР, ГИА;
  - оказание психолого-педагогической поддержки выпускников на протяжении всего периода подготовки к ВПР, ГИА, во время проведения, а также после окончания процедуры;
  - организация взаимодействия обучающихся, педагогических работников, родительской общественности, социальных партнёров;
  - проведение профориентационных мероприятий.

## 7. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РУКОВОДСТВА И КОНТРОЛЯ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ

Руководство реализацией Программой осуществляется на уровне педагогического совета и общешкольное родительского комитета и управляющего совета школы. Отслеживание и корректировка основных шагов реализации Программы потребуют организации мониторинга, что подразумевает: систематический сбор, обработку, анализ и распространение информации о реализации Программы, ориентированной на



информационное обеспечение управления процессом, позволяющей судить о его состоянии в любой момент времени и дающей возможность прогнозировать его развитие.

Цель мониторинга – выявить соответствие реальных шагов перехода в эффективный режим работы школы плану реализации.

Содержание мониторинга – сроки реализации Программы, организация и проведение семинаров; результаты ГИА, анкетирование, интервьюирование, диагностика адаптации участников образовательного процесса в переходный период.

Периодичность – два раза в год.