

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель Управления
образования администрации
Ермаковского района

 И.В. Исакова
«___» _____ 2024 г.



**Программа профессионального развития педагогических и
управленческих кадров в общеобразовательных учреждениях
Ермаковского района**

2024 г.

Содержание

1. Краткая характеристика системы общего образования в Ермаковском районе.
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 системы общего образования в Ермаковском районе

Система общего образования в Ермаковском районе включает в себя 15 общеобразовательных школ, из которых 14 – средние и 1 (МБОУ «Араданская ОШ») – основная. Три школы имеют филиалы: МБОУ «Верхнеусинская СШ» - филиал «Нижнеусинская НШ»; МБОУ «Разъезженская СШ» - филиал «Большереченская СШ»; МБОУ «Ермаковская СШ №2» - филиал «НовОУзерновская ОШ». Четыре школы: Верхнеусинская, Нижнеусинская, Араданская и Большереченская расположены в труднодоступной местности.

Из 15 школ только две не являются малокомплектными – МБОУ «Ермаковская СШ №1» и МБОУ «Ермаковская СШ №2». В этих школах ежегодно обучаются от 600 до 650 учеников. Остальные школы насчитывают от 9 до 200 обучающихся. В малокомплектных школах имеются скрытые педагогические вакансии, высока доля педагогов – внутренних совместителей, прошедших переподготовку и ведущих сразу несколько предметов. Численность педагогических работников – внешних совместителей в школах на начало 2024 года составляла 19,15%. Из 281 учителя 80 (28,5%) имеют возраст 55 лет и старше.

Кадровые ресурсы, которыми располагает методическая служба районной системы образования:

- педагоги высшей квалификационной категории (63 человека);
- члены команды Регионального методического актива (педагоги МБОУ Ивановская, Семенниковская, Танзыбейская, Разъезженская СШ);
- члены муниципального методического совета (31 педагог из 15 образовательных учреждений);
- члены школьных управленческих команд.

Важными ресурсами являются система профессиональной подготовки и повышения квалификации (Красноярский ИРО) и система профессиональных педагогических сообществ района (9 внепредметных объединений, 11 предметных методических объединений и 5 творческих групп).

2. Цель и задачи Программы

Цель: эффективное функционирование муниципальной системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной

компетентности педагогических кадров, обеспечивающей повышение качества образования в Ермаковском районе.

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 ОО 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 РМА Ермаковского района с командами ММА общеобразовательных учреждений и муниципальной методической службой;
- обеспечить конструктивное взаимодействие методической службы общеобразовательных учреждений с муниципальной методической службой;
- обеспечить конструктивное взаимодействие методической службы общеобразовательных учреждений с региональным ЦНПМ 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 ОО 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 общеобразовательных учреждений по развитию педагогических и управленческих кадров;
- подведение итогов, осмысление результатов реализации Программы в масштабах муниципалитета;
- оценка эффективности Программы на основе достижения целевых показателей;
- постановка новых стратегических целей развития общеобразовательных учреждений и конструирование дальнейших путей развития.

6. Исполнители

Исполнителями по настоящей программе являются:

6.1. Управление образования администрации Ермаковского района – в части контроля за исполнением целевых показателей программы.

6.2. МБУ «Ермаковский информационно-методический центр» – в части координации методической работы, организации работы муниципального методического актива, организации курсов повышения квалификации, проведения мероприятий муниципального уровня, организации участия в мероприятиях уровней выше муниципального.

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

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

6.5. Управленческие команды общеобразовательных учреждений

(руководители, заместители руководителей, 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	1. Не менее чем 70% педагогов из целевых групп в каждом ОО прошли диагностику профессиональных дефицитов и составили ИОМ. 2. Наличие в каждом ОО карты профессиональных дефицитов педагогов	1. Заместители директоров по УВР контролируют процесс планирования и реализации ИОМ педагогами ОО (1 раз в полугодие). 2. Методистом ИМЦ проверена своевременность и полнота выполнения ИОМ (1 раз в год)
2	Работа системы наставничества	1. Создана Программа наставничества в муниципалитете, включающая план реализации деятельности. 2. В 100 % ОО 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 каждой ОО включены (процедуры, инструменты, показатели) результаты системы наставничества ОО	1. Анализ эффективности программ наставничества заместителями в ОУ (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 мероприятие на муниципальном уровне "Фестиваль практик наставничества" (ежегодно). 4. Проведен анализ фрагментов ВСОКО, отражающих результативность системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональных компетенций педагогических кадров
3	Работа команды регионального методического актива (РМА) по повышению квалификации педагогов и формированию функциональной грамотности	1. Определены тьюторы по направлениям работы членов РМА. 2. Членами РМА проведены семинары в соответствии с планом работы РМА. 3. Членами РМА выполнены контрольные задания по каждой теме. 4. Тьюторами выполнены задания по каждому из семинаров. 5. 100% тьюторов РМА прошли обучение по формированию функциональной грамотности	1. Издан приказ УО о создании Творческих групп по формированию функциональной грамотности (согласно плану мероприятий Программы). 2. Методистом ИМЦ проверена своевременность выполнения контрольных заданий членами РМА (согласно плану работы РМА). 3. Заместители директоров по УВР посетили у тьюторов не менее чем по 2 урока с последующим анализом направленным на определение результативности используемых приемов, методов, способов преподавания педагогом и качества применения заданий по формированию разных видов функциональной грамотности (согласно плану работы РМА)

4	Повышение квалификации и устранение выявленных дефицитов	6. 100% тьюторов РМА освоили и начали внедрять в практику приемы формирования функциональной грамотности 1. Не менее 50% педагогов прошли обучение по Программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования. 2. Не менее 50% руководящего состава ОО прошли обучение по Программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре образовательных программ дополнительного профессионального образования. 3. Во ВСОКО МБОУ «Ермаковская СШ №1» и «Ермаковская СШ № 2» включены (процедуры, инструменты, показатели) результативности деятельности ШМО. 4. 100% педагогов включены в работу районных профессиональных сообществ и сетевых региональных сообществ	1. Специалисты ИМЦ, ОО ведут учет обучения педагогических и руководящих работников по Программам повышения квалификации (ежемесячно). 2. Методисты ИМЦ курируют работу профессиональных сообществ и ШМО, ММА (ежемесячно). 3. УО организует проведение управленческих семинаров для руководителей УО (по плану работы УО). 4. Методисты ИМЦ проводят заседания «Школы завуча» с представлением опыта работы заместителей по УВР (1 раз в четверть). 5. Проведен анализ фрагментов ВСОКО, отражающих результативность системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональных компетентностей педагогических кадров за счет деятельности ШМО (ежегодно) 6. УО проводит оценку результативности деятельности ИМЦ, РМА, ММА и управленческих команд ОО по вопросам проф.развития педагогических кадров и динамики проф.развития (каждое полугодие). 7. УО проводит оценку результативности деятельности (через показатели МСОКО) «Школы завуча» (каждое полугодие)	1. Специалисты ИМЦ, ОО ведут учет обучения педагогических и руководящих работников по Программам повышения квалификации (ежемесячно). 2. Методисты ИМЦ курируют работу профессиональных сообществ и ШМО, ММА (ежемесячно). 3. УО организует проведение управленческих семинаров для руководителей УО (по плану работы УО). 4. Методисты ИМЦ проводят заседания «Школы завуча» с представлением опыта работы заместителей по УВР (1 раз в четверть). 5. Проведен анализ фрагментов ВСОКО, отражающих результативность системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональных компетентностей педагогических кадров за счет деятельности ШМО (ежегодно) 6. УО проводит оценку результативности деятельности ИМЦ, РМА, ММА и управленческих команд ОО по вопросам проф.развития педагогических кадров и динамики проф.развития (каждое полугодие). 7. УО проводит оценку результативности деятельности (через показатели МСОКО) «Школы завуча» (каждое полугодие)
5	Представление профессионального опыта	1. Не менее 5 % педагогов принимают участие в муниципальных этапах конкурсов педагогического мастерства. 2. Не менее 20% педагогов с выявленными дефицитами профессиональными демонстрируют результаты повышения своей квалификации на мероприятиях школьного и муниципального уровней. 3. Не менее 60% педагогов муниципалитета принимают деятельное участие в мероприятиях по обмену опытом различного уровня (семинары, конференции, круглые столы, публикации)	1. Организованы мероприятия муниципального этапа конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» (ежегодно). 2. Заместители директоров по УВР ведут статистику по участию педагогов в мероприятиях по обмену опытом, учитывая эти данные при подготовке к процедуре аттестации (ежегодно). 3. Администрация 100% ОО 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	1. Организованы мероприятия муниципального этапа конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» (ежегодно). 2. Заместители директоров по УВР ведут статистику по участию педагогов в мероприятиях по обмену опытом, учитывая эти данные при подготовке к процедуре аттестации (ежегодно). 3. Администрация 100% ОО 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

6	Контроль и анализ полученных результатов	1. Не менее чем у 90% педагогов с выявленными дефицитами реализованы составленные ИОМы. 2. Каждый педагог провел самоанализ полноты реализации ИОМ. 3. Заместители по УВР организовали процедуру оценки выполнения ИОМ. 4. В каждом ОУ составлена карта динамики преодоления профессиональных дефицитов	1. Заместители по УВР и специалисты УО проводят анализ результатов ВПР и ГИА (ежегодно). 2. Заместители по УВР в каждой ОО составляют 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. Заместители по УВР в каждой проводят анализ эффективности реализации ИОМ и составляют соответствующую аналитическую справку (ежегодно). 4. Проведен анализ фрагментов ВСОКО, отражающих результативность системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональных компетенций педагогических кадров. Выявлена динамика по инвариантным показателям
---	--	---	---

7.2. Вариативная часть

Разрабатывается и принимается на уровне ОО исходя из анализа текущей ситуации, особенностей, потребностей и возможностей ОО. Вариативная часть является составной частью Программы профессионального развития педагогических работников ОО.

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 муниципальной	Определение целевых групп педагогов, для которых будет	ОО, муниципаль	Заместители директора по	Октябрь 2024г.	Определены целевые группы

	ного методического заказа и планирование ИОМ педагогов	проведена диагностика наличия профессиональных дефицитов	ный	УВР, МБУ «Ермаковский ИМЦ»		
2		Организация прохождения диагностики профессиональных компетенций для определения профессиональных дефицитов	ОО, муниципальный	Заместители директора по УВР, МБУ «Ермаковский ИМЦ»	Октябрь 2024г.	Не менее 70% педагогов из целевых групп в каждой ОО прошли диагностику
3		Анализ выявленных дефицитов предметной, общеучебной, организационной и иных сферах деятельности педагогов	ОО, муниципальный	Заместители директора по УВР, члены ММА	Октябрь 2024г.	В каждой ОО создана карта профессиональных дефицитов педагогов
4		Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов в соответствии с выявленными дефицитами	ОО	Заместители директора по УВР, члены ММА	Ноябрь 2024 г.	Не менее чем у 70% педагогов с выявленными дефицитами в каждой ОО составлены ИОМы
2 этап (ноябрь 2024 г.- февраль 2026 г.): основной, включающий поэтапную реализацию Программы						
5	Работа системы наставничества	Семинар для школьных управленческих команд «Нормативная база системы наставничества»	Муниципальный	МБУ «Ермаковский ИМЦ»	Ноябрь 2024 г.	В каждой ОО разработана нормативно-правовая база наставничества
6		Определение наставнических пар и разработка программ наставничества для педагогов внутри ОО	ОО	Заместители директора по УВР	Ноябрь 2024 г.	Не менее чем для 10% педагогов с выявленными дефицитами в муниципалитете разработаны программы наставничества и определены наставники
7		Определение межшкольных наставнических пар и разработка соответствующих программ наставничества	ОО, муниципальный	Заместители директора по УВР, члены ММА	Ноябрь 2024 г.	
8		Обеспечение работы наставнических пар	ОО, муниципальный	Заместители директора по УВР, МБУ «Ермаковский ИМЦ»	В течение всего срока реализации Программы	100% разработанных программ наставничества реализованы, составлены отчеты о реализации
9	Работа	В рамках работы РМА созданы	Муниципальный	МБУ	Октябрь 2024г.	Определены тьюторы по

	команды членов регионально го методическо го актива (РМА) по формированию функциональной грамотности	Творческие группы по направлениям формирования функциональной грамотности	Муниципальный	«Ермаковский ИМЦ»	2024-25 уч. год	направлениям работы членов РМА.
10	го методическо го актива (РМА) по формированию функциональной грамотности	Проведение членами РМА цикла занятий с педагогами-тьюторами	Муниципальный	МБУ «Ермаковский ИМЦ», члены РМА	2024-25 уч. год	1. Членами РМА проведены семинары в соответствии с планом работы РМА. 2. Членами РМА выполнены контрольные задания по каждой теме. 3. Тьюторантами выполнены задания по каждому из семинаров. 4. 100% тьюторов 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, муниципальный	Заместители директора по УВР, члены 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 и устранение выявленных дефицитов	Разработка планов работы профессиональных сообществ в рамках ММА и организация их работы в соответствии с планами	Муниципальный	МБУ «Ермаковский ИМЦ», члены ММА	Ежегодно, сентябрь	Планы работы созданы в каждом из профессиональных сообществ и включены в общий план работы Управления образования
13		Формирование заявок ОУ на курсы повышения квалификации в КК ИРО с учетом выявленных дефицитов педагогических и руководящих работников	ОО	Заместители директора по УВР	Ежегодно, май, ноябрь	В каждой ОО сформирована заявка на курсы повышения квалификации, в которой учтены выявленные дефициты
14		Формирование муниципальной заявки на курсы повышения квалификации в КК ИРО с	Муниципальный	МБУ «Ермаковский ИМЦ»	Ежегодно, май, ноябрь	Муниципальная заявка на курсы повышения квалификации своевременно сформирована и подана в КК ИРО

	учетом выявленных дефицитов педагогических и руководящих работников	ОО, муниципальный	Директора ОО, МБУ «Ермаковский ИМЦ»	В течение всего срока реализации Программы	Не менее 50% педагогов прошли обучение по Программам повышения квалификации
15	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации педагогическими и руководящими работниками в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами	ОО, муниципальный	Директора ОО, МБУ «Ермаковский ИМЦ»	В течение всего срока реализации Программы	Не менее 50% педагогов прошли обучение по Программам повышения квалификации
16	Информирование педагогических и руководящих работников о наличии и направлениях деятельности региональных профессиональных сообществ	Муниципальный	МБУ «Ермаковский ИМЦ», члены ММА	В течение всего срока реализации Программы	Организовано информирование с помощью госабликов, сайта Управления образования, рассылок в соцсетях
17	Обеспечение включенности педагогов в работу муниципальных и региональных профессиональных сообществ	ОО, муниципальный	Заместители директора по УВР, МБУ «Ермаковский ИМЦ»	В течение всего срока реализации Программы	100% педагогов включены в работу районных профессиональных сообществ
18	Представление профессионального опыта участия педагогов в мероприятиях по обмену опытом различного уровня (семинары, конференции, круглые столы, публикации)	ОО, муниципальный	Заместители директора по УВР, МБУ «Ермаковский ИМЦ»	В течение всего срока реализации Программы	Не менее 60% педагогов приняли участие в мероприятиях по обмену опытом различного уровня
19	Цикл открытых уроков, данных педагогами, прошедшими повышение квалификации в связи с выявленными профессиональными дефицитами	ОО	Заместители директора по УВР	Ноябрь-декабрь 2025 г.	100% педагогов, прошедших повышение квалификации в связи с выявленными профессиональными дефицитами дали открытые уроки на уровне ОО
20	Районный фестиваль наставничества	ОО, муниципальный	Заместители директора по УВР, МБУ	Ежегодно, первая декада декабря	Создана коммуникационная площадка для обмена опытом в сфере организации разных линий наставнической

					«Ермаковский ИМЦ»			деятельности, в работе которой принимают участие 100% ОО района
21		Районная методическая конференция	ОО, муниципальный		Заместители директора по УВР, МБУ «Ермаковский ИМЦ»	Ежегодно, первая декада апреля		Создана коммуникационная площадка для обмена опытом, в работе которой принимают участие 100% ОО района
22		Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года»	Муниципальный		МБУ «Ермаковский ИМЦ», члены ММА	Ежегодно, декабрь-январь		Не менее 5 % педагогов принимают участие в муниципальных этапах конкурсов педагогического мастерства
23		Промежуточный анализ полноты реализации программ профразвития уровня ОО	Муниципальный		Управление образования, МБУ «Ермаковский ИМЦ»	Июнь 2025 г.		Создана аналитическая справка с описанием результатов реализации программ профразвития ОО. 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, муниципальный		Заместители директора по УВР, МБУ «Ермаковский ИМЦ»	Март 2026 г.		В каждой ОО созданы карты динамики преодоления профессиональных дефицитов. Не менее чем у 90% педагогов с выявленными дефицитами реализованы составленные ИОМы
25		Анализ эффективности деятельности РМА	Муниципальный		МБУ «Ермаковский ИМЦ», члены РМА	Март 2026 г.		Создана аналитическая справка с описанием результатов работы РМА, с учетом разработанных продуктов, изменения динамики результатов тьюторов и их обучающихся
26		Анализ динамики образовательных результатов обучающихся над преодолением профессиональных дефицитов	ОО, муниципальный		Заместители директора по УВР, Управление образования	Март 2026 г.		Наличие в каждой ОО аналитической справки о динамике образовательных результатов обучающихся у педагогов, работавших над преодолением профессиональных дефицитов. Не менее чем у 80% педагогов выявлена положительная динамика
27		Анализ результатов ВУР в контексте достижения	Муниципальный		Заместители директора по	Май 2026 г.		

