

МУ «Управление образования Урус-Мартановского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №7 г. УРУС-МАРТАН»
(МБОУ «СОШ №7 г. Урус-Мартан»)

МУ «Хьалха-Мартан муниципални кӀоштан дешаран урхалла»
Муниципални бюджетни юкьарадешаран учреждени
«ХЬАЛХА -МАРТАН №7 ЙОЛУ ЮККЪЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА»
(МБЮУ «Хьалха -Мартан №7 йолу ЮЮШ»)

Принято
на педагогическом
совете
протокол № 1
от 27.08 2021 г

Утверждаю
Директор МБОУ
«СОШ №7 г. Урус-Мартан»
Ф. Д. Дахиева
от 28.08 2021 г



ПРОГРАММА
профессионального развития
педагогических кадров
МБОУ «СОШ №7 г. Урус-Мартан»

Паспорт общешкольной целевой программы

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогических кадров на 2021-2025 годы (далее Программа).
Разработчик и исполнитель программы	Администрация и педагогический коллектив МБОУ «СОШ №7 г. Урус-Мартан»
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг с учетом потребностей всех участников образовательного процесса, обеспечение доступности образования.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить образовательное учреждение высококвалифицированными педагогическими кадрами. 2. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров; 4. Усиление профориентационной работы по педагогической направленности в детском сообществе школы; 5. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях обновленных ФГОС. 6. Привлечение молодых специалистов в ОО.
Срок реализации программы	2021 – 2025 годы
Ожидаемые результаты	<p>Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг.</p> <p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создать условия для увеличения притока молодых специалистов бывших выпускников в школу и закрепления их в ней; - оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - повысить динамику аттестации на высшую и первую

	категории.
Механизм реализации программы	С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях инновационной деятельности и подготовки к работе с обновленными ФГОС осуществляется сотрудничество с ИРО ЧР, Отделом образования и образовательными учреждениями Урус-Мартановского района.
Основные понятия и принципы Программы	Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ОО. Основными принципами Программы являются: <ul style="list-style-type: none"> • Целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы; • Системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы; • Интеграция педагогической науки и практики; • Дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим и Методическим советом школы, профсоюзным комитетом .
Контроль	Не реже одного раза в год ответственные должны предоставлять на заседаниях ШМО информацию о ходе выполнения Программы. По необходимости заслушивает исполнителей по различным направлениям Программы на административных совещаниях.

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ И НАЗНАЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

За последние годы в федеральной и городской системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, осуществление компетентного подхода в обучении и воспитании, т.е. все то, что согласно Концепции модернизации образования РФ обеспечит достижение нового качества образования, обеспечение реализации федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС).

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата – качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

По причине нестабильности демографической и социальной ситуации необходимо осуществление процесса оптимизации образовательного процесса в ОО, а также разработка мер по стабилизации деятельности педагогических кадров.

В соответствии с этим важнейшими направлениями кадровой политики

в области образования являются: совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников;

работа по удовлетворению потребностей 00 в высококвалифицированных и творческих кадрах; повышение престижа педагогической профессии.

Актуальность, важность, целесообразность разработки Программы профессионального развития педагогических и управленческих кадров в МБОУ «СОШ №7 г. Урус-Мартан» обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения:

-осуществляется переход на обновленные ФГОС начального и основного общего образования, происходит внедрение современных образовательных технологий;

-действует система мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;

- обновляется структура и содержание образования;

- создаются условия для внедрения к 2024 году современной и безопасной среды, обеспечивающей формирование стремления к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций, путём обновления информационно коммуникационной инфраструктуры подготовки кадров.

Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя.

Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне района и региона.

Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Главным результатом работы школы должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. Поэтому кардинально меняются требования к учителю.

Закладывается модель нового учителя: учитель - исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.

Позиция учителя-профессионала: демонстрирует культурные образцы действий; инициирует пробные действия детей; консультирует, корректирует действия.

Позиция воспитателя: создает условия для приобретения детьми жизненного опыта (общения, выбора, ответственного поведения, саморегуляции), самостоятельной выработки ценностей; «со - участник».

Позиция педагогической поддержки: оказывает адресную помощь ребенку, не избавляя от проблемной ситуации, а помогая ее преодолеть.

Существенные изменения в системе образования предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя.

Общая характеристика педагогических кадров МБОУ «СОШ №7 г. Урус-Мартан»

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МБОУ «СОШ №7 г. Урус-Мартан». В школе работает

Административная команда: 8 человек

Общее количество педагогов: 76 человек

Образовательный уровень педагогов

Образование	Кол-во человек	% от общего числа педагогов	квалификация	Кол-во человек	% от общего числа педагогов
Высшее	49	64	высшая	7	9
Н/высшее	13	17	первая	2	3
СПО	14	19	СЗД	42	55

Стаж работы	Кол-во человек	% от общего числа педагогов	Возраст	Кол-во человек	% от общего числа педагогов
от 1 до 5 лет	14	18	от 20 до 35 лет	24	32
от 5 до 10 лет	10	13	от 35 до 45 лет	23	30
от 10 до 20 лет	23	31	от 45 до 55 лет	19	25
от 20 и выше	29	38	от 55 и выше	10	13

Повышение квалификации

ГОДА	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
кол-во педагогов, прошедших КПК	31	29	18	26
% от общего числа педагогов	41	38	24	34

Кадры школы- важный ресурс, позволяющий качественно осуществлять образовательную деятельность. Одна из основных задач, решаемых администрацией школы,- создание благоприятных условий для поддержки и профессионального роста педагогов.

Кадровая политика школы направлена на повышение уровня профессионализма учителей через аттестацию, курсовую подготовку, самообразование, участие в конкурсах профессионального мастерства.

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:

Проблемы, требующие решения:

- старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования;

- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах;
- недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических работников, снижение числа аттестованных педагогов и специалистов школы;
- несоответствие уровня заработной платы с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных услуг.

Инновационный кадровый потенциал:

1. «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» - 3;
2. «Почетная грамота Министерства Просвещения РФ» - 2
3. Заслуженный учитель ЧР – 1
4. «Почетная грамота Министерства образования ЧР» - 8
5. «Почетная грамота Управления образования Урус-Мартановского муниципального района» - 20

Важными факторами, стимулирующими творческий труд учителя, являются: условия психологического комфорта, профессионального роста, материальная и нематериальная мотивация.

4. Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
Создать банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	Август 2021 года, в дальнейшем - ежегодно
Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами: - плана работы методической службы школы, - плана инновационной деятельности в рамках введения обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО, - плана работы с молодыми специалистами; - плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - положения об аттестации работников (критерии оценки их деятельности, соответствие их профстандартам); - положение о предаттестации педагогических кадров - положения о конкурсах профессионального мастерства, положения о комплектовании кадрами ОУ, - положения о системе материального и морального стимулирования.	Сентябрь 2021 года, в дальнейшем - ежегодно

<p>Проведение профессиональных конкурсов по номинациям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Учитель года», - «Молодой педагог»; - "Лучший учитель начальной школы" - "Лучший учитель чеченского языка" - "Лучший учитель английского языка" 	Ежегодно с сентября 2021 года
<p>Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета.</p>	Ежегодно - октябрь
<p>Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - хорошие результаты итоговой аттестации выпускников; - победы на олимпиадах и т.д. на основе Положения о материальном поощрении работников школы 	Ежегодно
<p>Формирование резерва вакантных должностей в коллективе школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения; 	2021 год в дальнейшем - ежегодно
<p>Создать систему сопровождения молодых специалистов. Организовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставничество; - «Школу молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно- методические формы работы со специалистами. 	Постоянно
Повышение профессионализма работников образования	
<p>Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; - составление четкого графика; - обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику с учетом требований профессиональных стандартов; - формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава. 	Постоянно
<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в предметных методических объединениях; - поддержка дистанционных технологий обучения; - распространение опыта работы педагогов – новаторов; - отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями; - научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования; - организация контроля и качества. - совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением 	Постоянно

<p>информационных технологий.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год: «Обеспечение ФГОС НОО и ООО», Освоение курса «Основы религиозной культуры и светской этики», «Новые подходы в специально-коррекционном обучении», «Освоение технологии учебного проектирования», «Освоение системы дистанционного обучения педагогов»; "Профессиональный стандарт "Педагог"". Современное учебное занятие в условиях инклюзивного обучения. Конструирование современного учебного занятия на основе технологий проектной деятельности и педагогического целенаправленного. Современные образовательные технологии. ИКТ компетентность учителя. - «Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов. - Планирование посещения педагогами и специалистами школы школьных и районных методических объединений разной формы организации. - Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов». - Заключение договоров с организациями на оказание данной образовательной услуги за счет средств ОУ. - Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы. 	<p>Ежегодно</p> <p>Август-сентябрь</p> <p>Начало учебного года</p> <p>Один раз в четверти</p> <p>По плану ОУ на основе договоров</p> <p>Один раз в год</p>
<p>Повышение уровня категории педагогов (аттестация на 1 и высшую категорию)</p>	
<p>Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов через сайты, поддерживающие электронный формат портфолио http://nsportal.ru http://infourok.ru/konkurs http://pedsovet.org</p>	<p>По графику</p>
<ul style="list-style-type: none"> - проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио». - методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информирование по мере поступления документации), 	<p>По требованию</p> <p>Октябрь</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Ведение профессиональных карт педагогов- предметников с целью сбора информации в портфолио и предметных папок. 	<p>2 раза в год</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Оформление портфолио и аналитических материалов заместителей директора школы в бумажном варианте для подготовки к процедуре аттестации. 	<p>Постоянно</p>

- Использование в работе папки с набором документов: САНПИН, Закон «Об образовании», классификация технологий, приказы по основной деятельности, примерные тесты и т.д.с целью успешной подготовки к тестированию.	С 2017года
Урегулирование правовых вопросов и социальной политики	
- Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам школы на основе выполнения Коллективного договора.	Постоянно
- Внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками образовательного учреждения	По рекомендациям и срокам ОО Урус-Мартановского района

Оценка эффективности программы:

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие школьной системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих:

- совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества района по воспроизводству педагогических кадров;
 - объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;
 - систему социальной поддержки, стимулирования труда работников;
- Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:
- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;
 - процент текучести кадров;
 - количеством трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе;
 - качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров и узких специалистов;
- обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;
- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы;
- совершенствовать механизм аттестации руководящих работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей района.

Целевые показатели (индикаторы):

- Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе образования.
- Доля учителей начального и основного общего образования, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту. Показатель характеризует степень готовности педагогических работников к внедрению федеральных государственных стандартов общего образования.
- Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы с

результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.

- Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников учреждений образования.

Прогноз конечных результатов реализации Программы

Стопроцентная укомплектованность организации педагогическими и руководящими кадрами. Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации.

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы повысится на 10%.

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности - до 50% от общей численности педагогического коллектива.

Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах системы образования Урус-Мартановского муниципального района и Чеченской Республики.