

МУ «Отдел образования Урус-Мартановского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гой-Чунская СОШ им.А.С.Алаудинова»
(МБОУ «Гой-Чунская СОШ им.А.С.Алаудинова»)
МУ «Хьалха-Мартан муниципальни кӀоштан дешаран отдел»
Муниципальни бюджетни йукъара дешаран учреждени
«ГӀой-Чуьра Алаудинов А.С. цӀарах йолу йукъара дешаран школа»
(МБЙУ «ГӀой-Чуьра Алаудинов А.С.цӀе йолу ЙИШ»)
366504 ЧР Урус-Мартановский район, с. Гой-Чу, ул.Кадырова №39



УТВЕРЖДАЮ
Директор
Р.У. Тагирова

Приказ от 30.08.2022 г.

**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ**

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы	стр. 2-4
Пояснительная записка	стр. 5
Раздел 1. Общая характеристика педагогических кадров	стр. 6-7
Раздел 2. Мероприятия по реализации программы на 2021-2025 гг.	стр. 8-10

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа развития кадров на 2022-2026 годы (далее Программа)
Заказчик программы	Администрация школы
Основание для разработки	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Устав школы
Нормативное основание для разработки Программы	- Программа социально-экономического развития РФ до 2025 года Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" Национальный проект «Образование» - Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования - Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования
Разработчик программы	МБОУ «Гой-Чунская СОШ им. А.С. Алаудинова»
Исполнители программы	Администрация, педагогический коллектив МБОУ «Гой-Чунская СОШ им. А.С. Алаудинова»
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение доступности образования
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров; 2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях обновленных Федеральных государственных образовательных стандартов. 3. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития Учреждения. 4. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы. 5. Усиление профориентационной работы с выпускниками школы по педагогической направленности. 6. Привлечение молодых специалистов в ОО. 7. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении
Сроки реализации программы	2022-2026 г.г.
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению 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"> - повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;

	<ul style="list-style-type: none"> - повысить динамику аттестации на высшую и первую категории; - создать условия для притока молодых специалистов в школу; - создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ; - оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; - развивать систему социальной поддержки педагогических работников; - сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в ОУ; - изменить качество предоставляемых образовательных услуг.
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 муниципального района.
Основные принципы реализации Программы	<p>Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ООУ.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <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; - всеобщность; - непрерывность; - единство общей и профессиональной культуры; - индивидуализированность; - взаимосвязь и преемственность; - доступность; - опережающий характер; - вариативность.
Показатели оценки эффективности программы	<ul style="list-style-type: none"> - Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами; - Процент текучести кадров; - Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет; - Образовательный уровень педагогических и руководящих работников; - Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров; - Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров; - Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.
Управление	Текущее управление программой осуществляется администрацией Школы.
Контроль реализации программы	Контроль реализации Программы осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией школы. Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке.

Пояснительная записка

За последние годы в федеральной, региональной и муниципальной 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 обеспечит достижение нового качества образования, обеспечение реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС).

В изменяющихся условиях 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 ОО в высококвалифицированных и творческих кадрах;
- повышение престижа педагогической профессии.

Актуальность, важность, целесообразность разработки Программы профессионального развития педагогических и управленческих кадров в МБОУ «Гой-Чунская СОШ им. А.С. Алаудинова» 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.

Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом.

При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолога-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога.

Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу.

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

Раздел 1. Общая характеристика педагогических кадров МБОУ «Гой-Чунская СОШ им. А.С. Алаудинова»

Школа полностью укомплектована квалифицированными педагогическими кадрами. Средняя педагогическая нагрузка педагога составляет 24 часа. На одного учителя в среднем приходится 16 учащихся.

Образовательный уровень педагогов

	Количество человек	% от общего количества педагогов
Образование		
высшее	41	76
н\высшее		
с\специальное	13	24
Стаж работы		
От 0 до 5 лет	23	42
От 5 до 10 лет	9	17
От 10 до 20 лет	14	26
От 20 лет	8	15

Повышение квалификации

	2022
Количество педагогов, прошедших курсы ПК	28
% от общего количества педагогов	52

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.

Раздел 2. Мероприятия по реализации Программы профессионального развития педагогических и управленческих кадров МБОУ «Гой-Чунская СОШ им. А.С. Алаудинова»

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1.	Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров		
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	Май (ежегодно)	Администрация школы
1.2.	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства.	Сентябрь (ежегодно)	Заместитель директора по УР
1.3.	Прогнозирование численности учащихся	Май (ежегодно)	Заместитель директора по УР
1.4.	Прогнозирование численности кадров	Май (ежегодно)	Заместитель директора по УР
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы.	В течение действия Программы	Заместитель директора по УР
1.6.	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передаче педагогического опыта (подготовка к ГИА, ВПР, работа с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.)	В течение действия Программы	Заместитель директора по УР
1.7.	Участие в августовской конференции педагогических работников	Август (ежегодно)	Администрация школы
2.	Работа с резервом		
2.1.	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность: анализ потребностей в руководящих кадрах	По мере возникновения вакансий	Администрация школы
3.	Профилизация образования		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии. В течении учебного года - проведение дней самоуправления	Март (ежегодно)	Заместитель директора по ВР

3.2.	Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы	Администрация школы
4.	Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования		
4.1.	Экспертиза кадрового состава.	Май, сентябрь (ежегодно)	Администрация школы
4.2.	Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста (КПК)	Сентябрь (ежегодно)	Заместитель директора по УР
4.3.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы.	Сентябрь, декабрь (ежегодно)	Заместитель директора по УВР
4.4.	Организация и проведение проблемных семинаров по актуальным направлениям развития образования	В течение действия Программы	Заместитель директора по УР
4.5.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК.	В течение действия Программы	Администрация школы
4.6.	Участие в проблемных семинарах по подготовке к ОГЭ, ГВЭ, ВПР и др.	В течение действия Программы	Заместитель директора по УР
4.7.	Участие в районных профессиональных методических объединениях.	Ежегодно	Заместитель директора по УР
4.8.	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно-деятельностного подхода	В течение действия Программы	Заместитель директора по УР
4.9.	Расширение фонда методической и справочной литературы	В течение действия Программы	Администрация школы
4.10.	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами	В течение действия Программы	Администрация школы
4.11.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК.	В течение действия Программы	Заместитель директора по УР
5.	Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы		
5.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности.	В течение действия Программы	Заместитель директора по УР
5.2.	Создание и функционирование персональных сайтов учителей-предметников	В течение действия Программы	Заместитель директора по ИКТ
6.	Конкурсы как форма профессионального развития		
6.1.	Организация участия педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно	Заместитель директора по УР

7.	Создание эффективных моделей аттестации		
7.1.	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	Ноябрь (ежегодно)	Заместитель директора по УР
7.2.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур.	Ежегодно	Заместитель директора по УР
8.	Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов		
8.1.	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	В период действия Программы	Администрация школы, ОС
8.2.	Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и экспериментальную деятельность.	Ежегодно	Администрация школы, ОС
9.	Создание здоровьесберегающих условий		
9.1.	Способствовать оздоровлению педагогических работников в оздоровительных учреждениях. Участие педагогов в комплексе ГТО	В период действия Программы	Администрация школы
10.	Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников		
10.1.	Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов.	В период действия Программы	Администрация школы
11.	Моральное стимулирование педагогических работников		
11.1.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня Педагогических и руководящих работников.	Январь, март (ежегодно)	Администрация школы
11.2.	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников.	Сентябрь (ежегодно)	Администрация школы
11.3.	Сохранение гарантий по оплате труда для работников школы.	Ежегодно	Администрация школы Профсоюз
11.4.	Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров	Ежегодно	Администрация школы

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 стимулирования труда работников.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе;
- процент выпускников, поступающих в педагогические учреждения;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров;
- 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.

Целевые показатели (индикаторы):

- Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников школы. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе 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 учреждения.

Прогноз конечных результатов реализации Программы

Стопроцентная укомплектованность организации педагогическими и руководящими кадрами. Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации - 15%.

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.