

МУ «Управление образования Урус-Мартановского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 с. АЛХАЗУРОВО
ИМЕНИ А. СУЛЕЙМАНОВА»

(МБОУ «СОШ №1 с.Алхазурово им.А.Сулейманова»)

МУ «Хьалха-Мартан муниципални кӀоштан дешаран урхалла»
Муниципални бюджетни юкьарадешаран учреждени
«ОЛХАЗАР-КӀОТАРАРА СУЛЕЙМАНОВ А. ЦӀАРАХ №1 ЙОЛУ ЮККЪЕРА
ЮКЪАРДЕШАРАН ШКОЛА»

МБЮУ «Олхазар-кӀотарара Сулейманов А. цӀ. йолу ЮЮШ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Приказ от 31.08.2021



ПРОГРАММА

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

с. Алхазурово, 2021

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 2021-2025 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 «СОШ № 1 с. Алхазурово им. А. Сулейманова» |
| Исполнители программы | Администрация, педагогический коллектив МБОУ «СОШ № 1 с. Алхазурово им. А. Сулейманова» |
| Цель программы | Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение доступности образования |
| Задачи программы | 1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и 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 | 2021-2025 г.г. |
| Ожидаемые результаты реализации программы | Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулированию труда педагога от качества предоставляемых услуг. Реализация программы позволит: - 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 ОООО.</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 компетентностного 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 «СОШ № 1 с. Алхазурово им. А. Сулейманова» 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 «СОШ № 1 с. Алхазурово им. А. Сулейманова»

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 | 30 | 60 |
| и высшее | 3 | 6 |
| специальное | 17 | 34 |
| Стаж работы | | |
| От 1 до 5 лет | 13 | 26 |
| От 5 до 10 лет | 8 | 16 |
| От 10 до 20 лет | 9 | 18 |
| От 20 лет | 20 | 40 |

Повышение квалификации

| | 2021 |
|--|------|
| Количество педагогов, прошедших курсы ПК | 32 |
| % от общего количества педагогов | 64 |

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 «СОШ №1 с. Алхазурово им. А.Судейманова»

| № | 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 УВР |
| 1.3 | Прогнозирование численности учащихся | Май (ежегодно) | Заместитель директора по УВР |
| 1.4. | Прогнозирование численности кадров | Май (ежегодно) | Заместитель директора по УВР |
| 1.5. | Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы. | В течение действия Программы | Заместитель директора по УВР |
| 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 УВР |
| 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 УВР |
| 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 УВР |
| 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 УВР |
| 4.7. | Участие в районных профессиональных методических объединениях. | Ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 4.8. | Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно-деятельностного подхода | В течение действия Программы | Заместитель директора по УВР |
| 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 УВР |
| 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 УВР |
| 5.2. | Создание и функционирование персональных сайтов учителей-предметников | В течение действия Программы | Заместитель директора по ИКТ |
| 6. | Конкуренсы как форма профессионального развития | | |
| 6.1. | Организация участия педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства | Постоянно | Заместитель директора по УВР |

| | | | |
|-------|--|-----------------------------------|------------------------------------|
| 7. | Создание эффективных моделей аттестации | | |
| 7.1. | Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов | Ноябрь (ежегодно) | Заместитель директора по УВР |
| 7.2. | Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур. | Ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 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.