

МУ «Отдел образования Урус-Мартановского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 С. ШАЛАЖИ»
(МБОУ «СОШ № 2 с. Шалажи»)

МУ «Хьалха-Мартан муниципални кюштан дешаран отдел»
Муниципални бюджетни юкьарадешаран учреждени
«ШАЛАЖЕРА № 2 ЙОЛУ ЮККЪЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА»
(МБЮУ «Шалажера № 2 йолу ЮЮШ»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №2 с.Шалажи»
Ш.Х.Темергаев
«30» 08 2022г



ПРОГРАММА
профессионального развития педагогических и управленческих
кадров

с.Шалажи, 2022

Содержание

1. Паспорт программы.....3-4
2. Пояснительная записка.....5
3. Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров.....6
4. Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2022-2026гг...6-9

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	"Программа развития кадров на 2022-2026 года (далее Программа)
Заказчик программы	Администрация школы
Основания для разработки	Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Устав школы
Нормативное основание для разработки Программы	-Программа социально-экономического развития РФ до 2026 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 и исполнитель программы	МБОУ «СОШ №2 с.Шалажи» Администрация, педагогически коллектив МБОУ «СОШ №2 с.Шалажи»
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение доступности образования.
Задачи программы	1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (формальное и неформальное 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 ФГОС. 3. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития Учреждения.
Срок реализации программы	2022 – 2026 годы
Ожидаемые результаты	Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг. Реализация программы позволит:

	<ul style="list-style-type: none"> - создать условия для увеличения притока молодых специалистов бывших выпускников школы в школу и закрепления их в поселении; - 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 ФОС осуществляется сотрудничество с ИРО ЧР, Отделом образования и образовательными учреждениями Урус-Мартановского муниципального района.
Понятия и принципы	<p>Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ГБОУ Школы № 883.</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.
Управление	Текущее управление программой осуществляется администрацией школы.
Контроль	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 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 обеспечивает достижение нового качества образования, обеспечение новых образовательных стандартов (ФГОС)

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

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», «третейский судья».

Позиция педагогической поддержки - оказывает адресную помощь ребенку: не избавляя от проблемной ситуации, но, помогая ее преодолевать.

Данные перемены 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, психолого-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 модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

**Общая характеристика педагогических кадров
МБОУ «СОШ №2 с.Шалажи»**

В школе работает

Административная команда: 4

Общее количество педагогов: 22

Учителя : 21

Иные педагогические работники:1

Мероприятия по реализации Программы профессионального развития педагогических и управленческих кадров МБОУ «СШ №2 с.Шалажи»

№	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)	Май (ежегодно)
1.2	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства.	Сентябрь (ежегодно)	Сентябрь (ежегодно)
1.3	Прогнозирование численности учащихся	Май (ежегодно)	Май (ежегодно)
1.4	Прогнозирование численности кадров		Май (ежегодно)
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы.	Май (ежегодно)	В течение действия Программы
1.6.	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передаче педагогического опыта (подготовка к РИА, ВПР, работа с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.)		В течение действия Программы
1.7	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы.	В течение действия	Август (ежегодно)
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 КОГЭ, 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
5.3.	Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОУ, обновление имеющихся материалов	В течение действия Программ	Заместители директора по УВР и по ИКТ
6.	Конкурсы как форма профессионального развития		
6.1.	Организация участия педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно	Заместитель
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

5. 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;
- 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

- 13%.

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы сохранится на уровне 100%

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.