

МУ «Управление образования Урус-Мартановского муниципального района»  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №6 С. ГОЙТЫ»  
(МБОУ «СОШ №6 с. Гойты»)

МУ «Хьалха-Мартан муниципальни кӀоштан дешаран урхалла»  
Муниципальни бюджетни юкъарадешаран учреждени  
«ГӀОЙТИАРА №6 ЙОЛУ ЮККЪЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА»  
(МБЮУ «ГӀойтиара №6 йолу ЮЮШ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ №6 с.Гойты»  
Х.Х.Цабаев



Программа профессионального развития  
педагогических и управленческих кадров  
МБОУ «СОШ № 6 с.Гойты»  
на 2021-2025 годы

с.Гойты, 2021

## Содержание программы

Паспорт Программы	стр. 2-4
Пояснительная записка	стр.5
Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров	стр.6-7
Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2020-2025 гг	Стр.8-10



## Паспорт программы

Наименование программы	Программа развития педагогического кадрового потенциала <b>МБОУ «СОШ №6 с.Гойты»</b> на 2021-2025 годы»
Основные разработчики программы	Администрация <b>МБОУ «СОШ №6 с.Гойты»</b>
Основные исполнители программы	Администрация, педагоги <b>МБОУ «СОШ №6 с.Гойты»</b>
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива <b>МБОУ «СОШ №6 с.Гойты»</b> , предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение доступности
Задачи программы	<p>Реализация комплекса мероприятий, направленных на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций педагогических работников <b>МБОУ «СОШ №6 с.Гойты»</b>;</li> <li>• обеспечение внедрения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель,учитель)», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;</li> <li>• привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования;</li> <li>• внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;</li> <li>• осуществление работы по профориентации школьников на профессии педагогической направленности;</li> <li>• совершенствование отраслевой системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров;</li> <li>• повышение имиджа педагогических профессий.</li> </ul>
Основные показатели (индикаторы)	<p>Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• процент укомплектованности школы педагогическими кадрами;</li> <li>• процент текучести кадров;</li> <li>• количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение трех лет;</li> <li>• процент выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения района;</li> <li>• образовательный уровень педагогических и руководящих кадров;</li> <li>• возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров;</li> <li>• повышение качества образовательных услуг</li> </ul>
Сроки реализации программы	2021-2025 годы
Механизмы реализации программы	<p>К реализации программы привлекаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отдел образования администрации МО Урус-Мартановского района;</li> <li>• администрация <b>МБОУ «СОШ №6 с.Гойты»</b>;</li> <li>• сотрудничество с ИРО ЧР;</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<p>Реализация программы позволит создать условия для:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• увеличения притока и закрепления молодых специалистов в <b>МБОУ «СОШ №6 с.Гойты»</b>;</li> <li>• увеличения доли молодых специалистов в <b>МБОУ «СОШ №6 с.Гойты»</b> ;</li> <li>• сохранения квалифицированного педагогического кадрового потенциала для обеспечения качества и эффективности образования;</li> <li>• развития инновационных процессов, внедрения и использования новых технологий в системе образования.</li> </ul>
Контроль реализации программы	Контроль реализации программы осуществляет администрация <b>МБОУ «СОШ №6 с.Гойты»</b>



## Пояснительная записка

За последние годы в федеральной 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 согласно Концепции модернизации образования РФ обеспечит достижение нового качества образования, обеспечение новых образовательных стандартов (ФГОС), закрепленные Законом «Об образовании в Российской Федерации».

В условиях модернизации образовательной деятельности решающую роль в достижении главного результата - качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

По причине нестабильности демографической и социальной ситуации, необходимо осуществить процесс оптимизации образовательной деятельности в школе, а также разработать меры 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 развития кадрового потенциала в МБОУ «СОШ № 6 с.Гойты» обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлен переход на ФГОС НОО, ООО; происходит модернизация в сфере образования новых технологий; формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования, обновление структуры и содержания образования.

Актуальность создания программы обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. 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 города, округа и области. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Главным результатом модернизации школы должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. Поэтому кардинально меняются требования к учителю. В первую очередь, требуется смена типа педагогического мышления: от репродуктивного - к продуктивному, от



исполнительского - к творческому, от установки на трансляцию знаний – к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного диалога.

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.

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 компетенции, 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.



## Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров МБОУ «СОШ № 6 с.Гойты»

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 36 педагогических работников, с учетом руководящего состава. Средняя педагогическая нагрузка педагога составляет 25 часов. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей русского языка, математики.

*По уровню образования* в школе есть педагоги без специального образования, часть из них уже прошла переподготовку.

*По уровню квалификации* на основе аттестации:

I категории: 1 чел., соответствие занимаемой должности: 10 чел..

## Раздел II. Мероприятия по реализации программы «Педагогические кадры» на 2021-2025 гг.

№ п/п	Наименование	Сроки
<b>I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.</b>		
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	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)
1.3	Прогнозирование численности обучающихся	Май (ежегодно)
1.4.	Прогнозирование численности кадров	Май (ежегодно)
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы	В течение действия Программы
1.6.	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передачи педагогического опыта (подготовка к ГИА, ВПР, работа с одаренными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.)	
1.7.	Участие в августовской конференции педагогических работников	Август (ежегодно)
<b>2. Работа с резервом</b>		
2.1.	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность:	По мере возникновения вакансий
	- анализ потребностей в руководящих кадрах;	
<b>3. Профилизация образования</b>		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии;	В течении учебного года
	- проведение дней самоуправления	Март (ежегодно)



3.2.	Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы
<b>4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования</b>		
4.1.	Экспертиза кадрового состава	Май, сентябрь (ежегодно)
4.2.	Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста (КПК)	Сентябрь (ежегодно)
4.3.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы.	Сентябрь, декабрь (ежегодно)
4.4.	Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода	В течение действия Программы
4.5.	Участие в проблемных семинарах по подготовке к ГИА и ВПР	ежегодно
4.7.	Участие в работе районных и школьных профессиональных методических объединений	В течение действия Программы
4.8.	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно-деятельностного подхода	В течение действия Программы
4.9.	Расширение фонда методической и справочной литературы	
4.10.	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами	
4.11.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК	
<b>5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы</b>		
5.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности.	В течение действия Программы
5.2.	Создание и функционирование персональных сайтов учителей-предметников	В течение действия Программы
5.3.	Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОУ, обновление имеющихся материалов	В течение действия Программы
<b>6. Конкурсы как форма профессионального развития</b>		
6.1.	Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно
<b>7. Создание эффективных моделей аттестации</b>		
7.1.	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	Ноябрь (ежегодно)
7.2.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур	Ежегодно
<b>8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов</b>		
8.1.	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников	В период действия Программы
8.2.	Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и экспериментальную деятельность	Ежегодно



<b>9. Создание здоровьесберегающих условий</b>		
9.1.	Способствовать оздоровлению педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях. Участие педагогов в комплексе ГТО	В период действия Программы
<b>10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников</b>		
10.1.	Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов	В период действия Программы
<b>11. Моральное стимулирование педагогических работников</b>		
11.1.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников	Январь, март (ежегодно)
11.2.	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников	Сентябрь (ежегодно)
11.3	Сохранение гарантий по оплате труда для работников школы	Ежегодно
11.4	Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров	Ежегодно

### **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 ОО педагогическими кадрами; снижение процента текучести кадров; количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе; процент выпускников поступающих в педагогические учреждения; качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит повысить профессиональную компетентность педагогических кадров; обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров; повысить образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы; совершенствовать механизм аттестации руководящих и педагогических работников; повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования.

### **Целевые показатели (индикаторы):**

1. 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.



2. Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.
3. Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников учреждений образования.

### **Прогноз конечных результатов реализации**

Стопроцентная укомплектованность школы педагогическими и руководящими кадрами;

Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации – 40%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 90% ;

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 Чеченской республики .