

МУ «Отдел образования Урус-Мартановского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2 с. Мартан-Чу»
(МБОУ «СОШ № 2 с. Мартан-Чу»)

МУ «Хьалха – Мартан муниципални к1оштан дешаран урхалла»
Муниципални бюджетни йукьардешаран учреждени
«Мартан-Чуьра № 2 йолу йуккьера йукьардешаран школа»
(МБЙУ «Мартан-Чуьра № 2 йолу ЙЙШ»)

366506 ЧР, Урус- Мартановский район, ул. Саева 1



Дорожная карта
профессионального развития педагогических и
управленческих

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 до2026 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. Мартан-Чу» Администрация, педагогически коллектив МБОУ «СОШ №2 с. Мартан-Чу » |
| Цель программы | Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение доступности образования. |
| Задачи программы | 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; Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях ФГОС. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через системууправления 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: создать условия для увеличения притока молодых специалистов бывших выпускников школы в школу и закрепления их в поселении; |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <p>- 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.</p> |
| Механизм реализации программы | <p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях инновационной деятельности и подготовки к работе с обновленными ФОС осуществляется сотрудничество с ИРОЧР, Стделом образования и образовательными учреждениями Урус-Мартановского муниципального района.</p> |
| Понятия и принципы | <p>Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ГБОУ Школы № 883. 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 | <p>Текущее управление программой осуществляется администрацией школы.</p> |
| Контроль | <p>Контроль реализации Программы осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией школы. Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке.</p> |

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 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 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. Мартан-Чу»**

Административная команда: 6

Общее количество педагогов: 63

Учителя : 60

Иные педагогические работники: 3

Мероприятия по реализации Программы профессионального развития педагогических и управленческих кадров МБОУ «СОШ №2 с. Мартан-Чу»

| № | 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 пр.) | В течение действия | 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 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 информационное обеспечение Программы | | |
| 5.1. | Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности. | В течение действия Программы | Заместитель директора по МР |
| 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 Программы | Заместитель по ИКТ |
| 6. | Конкурсы как форма профессионального развития | | |
| 6.1. | Организация участия педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства | Постоянно | Заместители директора по УР, МР |
| 7. | Создание эффективных моделей аттестации | | |
| 7.1. | Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов | Ноябрь (ежегодно) | Заместитель директора по МР |
| 7.2. | Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур. | Ежегодно | Заместитель директора по МР |
| 8. | Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов | | |
| 8.1. | Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников. | В период действия Программы | 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 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 |

1. 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
- 49,5%.

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы сохранится на уровне 9,5%

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности - до 80% 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.