

**Муниципальное учреждение «Управление образования  
Урус-Мартановского муниципального района Чеченской Республики»  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №5 с.Гехи»  
МБОУ «СОШ№5 с. Гехи»  
МУ «Хьалха-Мартан муниципални к1оштан дешаран урхалла»  
Муниципални бюджетни юкьарадешаран учреждени  
(МБЮУ «Гихтара №5 йолу ЮЮШ)**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор **И.Ю.Бисултанов**



Приказ №1 от 30.09.2021.

**ПРОГРАММА**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ**

**с. Гехи 2021**

## СОДЕРЖАНИЕ

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 2021-2025 гг.	стр. 8-10

## Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа развития кадров на 2021-2025 годы (далее Программа)
Заказчик	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 № 5 с.Гехи»
Исполнители программы	Администрация, педагогический коллектив МБОУ «СОШ № 5 с. Гехи»
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение доступности образования
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;</li> <li>2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях обновленных Федеральных государственных образовательных стандартов.</li> <li>3. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития Учреждения.</li> <li>4. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы.</li> <li>5. Усиление профориентационной работы с выпускниками школы по педагогической направленности.</li> <li>6. Привлечение молодых специалистов.</li> <li>7. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении</li> </ol>
Сроки реализации программы	2021-2025 гг.
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы;</li> <li>- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования;</li> <li>- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории,</li> <li>- создать условия для притока молодых специалистов в школу;</li> <li>- создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ;</li> <li>- оптимизировать возрастной состав педагогических кадров;</li> <li>- развивать систему социальной поддержки педагогических работников;</li> <li>- сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в ОУ;</li> <li>- изменить качество предоставляемых образовательных услуг.</li> </ul>
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 ПРО 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 .</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы;</li> <li>- системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы;</li> <li>- интеграция педагогической науки и практики;</li> <li>- дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы;</li> <li>- всеобщность;</li> <li>- непрерывность;</li> <li>- единство общей и профессиональной культуры;</li> <li>- индивидуализированность;</li> <li>- взаимосвязь и преемственность;</li> <li>- доступность;</li> <li>- опережающий характер;</li> <li>- вариативность.</li> </ul>
Показатели оценки эффективности программы	<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 5 лет</li> <li>- Образовательный уровень педагогических и руководящих работников</li> <li>- Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров</li> <li>- Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров</li> <li>-Повышение численности педагогических кадров, обучающихся в дистанционных формах</li> <li>- Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах</li> </ul>
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, 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 в высококвалифицированных и творческих кадрах;

- повышение престижа педагогической профессии.

Актуальность, важность, целесообразность разработки Программы профессионального развития педагогических и управленческих кадров в МБОУ «СОШ № 5 с. Гехи» 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, 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 улучшить свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

## Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров МБОУ «СОШ № 5 с. Гехи»

Школа полностью укомплектована квалифицированными педагогическими кадрами. Средняя педагогическая нагрузка педагога составляет 24 часа. На одного учителя в среднем приходится 12 учащихся.

### Образовательный уровень педагогов

	Кол-во человек	% от общего кол-ва педагогов		Кол-во человек	% от общего кол-ва педагогов
<i>Образование</i>			<i>Квалификация</i>		
высшее	25	66	14 разряд	1	1(0,08%)
н\высшее	3	8	13 разряд	2	2 (0,05%)
с\специальное	10	26	соотв. заним. должн.	33	33 (87%)
<i>Стаж работы</i>			<i>Возраст</i>		
От 1 до 5 лет	9	24	От 20 до 30 лет	10	26%
От 5 до 10 лет	4	11	От 30 до 40 лет	10	26%
От 10 до 20 лет	9	24	От 40 до 50 лет	6	16%
От 20 лет	16	42	От 50 лет	12	32%

### Повышение квалификации

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Количество педработников, прошедших курсы ПК	16	18	29
% от общего количества педработников	42	47	76
Итого % от общего количества педработников за три года	55		

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.

*Мониторинг профессионального развития педагогов*

Ф. И. О. педагога	Достижения за 2021-2022 учебный год				
	Педагога		Учеников		
	Название мероприятия	Результат	Мероприятие	Класс, кол-во	Результат
Арсанукаева Раяна Ризвановна (русский язык и литература)	Муниципальный конкурс «Молодой педагог-2021»	Финалист, сертификат,			
Жамулаева Марьям Айндиевна (нач. школа)	Муниципальный конкурс «Молодой педагог-2021»	Финалист, сертификат			
Бисултанова Иман Исламовна (учитель информатики)	Муниципальный конкурс «Векторная графика»	Победитель, диплом	Конкурс «Векторная графика»	11 класс, Тасуев Сулеман, Базуркаев Вайд	1 место, грамота
Мандриева Асет Решидовна (учитель чеченского языка)	День чеченского языка	Почетная грамота за вклад в развитие чеченского языка			
Мусаева Мадина Султановна	Муниципальный этап конкурса «Учитель чеченского языка»	Грамота за участие			

Мандриева Асет Решидовна (учитель чеченского языка)			Муниципальный этап олимпиады по чеченскому языку	9 класс, Ибрагимова Милана	2 место, грамота
Мандриева Асет Решидовна (учитель чеченского языка) Мусаева Мадина Султановна	Конкурс чтецов « С Родиной на родном языке» в музее А.С.Сулейманова	благодарность	Конкурс чтецов « С Родиной на родном языке» в музее А.С.Сулейманова	5,6,8 класс, команда	2 место, грамоты
			Муниципальный этап конкурса « Ученик года- 2021»	9 класс, Эльжуркаева Раяна	Призер
Арсанукаева Раяна Ризвановна			Конкурс сочинений	10 класс, Дударова Хава.	2 место, грамота



	Конкурс исполнения нашидов, посвященных Дню рождения Пророка Мухаммеда (с.а.в.).	Грамота за отличную подготовку участника конкурса	Конкурс посвященный Дню рождения Пророка Мухаммеда (с.а.в.).	6 класс, Микаилова Мадина	
Саралиев Зелимхан Олегович учитель физической культуры	Муниципальный этап олимпиады по физической культуре.	Благодарность за хорошую работу		8 класс, Аюбова Раяна	1-место

			Муниципальные легкоатлетические соревнования «Весенний кросс»	команда	3 место, грамоты
	Муниципальный этап «Всероссийских спортивных игр»	Грамота за 4 место	Муниципальный этап «Всероссийских спортивных игр»	команда	2 место, грамоты

Арсанукаева Р.Р.			Конкурс сочинений «Без срока давности»	10 класс, Дударова Хава	4 место, грамота
Алисултанова Л.Л.			Всероссийский онлайн-конкурс	4 класс. Марзабекова Тамила, Саралиева Алият. Расламбекова Аймани.	1 место, сертификат
	Муниципальный конкурс « Лучший живой уголок в школе»	Грамота, 2 место			
Астамирова С.А. Абаев Х.Р.			Муниципальный этап Всероссийской олимпиады школьников по технологии	7 класс, Салтыханова Макка, 8 класс, Дукаев Аюб.	2 место, грамота 2 место, грамота
			Региональный конкурс по ИЗО в рамках проекта « Ахмат» для выявления и поддержки детей	7 класс, Бишаева Фаина, Бишаева Ясмينا.	2 место, грамота
			Муниципальный этап олимпиады по биологии	11 класс, Эльжуркаева Камилла	2 место, грамота

Генсуркаева Х.А.			Муниципальный этап олимпиады по математике	8 класс, Айдамиров Ихсан	3 место, грамота
Баканаева М.Р..			Муниципальный конкурс «Клуб говорения на английском языке»	9,10 класс, команда	Грамота, зрительской симпатии.
	Районный семинар по организации работы «Клуб говорения»				
			Муниципальный конкурс « Дети читают на английском»	10 класс, Бишаев С-Магомед	За грамота, участие.

**Инновационный кадровый потенциал:**

«Почетный работник общего образования РФ»	0
«Почетная грамота Министерства образования ЧР»	1
«Заслуженный учитель ЧР»	0
«Почетная грамота Управления образования Урус-Мартановского муниципального района»	4

Важными факторами, стимулирующими творческий труд учителя, являются: условия психологического комфорта, профессионального роста, материальная и нематериальная мотивация.

**Раздел II. Мероприятия по реализации Программы профессионального развития педагогических и управленческих кадров МБОУ «СОШ № 5 с. Гехи»**

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
<b>1.</b>	<b>Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров</b>		
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
<b>2.</b>	<b>Работа с резервом</b>		
2.1.	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность: анализ потребностей в руководящих кадрах	По мере возникновения вакансий	Администрация школы
<b>3.</b>	<b>Профилизация образования</b>		
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
<b>4.</b>	<b>Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования</b>		
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, МР
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 УР, МР.
<b>5.</b>	<b>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	Заместитель директора по УР, 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 Программ	Заместители директора по УВР по МР и по ИКТ
<b>6.</b>	<b>Конкурсы как форма профессионального развития</b>		
6.1.	Организация участия педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно	Заместитель директора по УВР, по МР.



7.	<b>Создание эффективных моделей аттестации</b>		
7.1.	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	Ноябрь (ежегодно)	Заместитель директора по УВР, по МР.
7.2.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур.	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
8.	<b>Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов</b>		
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.	<b>Создание здоровьесберегающих условий</b>		
9.1.	Способствовать оздоровлению педагогических работников в оздоровительных учреждениях. Участие педагогов в комплексе ГТО	В период действия Программы	Администрация школы
10.	<b>Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников</b>		
10.1.	Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов.	В период действия Программы	Администрация школы
11.	<b>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)	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 - 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.

Директор

И.Ю.Бисултанов