

Муниципальное учреждение «Отдел образования
Урус-Мартановского муниципального района Чеченской республики»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с. Гехи-Чу»
Урус-Мартановского муниципального района
(МБОУ «СОШ с. Гехи-Чу»)

Муниципальни учреждени «Хьалха-Мартан муниципальни кӀоштан дешаран отдел»
Хьалха-Мартан муниципальни бюджетни йукъардешаран хьукмат
«Гих-Чуьра йолу йуккъера йукъардешаран ишкол»
(МБЙУ «Гих-Чуьра йолу ЙЙИ»)

ПРИНЯТО
на педагогическом
совете
протокол №
от 27.08.2021



УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ
«СОШ с. Гехи-Чу»
М.М.Раисова
от 28.08.2021г

ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ
МБОУ «СОШ с.Гехи-Чу»

с.Гехи-Чу-2021

Содержание	Стр.
1. Паспорт программы	3
2. Актуальность	5
3. Цель, задачи программы	5
4. Условия реализации, принципы	6
5. Анализ кадровых условий	7
6. Основные направления, обеспечение реализации программы	7
7. Механизмы реализации программы	7
8. Система мероприятий	8
9. Ожидаемые результаты	14
10. Мониторинг выполнения программы	15
11. Литература	16

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров на 2021-2025 (далее Программа)
Разработчик программы	Заведующий Зам. дир. по УВР, МР
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов и обеспечение условий для включения педагогов в творческий процесс
Цель программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество). 2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий. 3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы. 4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе. 5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом. 6. Поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.
Сроки реализации программы	2021-2025гг.
Участники программы	Педагогический коллектив

1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров МБОУ «СОШ с.Гехи-Чу».2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.4. Применение ИКТ в воспитательно - образовательном процессе; создание личных сайтов, страниц в интернете.5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.
Механизм реализации	Разработка: <ul style="list-style-type: none">- диагностических карт профессионального мастерства педагогов; анкетирования;- индивидуального маршрута профессионального развития;- рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;- конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий; оформление портфолио педагога.
Система организации контроля	Текущий контроль: директор, зам. по УВР, рук. МО

2. Актуальность.

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров. Введение ФГОС НОО, ООО, СОО профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в МБОУ «СОШ с.Гехи-Чу». Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности. Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Проблемы:

- неполная готовность педагогов к внедрению новых технологий;
- недостаточная активность в профессиональном развитии.
- небольшой процент педагогов аттестованы на первую и высшую категории.

Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста.

Программа «Профессионального развития кадров» (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

2. Цель: создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения

Задачи:

- Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое
- взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество);
- способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий;
- обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы;
- совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в

педагогическом сообществе;

- способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом;
- поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

Сроки реализации Программы: 2021-2025 гг.

Участники программы: педагоги МБОУ «СОШ с.Гехи-Чу».

3. Условия реализации:

- ✓ персональный подход к каждому педагогу. Важно выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;
- ✓ формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;
- ✓ создание комфортной, творческой, информационной среды;
- ✓ нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

Принципы:

принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;

принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта;

принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);

принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);

принцип целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка-практика-самообразование-профессиональное общение);

принцип поддержки инициативы и творчества. Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества;

принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

- овладения способами самостоятельного познания и перехода в

режим саморазвития;

- ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
- ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
- проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления;
- использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

4. Анализ кадровых условий

Качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов.

Педагогический коллектив отличается стабильностью, постоянным развитием. Коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Штат сотрудников МБОУ «СОШ с.Гехи-Чу» обеспечен квалифицированными специалистами с высоким образовательным цензом:

Образовательный уровень педагогов в 2021 году (01.01.2021 – 31.08.2021): высшее образование - 20 педагогов - 69%, среднее специальное образование - 9 педагогов - 31%.

Квалификационный уровень педагогов в 2021 году составил: (01.01.2021 – 31.08.2021): высшая категория - 8 педагогов 28%, первая категория - 3 педагога 10%, соответствие занимаемой должности - 23 педагога 79%, нет категории - 15 педагогов 52%

С целью повышения профессионального мастерства педагогов осуществляется наставничество. Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графику.

5. Основные направления программы:

- психологическая и методическая поддержка,
- непрерывность профессионального развития

Обеспечение реализации Программы

Технические средства обучения: проектор, экран, ноутбуки, принтер, видеокамера, фотоаппарат.

Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

6. Механизм реализации Программы:

1. Диагностический этап:

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП МБОУ «СОШ с.Гехи-Чу».

Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации.

Разработка диагностических карт профессионального мастерства.

Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем

закljučаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат. Разработка индивидуального маршрута личностного развития педагога. Написание планов самообразования.

2. *Практический этап.*

В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности

Практический результат. Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

3. *Аналитический этап.*

Основное содержание объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов

7. Система мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Совершение и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2021-2025	Администрация
3	<p>Разработка стратегии повышения привлекательности МБОУ «СОШ с.Гехи-Чу» для квалифицированных кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - привлечение к работе молодых специалистов; - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации, 	Укомплектованность кадрами	2021-2025	Зав. дир. по УВР

	<p>Прохождение аттестации на более высокую квалификацию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт).</p>	<p>Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами)</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Администрация</p>
	<p>Представление и награждение лучших работников образования</p>	<p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>		
	<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p>			
	<p>Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов</p>	<p>Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Зам.МР</p>
	<p>Мероприятия по аттестации педагогических кадров: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, - профессиональная переподготовка по профилю деятельности «педагог». Систематизация банка передового педагогического опыта.</p>	<p>Повышение квалификационной категории педагогов</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Администрация</p>
	<p>Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>Организация наставничества, посещение школы молодого педагога</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Рук.МО</p>
	<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.</p>	<p>1 раз в квартал Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не</p>	<p>2021-2025</p>	<p>Педагог-психолог</p>

		допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста.		
	Развитие конкурсного движения	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)	2021-2025	Зам.по ВР
	Участие педагогов в конференциях, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2021-2025	Методист
	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха	Создание благоприятного психологического климата	2021-2025	Трудовой коллектив
	Проведение Дня здоровья, тренингов	Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2021-2025	Зам.по ВР
	Совершенствование системы контроля	Формирование системы в соответствии с ООП МБОУ «СОШ с.Гехи-Чу», Программой развития образовательной организации.	2021-2025	Зам. по УВР
	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2021-2025	Методист нач.школы, зам. по МР

Самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования на следующий год. Систематическая работа по самообразованию позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога и позволяет обобщать и представлять на высоком уровне опыт работы в педагогическом сообществе, использовать результаты деятельности при аттестации.

Направления методической деятельности по самообразованию педагогов: помощь педагогу в выборе темы; сопровождение педагога по теме самообразования; рекомендации по теме; представление результатов работы.

План работы педагога по самообразованию:

1. Выбор темы. Ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.
2. Сроки реализации.
3. Использование полученных теоретических знаний на практике.
4. Творчество воспитателя с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
5. Оформление наработанных материалов

Сопровождение педагогов

В организации методического сопровождения педагогов по внедрению инновационных форм, технологий со школьниками создана «Группа консультантов» из числа педагогов, обладающих умением анализировать, обобщать, проектировать. Основная задача группы заключается не в том, чтобы незамедлительно оказать прямую помощь педагогу в преодолении определённых трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению возникшей проблемы.

Функции «группы консультантов»:

- совместно с педагогами разрабатывает структуру организации внедрения технологий, инновационных форм со школьниками, план работы методических мероприятий на учебный год;
- оказывает консультативную и методическую помощь педагогам по вопросам организации и внедрения;
- помогает в обработке и редактировании методических разработок;
- формирует в методическом кабинете подборку материалов по итогам проведенных мероприятий;
- подводит итоги, представляя результаты на ежемесячных открытых дискуссиях в ОО по реализации технологий;
- участвует в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинги результатов деятельности.

Наставничество

В школьном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке которой молодой педагог постепенно овладевает искусством общения, начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Направления:

- демонстрация опыта работы наставника и других коллег;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно - образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми;
- организация, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий в режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала; углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Портфолио педагога

Демонстрация успешности педагога как личности и профессионала, учет результатов, достигнутых педагогами в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной; систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, способ фиксации и накопления достижений осуществляется в индивидуальной папке педагога, в которой фиксируются, накапливаются индивидуальные достижения и достижения его обучающихся за определенный период времени.

1. Титульный лист: наименование ОО, Ф.И.О. педагога, должность.
2. Сведения об образовании (копия диплома).
3. Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
4. Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
5. Информация об участии в методической работе за учебный год.
6. Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
7. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты, подтверждающие участие)
8. Участие в конкурсах, смотрах с обучающимися (сертификаты, подтверждающие участие).
9. Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты, подтверждающие участие).
10. План работы по самообразованию.

Информационные папки педагогов хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в мае месяце фиксируют результаты об участии за год в информационном листе, анализируют, сопоставляют с тем, что планировали. Результаты деятельности обсуждаются индивидуально с каждым педагогом. Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

9. Ожидаемые результаты:

- создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ОО;
- устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда;
- увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- применение ИТК в воспитательно-образовательном процессе;
- создание личных сайтов;
- накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях; повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

10. Мониторинг деятельности по реализации Программы

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности.

Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации.

Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям школьного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям школьного образования				
Использование современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	1 раз в год (май)	Методист
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческой группе по проблемам школьного образования.	Форма фиксации: карта наблюдений	педагоги	в течение учебного года	Зам. по МР
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	в течение учебного года	Зам. по МР
Результативность образовательного процесса				
Реализация ООП ОО в полном объеме	Мониторинг реализации ООП ОО	обучающиеся	2 раза в год	Администрация

Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	в течение учебного года	Методист
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование беседа	педагоги	1 раз в год (май)	Методист

Профессиональная деятельность педагогов оценивается по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.