

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Краснохолмская средняя общеобразовательная школа №1»



Утверждаю»
Директор МБОУ
«Краснохолмская сош №1»
Е.В. Корина
Приказ от 30.08.2023г. № 59/4

**Программа развития внутришкольной системы
профессионального роста педагогических кадров
МБОУ «Краснохолмская сош №1»**

г. Красный Холм,
2023 год

Раздел 1. Паспорт целевой программы

Цель программы	Создание условий для профессионального становления и развития педагогических кадров посредством оказания методической поддержки.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Организовать методическое сопровождение педагогам в создании и реализации программ и инновационных проектов;2. Внедрить эффективные механизмы организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;3. Повысить уровень профессионального мастерства педагогов.4. Создать условия для результативной работы в инновационном режиме и в условиях введения обновленных ФГОС.5. Стимулировать результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития образовательной организации.
Срок реализации программы	2023 – 2025 г
Ожидаемые результаты	Реализация программы позволит: <ul style="list-style-type: none">- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических кадров;- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.
Управление и контроль	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется педагогическим советом школы.

Раздел 2. Обоснование необходимости и назначение программы

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

Программа направлена на решение задач системных изменений в сфере содержания и организации образования, осуществляемого органами государственной власти, органами местного самоуправления и образовательными организациями.

Раздел 3. Анализ кадровых условий

	2023-2024
Общая численность педагогических работников, в том числе:	32
Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование (человек/%)	18/56
Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование педагогической направленности (человек/%)	17/53
Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование (человек/%)	14/43
высшая	12/33
первая	13/36
Численность/удельный вес численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет(человек/%):	
до 5 лет	1/3
свыше 30 лет, чел./%	6/19
Численность/удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет (человек/%)	1/3
Численность/удельный вес численности педагогических работников в возрасте от 55 лет (человек/%)	6/19
Численность/удельный вес численности педагогических и административно-хозяйственных работников, прошедших за последние 5 лет повышение квалификации/профессиональную переподготовку (человек/%)	32/ 100

Численность/удельный вес численности педагогических и административно-хозяйственных работников, прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС (в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников) (человек/%)	27/84
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

Анализ динамики изменения кадрового потенциала школы показывает, что в последние годы наметилась тенденция омоложения педагогического коллектива. Деятельность администрации в направлении омоложения кадрового потенциала гармонично сочетается с политикой сохранения в составе педагогического коллектива зрелых педагогов, обладающих готовностью к передаче профессионального опыта молодым учителям.

Сформирована система аттестации педагогических кадров, которая является одним из факторов стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности работников, развития творческого потенциала педагогов, обеспечения возможности повышения уровня оплаты труда. В школе несколько снизился показатель педкадров, имеющих квалификационную категорию по причине притока молодых специалистов, которые не проходили пока аттестацию на квалификационную категорию, но при этом сохраняется качественный состав педагогических работников школы: 78 % педагогов имеют высшую и первую квалификационные категории.

В систему мер по закреплению педагогических кадров входят:

- развитие внутришкольной системы материального стимулирования педагогических работников школы, имеющих качественные результаты работы;
- продолжение оснащения учебных кабинетов школы современным оборудованием, позволяющим эффективно применять в образовательном процессе ИКТ - технологии;
- содействие в аттестации педагогических работников школы, внесших значительный вклад в решение задач программы развития, с целью повышения их квалификационной категории;
- стимулирование повышения квалификации педагогических работников школы и стремления к научно-методической деятельности.

Одним из направлений работы школы является постоянное совершенствование педагогического мастерства учительских кадров в рамках курсовой переподготовки. За 2022-2023 учебный год план курсовой подготовки выполнен полностью, свою квалификацию повысили 27 человек (84%)

Педагогический коллектив школы продолжает участвовать в инновационных процессах. Опыт работы педагогов и административного аппарата школы систематически обобщается и транслируется на окружных и муниципальных семинарах и заседаниях педагогических объединений.

Ежегодно учителя участвуют в профессиональных конкурсах различных уровней и направленности.

Как результат, педагоги школы имеют правительственные награды и звания: «Почетный работник Тверской области» - 1 человек;

«Грамота Минобрнауки РФ» - 3 человека;

«Грамота Министерства образования Тверской области» - 15 человек;

«Благодарность Министерства Тверской области» - 15 человек;

«Почетная грамота Губернатора Тверской области» - 7 человек;

«Благодарность Губернатора Тверской области» - 14 человек.

Административный аппарат школы видит первостепенной задачей менеджмента создание организационной культуры, творческого инновационного климата, стимулирующих работников на нововведения. Важнейшим фактором успеха становится непрерывное теоретическое и практическое обучение руководителей: в течение последних двух лет весь административный аппарат прошёл профессиональную переподготовку в области менеджмента и курсы повышения квалификации по проблеме внедрения обновленных ФГОС. В целом, административный аппарат состоит из высокопрофессиональных, компетентных, с высоким чувством ответственности за результаты деятельности образовательной организации руководителей.

В школе функционирует педагогический совет, деятельность которого направлена на утверждение основных направлений методической работы, методического сопровождения учебных программ, освоения новых педагогических технологий, оказания консультативной помощи учителям и сотрудникам школы и т.д.

Таким образом, вся организационно-управленческая работа с педагогическим кадрами строится на основе комплексно-целевого планирования деятельности образовательной организации.

Направления деятельности:

- Повышение квалификации педагогов через прохождение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- Повышение социального статуса педагога в обществе;
- Обеспечение потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах.

4. Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
Привести в соответствие с действующим законодательством нормативные документы по работе с кадрами.	ежегодно

<p>Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - план методической работы школы; - план аттестации педагогов; - план повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - показатели эффективности деятельности педагогических работников школы. 	<p>ежегодно</p>
<p>Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета.</p>	<p>Ежегодно – январь-февраль</p>
<p>Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат на основе Положения о стимулирующих выплатах</p>	<p>Ежегодно</p>
<p>Перспективное планирование комплектования педагогических кадров.</p>	<p>Ежегодно</p>
<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в школьных методических объединениях; - поддержка дистанционных технологий обучения; - распространение опыта работы педагогов; - отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями; - научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования; - организация контроля качества. 	<p>Постоянно</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год; - утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов. - планирование и проведение методически недель, мастер – классов, открытых уроков педагогами школы; - планирование посещения педагогами и специалистами школы муниципальных методических объединений разной формы организации; - предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы. 	<p>Август-сентябрь</p> <p>раз в год</p>
<p>Повышение уровня категории педагогов (аттестация на 1 и высшую категорию)</p>	
<p>Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов:</p>	<p>По графику</p>

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none">- проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов;- оформление портфолио и аналитических материалов для подготовки к процедуре аттестации. | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

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 округа 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 педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- качество образования.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров;
- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда педагогических работников.

6. Прогноз конечных результатов реализации

1. Системные эффекты:

- перспективный системный анализ образовательного пространства школы;
- актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества;
- разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ;
- разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям школы (раздел основной образовательной программы школы, рабочие программы по предметам, программы учебных курсов, методических/дидактических материалов различного рода);
- стимулирование научно-методической деятельности внутри школы (создание творческих/ проблемных групп);

2. Эффекты саморазвития педагогов:

- определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;
- развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;
- повышение качества содержания педагогического портфолио.

3. Образовательный эффект:

- позитивная динамика развития обучающихся.

Критерии эффективности реализации программы:

- количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического портфолио;
- количество и качество методических и дидактических разработок педагогов.

7. Условия реализации программы.

1. Финансово-экономические:

- средства на повышение квалификации (обучение) педагогического персонала;
- средства на стимулирование персонала;
- средства на техническое обеспечение разработки проектной продукции.

2. Кадровые.

3. Информационно-методические:

- свободный доступ к информационным Интернет-ресурсам.

4. Материально-техническое обеспечение.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

Показатели эффективности	Критерии эффективности
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов	1.1. Динамика качества обученности учащихся (динамика 1 четверть – год)
	2.1. Средний балл ЕГЭ, ОГЭ
2. Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеурочной деятельности	2.1. Участие обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников
	2.2. Участие обучающихся в олимпиадах (дистанционных, очных, заочных), конференциях, турнирах, фестивалях, проводимых в рамках внеурочной деятельности
	2.3. Результативность участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников
	2.4. Результативность участия обучающихся в олимпиадах (дистанционных, очных, заочных), конференциях, турнирах, фестивалях, проводимых в рамках внеурочной деятельности
3. Результативность методической деятельности педагогического работника	3.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника на мероприятиях различного уровня (выступление, публикации, работа в ресурсных центрах, участие в инновационной деятельности, работа в комиссиях, в составе жюри, участие в вебинарах)

4. Уровень освоения обучающимися учебных программ	4.1. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5".
	4.2. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценку "неудовлетворительно"
5. Успешность педагогического работника по предмету внеурочной работы, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	5.1. Подготовка обучающихся к сдаче государственной итоговой аттестации
	5.2. Работа с обучающимися по коррекции знаний (обучающиеся, имеющие низкую мотивацию, пропустившие занятия по уважительной причине и т.д.)
	5.3. Доля обучающихся, посещающих предметные кружки
6. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	6.1. Повышение квалификации
	6.2. Профессиональная подготовка
7. Результативность собственной педагогической деятельности	7.1. Участие в профессиональных конкурсах
	7.2. Результативность участия в профессиональных конкурсах
8. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	8.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб в письменном виде со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.
	8.2. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) обучающихся
9. Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы	9.1. Участие педагогического работника (да/нет)
10. Создание образовательной инфраструктуры	10.1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды (кабинета, музея, театра)
11. Обеспечение качественного образования	11.1. Реализация программ предпрофильного и профильного обучения
	11.2. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся.
	11.3. Стаж педагогической деятельности
	11.4. Применение современных технологий в образовательном процессе
12. Создание условий для	12.1. Создание условий для успешной адаптации

сохранения здоровья
обучающихся

обучающихся 1, 5, 10 классов

12.2. Дежурство класса по школе

12.3. Организация горячего питания

Модель профессионального развития педагогических работников

