**МУНИЦИПАЛЬНОЕБЮДЖЕТНОЕОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕУЧРЕЖДЕНИЕ**

**«КАДИ-ЮРТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2»**

**(МБОУ «КАДИ-ЮРТОВСКАЯ СШ № 2»)**

****

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор

МБОУ«Кади-Юртовская СШ №2»

 /Кадырова Д.М.

17.02.2025г.

**ПРОГРАММАПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

**Муниципального бюджетного общеобразовательногоучреждения**

**«Кади-Юртовская средняя школа№2»**

**на2024-2028годы**

**ПАСПОРТПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование программы | Программа профессиональногоразвития педагогов Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения«Кади-Юртовская средняя школа №2» на 2024-2028 годы |
| Основания для разработки Программы | 1. «ЗаконобобразованиивРоссийскойФедерации»№273-ФЗ
2. Паспортнациональногопроекта«Образование»
3. Программа развития МБОУ«Кади-Юртовская средняя школа №2».
 |
| Назначение программы | Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов–единомышленников,обеспечивающихпрестижобразовательного учреждения |
| Разработчики Программы | Управленческая командаипедагогическийколлектившколы |
| Исполнители Программы | Участникиобразовательныхотношенийшколы |
| Контроль исполнения Программы | Администрацияшколы |
| Цель и задачи Программы | *Цель*Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях введения и реализации ФГОС и формированиетворчески работающего коллектива.*Задачи:*1. Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении;
2. Внедрениеэффективныхмеханизмоворганизациинепрерывного образования,подготовкиипереподготовкипрофессиональныхкадров;
3. Созданиеблагоприятныхусловийдлярезультативнойработыв инновационномрежимеивусловияхреализацииобновленныхФГОС и ФОП;
4. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов;
5. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению;
6. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий, применения современных цифровых технологий и участия в конкурсном движении;
7. Формированиеобраза успешного педагога через своевременное ведение портфолио;
8. Стимулированиерезультативно работающихпедагогов черезсистему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития

образовательнойорганизации. |

|  |  |
| --- | --- |
| Срокиреализации | **2024-2028гг.** |
| Период и этапы реализации Программы | **Iэтапподготовительный-диагностический(сентябрь2024г.– декабрь 2024г.)**1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в учреждении (проведениеанкетирования,в результатекоторого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствоватьсвоизнания,вчемзаключаютсятрудностив профессиональной деятельности).
2. Разработкакомплексногопланапоповышению профессиональной компетентности педагогов.
3. Разработкастратегииповышенияпривлекательности учреждения для молодых специалистов.
4. Созданиеусловийдлясоставленияпортфолиокаждогопедагога образовательного учреждения, как формы обобщения опыта педагогической деятельности.
 |
| **IIэтапосновной-практический(январь2025г.–июнь2028г)**1. Реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности и проектной культуры педагогов,стремлениякповышениюсвоейквалификации.
2. Организацияработыобъединенийпедагогов,родителей,

представителейсоциумасцельюрешенияактуальныхвопросов организации образовательной деятельности в ОО.1. Организация и создание системы социального партнерства с учреждениями образования,культуры, здравоохранения и спорта города Гудермеса и Гудермесского района
2. Реализацияпрограммыкурсовойподготовкипедагогов.
 |
| **IIэтапосновной-аналитический(июнь2028г.–декабрь2028г)**1. ОпределениеперспективныхнаправленийдеятельностиООпо повышению профессионального уровня педагогов
2. Выявление, обобщение и транслирование передового педагогическогоопытанаразныхуровняхчерезконкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д.
3. Анализэффективностимероприятий,направленныхна социальную защищенность работников ОО.
4. Проводитсяоценкарезультатовработывсехучастников

образовательногопроцесса(наоснованиисамоанализа). |
| Ожидаемые конечныерезультаты реализации Программы | Созданиеблагоприятныхусловийдля:* профессиональногоростаиэффективногоиспользования кадрового потенциала;
* мотивацииккачественномупедагогическомутруду;
* увеличения долипедагогов, реализующихинновационные педагогическиеицифровыеобразовательныетехнологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня;
* повышения социального статуса педагога. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ОО.

Внедрениесовременныхтехнологийвобразовательныйпроцесс: открытиеличныхсайтовпедагогов,участиевпрофессиональныхконкурсахнаразличномуровне. Созданиесовременной,гибкой системы повышенияквалификациипедагогов.Успешноепрохождениеаттестациидляповышенияуровняквалификациипедагогов. |

|  |  |
| --- | --- |
| Путиреализации Программы | 1. Разработкасистемного подходакорганизации

Непрерывногообразованияиповышенияпрофессиональной компетентности педагогических кадров ОО.1. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационныхтехнологийиучастиявконкурсномдвижении:
* промежуточнаядиагностикауровняинновационного потенциала педагогического коллектива;
* разработкасистемымерпоощрениятворческихпедагогов;
* совершенствование системы научно-методической работы, ее организация;
* совершенствованиеструктурыуправлениявусловиях

работывинновационномрежиме,активноеучастиепедагогови принятие управленческих решений;* активноеучастиепедагоговвметодическойработенауровнеОО, муниципальном уровне: работа в составе

творческихгрупп,участиевработерайонныхметодическихассоциаций.1. Активизациятворческогопотенциалапедагоговпо обобщению передового педагогического опыта и его

распространения.1. Формированиеобразауспешногопедагогачерез формированиеисвоевременноеведениепортфолио:
	* активноеучастиепедагоговвметодическойработенауровнеОО, муниципального района;
	* обобщениеопытасвоейработыввидепубликаций;
	* своевременноеведениеипополнение портфолиопедагогов;
	* наставничествоумолодогоспециалиста.
2. СозданиесистемызакреплениямолодыхспециалистоввОО:
	* анализкадровойситуацииипрогнозированиепотребностив педагогических кадрах на последующие учебные годы;
	* привлечениевсистемуобразованиямолодыхкадров

путемматериальнойподдержкииобеспеченияметодического сопровождения;* + обобщениеитрансляцияпередовогопедагогическогоопыта, профессиональные смотры - конкурсы;
	+ разработка плана организации повышения квалификациииндивидуальноскаждымпедагогом;
	+ обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационныетехнологииит.д.);

оформлениерезультатовдеятельности,подготовкаметодическихматериаловдляпечати,определениеперспективразвития профессиональной компетентности педагога |

**ИНФОРМАЦИОННАЯСПРАВКА**

*Полное наименование:*Муниципальноебюджетноеобщеобразовательное учреждение «Кади-Юртовская средняя школа №2».

*Сокращенное наименование: МБОУ «*Кади-Юртовская средняя школа №2*.»*

|  |  |
| --- | --- |
| Директор: | Кадырова Дагман Маликовна |
| Местонахождения: | Чеченская Республика, Гудермесский район,с.Кади-Юрт, ул. Вокзальная, 32 |
| Телефон: | 8 (928)7899747 |
| Е-mail: | Kdm\_1971@mail.ru |
| Датаобразования школы |  |
| Учредитель: | Администрация Гудермесского района |

В МБОУ МБОУ«Кади-Юртовская средняя школа №2» (далее – Школа) организуется целостная образовательная система, в которой заложены возможности: творческого развития, общедоступности качественного образования, обогащения духовногомира иинтеллекта детей и подростков, формирования ценностныхориентаций, самореализации, социальных компетенций и гражданственности.

# Школареализует основнуюобразовательнуюпрограмму:

Общееобразование(уровни):

− начальноеобщееобразование,

− основноеобщееобразование,

− среднееобщееобразование.

ОбучениевШколеосуществляетсяпопятидневнойучебнойнеделе.Образовательный процесс осуществляется в две смены. Календарный учебный график представлен четвертями.

# УСЛОВИЯИПРИНЦИПЫРЕАЛИЗАЦИИПРОГРАММЫ

Условия:

* 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 ввиде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;
* Созданиекомфортной, творческой,информационнойсреды;
* 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:

Принципнепрерывностипрофессиональногоразвитияпедагогических работников;

* Принципдоброжелательности(опора на индивидуальность, уникальность иособенность личности педагога);
* 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 рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов).

# КАДРОВЫЕУСЛОВИЯ

МБОУ«Кади-Юртовская средняя школа №2» полностью укомплектована педагогическими работниками, уровень квалификации которых соответствует требованиям, предъявляемым современным школам и задачам, возникающим в связи с реализацией новых программ и достижений результатов федерального государственного стандарта, а также квалификация которых позволяет удовлетворить потребности всех обучающихся.

Все педагогические работникиимеютвысшее образование в области, соответствующей преподаваемому предмету или среднее профессиональное образованиеидополнительноепрофессиональноеобразованиепонаправлению

деятельности.Вслучаенеобходимости,привлекаютсяквалифицированныевнешние

совместители. Среди педагогов есть молодые специалисты, ежегодно в коллективе появляютсяновые сотрудники, администрация Школы уделяет особое внимание вхождению новых сотрудниковвобразовательные пространство школы.Для этого организованы встречи- собеседования педагогов с администрацией школы, работа руководителей МО, а также семинары и мастер- классы.

В программе развития Школыпредусмотрен проект по совершенствованию системы профессионального роста педагогических работников посредством создания условий для закреплениямолодыхспециалистов,содержания,формиспособовнепрерывногоповышения профессионального мастерства педагогов школы в соответствии с профессиональным стандартом педагога (воспитателя), создания соответствующей инфраструктуры профессионального развития педагога.

# МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕОБЕСПЕЧЕНИЕРЕАЛИЗАЦИИ

**ПРОГРАММЫ**

На сайте школы представлена актуальная информация о состоянии материально- технической базы учреждения. Для профессионального развития педагогов в образовательной организации созданы оптимальные условия.

*Технические средства обучения*: проекторы, экраны, ноутбуки, видеокамера, фотоаппараты, музыкальные центры, телевизоры.

*Методическое обеспечение*: медиатека; дидактический материал; библиотека учебно-методической литератур; копилка педагогического опыта коллектива; библиотекаметодической,справочнойлитературы иподписныхметодическихизданий.

*Информационное обеспечение*: подключена сеть Интернет; на сайте создан раздел; ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации.

# ПЛАНРАБОТЫПОРЕАЛИЗАЦИИПРОГРАММЫ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятия | Планируемый результат | Сроки | Ответственный |
| 1 | СовершенствованиеиутверждениелокальныхактовОО,касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка,должностныеинструкции,коллективныйдоговор,положения)в соответствии с профессиональнымстандартом. | Нормативные документы | Померенеобходимости | Директор |
| 2 | РазработкастратегииповышенияпривлекательностиООдля квалифицированных кадров:* привлечениекработеООмолодыхспециалистов (внедрение наставничества);

-комплексмероприятийпостимулированиюпедагогическоготруда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможностидальнейшего обучения, повышения квалификации, аттестации на более высокуюквалификационнуюкатегорию,материальноестимулирование, поощрениепедагогических работников (грамоты, отраслевые награды);* мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрениенаставничества,обеспечениевозможноститранслировать передовой педагогический опыт, обучение новым

технологиям). | 100%укомплектованностькадрами | 2024-2028гг | Заместителидиректора, методисты,Руководители МО |
| 3 | Представлениеинаграждениелучших работниковобразования | Ежегодно поплану работы(всоответствии сдостиже |  | АдминистрацияОО |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | ниями, заслуга ми) |  |  |
| 4 | Организацияработыпоповышениюпрофессиональной компетентности сотрудников ОО:-систематическаякурсоваяподготовкасотрудников учреждения; | Высококвалифицированный,стабильноработающий коллектив | ежегодно | Заместители директора, |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | * обеспечение возможности для занятий опытно- экспериментальнойиисследовательскойдеятельностью;
* мониторингэффективностимероприятийпоповышению профессиональной компетентности сотрудников ОО.
 |  |  |  |
| 5 | Сопровождение педагогов всоставлениииндивидуальных образовательных маршрутов | Представлениерезультатовпо теме самообразования, |  | Руководи тели МО |
| 6 | Мероприятияпоаттестациипедагогическихкадров:* изучениенормативно-правовыхдокументов,регламентирующих процедуруаттестации педагогическихи руководящих работников,
* консультациипоправовымвопросампрохожденияаттестации;
* информированиеаттестуемыхпедагоговодатеивремени проведения аттестации;
* индивидуальная работаспедагогами;
* изучениесостояниядокументациипедагогов;
* обменпедагогическимопытомвформевзаимопосещения образовательной деятельности;
* консультация«Какоформитьпортфолиопедагога»;
* методическая помощьпедагогамванализерезультатов педагогической деятельности и качества организации образовательного процесса;
 | Повышениеквалификационной категориипедагогов | Всоответствиис графикомииндивидуаль- нымпланом | Заместите ли директора, руководит ели МО |
| 7 | Совершенствованиеформметодическогосопровождения,адаптации и становления молодыхпедагогов. | Организациянаставничества,посещение школы молодого педагога | Ежегодно | Заместителидиректора, руководите ли МО |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 8 | Проведениетренингов,направленныхнаусилениекоммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания. | Обеспечитьпсихологическую поддержку. Предотвратить«психологическое» выгораниепедагогов,не допустить резкогопадениясамооценки, сформироватьуверенностьвсвоихвозможностях | 1развполугодие | педаго г- психолог |
| 9 | Развитиеконкурсногодвижения | Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении(повышениекачества участия, деятельность нарезультат) |  | Заместите ли директора, руководит ели МО |
| 10 | Участиепедагоговвконференциях,РМА,семинарах,мастер-классах, | Систематизацияи обобщение наработанногопедагогическогоопыта на разных уровнях | Ежегодно | Заместителидирект ора, руководители МО |
| 11 | Развитиесистемытрадиций.Организациямероприятий. | Созданиеблагоприятного психологического климата | Втечение года | Трудовой коллектив |

Критериями эффективностиметодическойработыявляютсярезультативныепоказатели:

* уровеньпедагогическогомастерства;
* активность педагогов.

# МОНИТОРИНГ

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 всеминарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации.

Данныекритерииучитываютсяпри стимулированиитрудасотрудников, какосновыдля механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено *2критерия*:

* Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
* Результативностьобразовательногопроцесса.

# -Критерииипоказателипрофессиональногоростапедагогов

-

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Индикаторы |
| Оптимизация деятельности педагогических кадров | Повышениекачестваобразования.Количествопедагогов, принимавшихучастиевразличных конкурсах педагогического мастерства.Количествопедагогов,пожелавшихпредставитьиобобщить свой опыт работы. |
| Обеспечение непрерывногопрофессионального образования | Повышениеквалификацииинаращиваниекадровогопотенциалав ОО.Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов. Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов.Поддержкапозитивнойрабочейатмосферывходереализациипроектов.Совершенствование материально - технических условийдеятельностипедагогов. |
| Повышениеудовлетворенности образовательнымпроцессомегоучастников | Создание условийдля профессионального ростапедагогов. Обновление содержания образования и его технологий.Предоставлениепедагогампространствадляпедагогической инициативы.Улучшениерезультативностидеятельностипедагоговзасчетростамотивацииипедагогическогомастерства. |

# -ЗАКЛЮЧЕНИЕ

* Программа повышения профессионального развития педагогов обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, способного внедрять инновации и нововведения.
* Программа повышения профессионального развития педагогов даст возможность педагогам быть разумным творцом, заботившимся о ребенке.
* Программа повышения профессионального развития педагогов поможет обобщить личный опытпедагоговипередать его молодымколлегам, которые началисвойпедагогическийтрудв стенах нашего дошкольного учреждения, в качестве советов, рекомендаций.
* ПрограммаповышенияпрофессиональногоразвитияпедагоговпозволитподнятьимиджОО.