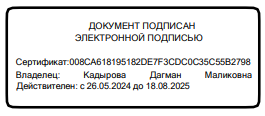
**МУНИЦИПАЛЬНОЕБЮДЖЕТНОЕОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕУЧРЕЖДЕНИЕ**

**«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,обеспечивающихпрестиж  образовательного 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,участиевпрофессиональных  конкурсахнаразличномуровне. Созданиесовременной,гибкой системы повышенияквалификациипедагогов.Успешноепрохождениеаттестации  дляповышенияуровняквалификациипедагогов. |

|  |  |
| --- | --- |
| 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,подготовкаметодических  материаловдляпечати,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 профессиональным  стандартом. | Нормативные документы | Помере  необходимости | Директор |
| 2 | РазработкастратегииповышенияпривлекательностиООдля квалифицированных кадров:   * привлечениекработеООмолодыхспециалистов (внедрение наставничества);   -комплексмероприятийпостимулированиюпедагогическоготруда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности  дальнейшего 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 с  достиже |  | АдминистрацияОО |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | ниями, заслуга ми) |  |  |
| 4 | Организацияработыпоповышениюпрофессиональной компетентности сотрудников ОО:  -систематическаякурсоваяподготовкасотрудников учреждения; | Высококвалифицированный,стабильно  работающий 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; | Повышение  квалификационной категориипедагогов | Всоответствиис графиком  ииндивидуаль- ным  планом | Заместите ли директора, руководит ели МО |
| 7 | Совершенствованиеформметодическогосопровождения,адаптации и становления молодыхпедагогов. | Организация  наставничества,посещение школы молодого педагога | Ежегодно | Заместители  директора, руководите ли МО |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 8 | Проведениетренингов,направленныхнаусилениекоммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания. | Обеспечитьпсихологическую поддержку. Предотвратить  «психологическое» выгораниепедагогов,не допустить резкого  падениясамооценки, сформироватьуверенностьв  своих  возможностях | 1развполугодие | педаго г- психолог |
| 9 | Развитиеконкурсногодвижения | Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении(повышениекачества участия, деятельность на  результат) |  | Заместите ли директора, руководит ели МО |
| 10 | Участиепедагоговвконференциях,РМА,семинарах,мастер-классах, | Систематизацияи обобщение наработанного  педагогическогоопыта на разных уровнях | Ежегодно | Заместителидирект ора, руков  одители МО |
| 11 | Развитиесистемытрадиций.Организациямероприятий. | Создание  благоприятного 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 непрерывного  профессионального 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 условий  деятельностипедагогов. |
| Повышение  удовлетворенности образовательным  процессомегоучастников | Создание условийдля профессионального ростапедагогов. Обновление содержания образования и его технологий.  Предоставлениепедагогампространствадляпедагогической инициативы.  Улучшениерезультативностидеятельностипедагоговзасчетроста  мотивацииипедагогическогомастерства. |

# -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.