

**Муниципальное  
бюджетное общеобразовательное учреждение  
«ОЙСХАРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №4  
ИМЕНИ РАХИМА ХАМЗАТОВИЧА КАИМОВА»  
(МБОУ «Ойсхарская средняя школа №4  
имени Рахима Хамзатовича Каимова»)**

**Муниципални  
бюджетни йукъардешаран хъукмат  
«ОЙСХАРАРА КАИМОВ ХЪАМЗАТАН РАХЪИМАН ЦІАРАХ №4  
ЙОЛУ ЙУККЪЕРА ИШКОЛ»  
(МБОУ «Ойсхарара Каимов Хъамзатин Рахъиман цІарах №4  
йолу йуккъера ишкол)**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ «Ойсхарская средняя  
школа №4 имени Рахима Хамзатовича  
Каимова»

\_\_\_\_\_/К.А.Саралиев



**ПРОГРАММА  
профессионального развития педагогов  
НА 2023 - 2026 Г.**

## Содержание программы

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 2023-2026 гг.	стр.8-10

### Паспорт программы

Наименование Программы	Программа профессионального роста педагогических работников МБОУ «Ойсхарская средняя школа №4 имени Рахима Хамзатовича Каимова» на 2023-2026 учебный год(далееПрограмма)
Заказчик программы	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373;</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897;</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 г., №413);</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г., №1598);</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г., №1599); - Санитарными правилами СП 2.4.3648-20 "Санитарноэпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи", утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28;</li> <li>- Устав</li> </ul>
Разработчик программы	Хасиханова Б.Т., зам.директора по УВР, Зубайраева З.В-методист
Исполнители программы	Педагогические работники МБОУ «Ойсхарская средняя школа №4 имени Рахима Хапмзатовича Каимова»
Цель программы	Рост и развитие предметной и методической компетентности педагогических работников

Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.</li> <li>2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности.</li> <li>3. Проведение школьных семинаров для педагогов.</li> <li>4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.</li> <li>4. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.</li> </ol>
------------------	--

Сроки реализации программы	2023-2026 годы
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг.</p> <p>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> <li>- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории. - создать условия для притока молодых специалистов в школу;</li> <li>- создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ; - улучшить качество предоставляемых образовательных услуг.</li> </ul>
Показатели оценки эффективности программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами;</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	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией

Контроль реализации программы	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы
-------------------------------	---

### Пояснительная записка

За последние годы в федеральной 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 согласно Концепции модернизации образования РФ обеспечит достижение нового качества образования, обеспечение новых образовательных стандартов (ФГОС), закрепленные Законом «Об образовании».

В условиях модернизации образовательного процесса 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 в ОО, 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 ОО в высококвалифицированных и творческих кадрах; повышение престижа педагогической профессии.

Актуальность, важность, целесообразность разработки программы профессионального развития педагогических работников в МБОУ «Ойсарская средняя школа №4 имени Рахима Хамзатовича Каимова» обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации:

- осуществлён переход на ФГОС СОО;
- происходит модернизация в сфере образования новых технологий;
- формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;
- обновление структуры и содержания образования;
- Создание условий для внедрения к 2026 году современной и безопасной среды, обеспечивающей формирование стремления к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций, путём обновления информационнокоммуникационной инфраструктуры подготовки кадров.

Актуальность создания программы профессионального развития педагогических работников в МБОУ «Ойсарская средняя школа №4 имени Рахима Хамзатовича Каимова» обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. 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 научнотеоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города, округа и области. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Главным результатом модернизации школы должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. Поэтому кардинально меняются требования к учителю. В первую очередь, требуется смена типа педагогического мышления: от репродуктивного - к продуктивному, от исполнительского - к творческому, от установки на

трансляцию знаний – к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного диалога.

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 преодолевать.

Данные перемены 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 модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

## **Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров в МБОУ «Ойсхарская средняя школа №4 имени Рахима Хамзатовича Каимова»**

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МБОУ «Ойсхарская средняя школа №4 имени Рахима Хамзатовича Каимова» по состоянию на 1 сентября 2023 г.

Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 72 педагогических работников. Имеется в учителях английского языка, математики и физики. Почасовая нагрузка в среднем составляет 24-26 часов на одного учителя.

### **Сохранность контингента педагогического коллектива**

Показатель	2023-2024 учебный год	2024-2025 учебный год	2025-2026 учебный год
Количество педагогических и руководящих работников	59	66	65

Школа организует повышение квалификации педагогов: проводит обучение на районных обучающих семинарах, семинарах-практикумах, в Институте развития образования Сахалинской области и дистанционно через образовательные порталы.

### **Повышение квалификации педагогических работников**

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% отобщего числа
2023-2024	59	50	95%
2024-2025	66	61	79%
2025-2026	65	66 (по плану)	83%

**Анализ данных показывает, что:**

**По стажу педагогической работы** преобладают опытные педагоги:

Стаж	До 3 лет	До 5 лет	До 10 лет	До 15 лет	До 20 лет	Свыше 20 лет
Количество педагогов	14	6	12	3	4	33
%	20	8	17	4	6	45

**По уровню образования** в школе нет педагогов без специального образования:

60 чел. (78 %) - высшее педагогическое образование.

17 чел. (22 %) - среднее специальное образование.

**По уровню квалификации** на основе аттестации: Высшей:

12 чел. (16 %) ;

Первую категории: 13 чел. ( 17 %),

Соответствие занимаемой должности: 42 чел.

Не имеют соответствия: 10 чел (вновь принятые на работу и молодые специалисты).

**По возрасту** следующий состав:

6 чел (8 %) - до 25 лет;

15 чел. (19 %) - от 25 до 35 лет

13 чел. (17 %) - от 35 до 45 лет

21 чел. ( 27 %) - от 45 до 55 лет

17 чел.(21 %) - 55 лет и старше

Средний возраст педагогических кадров 40 лет.

Ведущим органом коллегиального управления образовательным учреждением является педагогический совет. Ежегодно проводится тематические заседания, где рассматриваются вопросы формирования образовательной программы, апробации новых технологий и УМК. Таким образом, вся организационно-управленческая работа с педагогическим кадрами строится на основе комплексно- целевого планирования деятельности образовательного учреждения.

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность, но в перспективе наблюдается «старение кадров» и требуются условия для обновления кадров.

## **Раздел II. Мероприятия по реализации программы профессионального развития педагогических работников в МБОУ «Ойсарская средняя школа №4 имени Рахима Хамзатовича Каимова»**

№ п/п	Наименование	Сроки
<b>I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.</b>		
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	Май (ежегодно)
1.2	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства.	Сентябрь (ежегодно)
1.3	Прогнозирование численности учащихся	Май (ежегодно)
1.4.	Прогнозирование численности кадров	Май (ежегодно)
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы.	В течение действия Программы

1.6.	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передачи педагогического опыта (подготовка к ГИА, ВПР, работа с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.)	В течение действия Программы
1.7.	Участие в августовской конференции педагогических работников	Август (ежегодно)
<b>2. Работасрезервом</b>		
2.1.	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность:	По мере возникновения вакансий
	- анализ потребностей в руководящих кадрах;	
<b>3. Профилизация образования</b>		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.	В течении учебного года
	- проведение дней самоуправления	Октябрь, март (ежегодно)
3.2.	Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы
<b>4. Развитиеисовершенствованиеисистемынепрерывногопедагогическогообразования</b>		
4.1.	Экспертиза кадрового состава.	Май, сентябрь (ежегодно)
4.2.	Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста в системе АИС Сетевой город	Сентябрь (ежегодно)
4.3.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы.	Сентябрь, декабрь (ежегодно)
4.4.	Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентного подхода.	В течение действия Программы
4.5.	Участие в проблемных семинарах/вебинарах по подготовке к ОГЭ, ГВЭ, ВПР и др.	ежегодно
4.7.	Участие в районных профессиональных методических объединениях.	В течение действия Программы
4.9.	Расширениефондаметодическойисправочнойлитературы	В течениедействия Программы
4.10.	Обеспечение школыэлектроннымиобразовательными ресурсами.	В течениедействия Программы
4.11.	Организациядистанционногообученияпедагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК.	В течениедействия Программы
<b>5. Стимулированиеинновационныхпроцессовииинформационноеобеспечение Программы</b>		
5.1.	Формированиебанкаданныхпедагогическихинноваций работников школы и анализ их результативности.	Втечениедействия Программы

5.2.	Создание и функционирование персональных сайтов учителей-предметников	В течение действия Программы
5.3	Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОУ, обновление имеющихся материалов	В течение действия Программы
<b>6. Конкурсы как форма профессионального развития</b>		
6.1.	Организация участия педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно
<b>7. Создание эффективных моделей аттестации</b>		
7.1.	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	октябрь (ежегодно)
7.2.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур.	Ежегодно
<b>8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов</b>		
8.2.	Стимулирующие выплаты педагогам	Ежемесячно
<b>9. Создание здоровьесберегающих условий</b>		
9.1.	Участие педагогов в комплексе ГТО, спартакиаде работников образования	В период действия Программы
<b>10. Морально стимулирование педагогических работников</b>		
11.1.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников.	Январь, март, август (ежегодно)
11.2.	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников.	Сентябрь (ежегодно)

#### **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;
- количеством трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе;
- процент выпускников поступающих в педагогические учреждения; 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.

- Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников учреждений образования.

### **Прогноз конечных результатов реализации**

Стопроцентная укомплектованность организации педагогическими и руководящими кадрами;

Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации – 30%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы сохранится на уровне 40 % ;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности- до 40 % от общей численности педагогического коллектива.