

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 1 пгт. Ноглики  
имени Героя Советского Союза Григория Петровича Петрова

РАССМОТРЕНО  
на Педагогическом совете  
Протокол № 18  
от 28 июня 2023 года

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики  
имени Героя Советского Союза Г.П. Петрова  
\_\_\_\_\_ В.Н. Кулиш  
28 июня 2023 года

**Программа профессионального роста педагогических работников  
МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики  
имени Героя Советского Союза Григория Петровича Петрова  
на 2023-2025 года**

## 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 2021-2024 гг.	стр.8-10

## Паспорт программы

Наименование Программы	Программа профессионального роста педагогических работников МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Григория Петровича Петрова на 2021-2023 года (далее Программа)
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);</li> <li>- Санитарными правилами СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические 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 МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Григория Петровича Петрова.</li> </ul>
Разработчик программы	Анайкина Г.Г., заместитель директора по учебной работе МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Г.П. Петрова
Исполнители программы	Педагогические работники МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Григория Петровича Петрова
Цель программы	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	2021-2023 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.</li> <li>- создать условия для притока молодых специалистов в школу;</li> <li>- создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ;</li> <li>- 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 МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Г.П. Петрова
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 СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Г.П. Петрова 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 2025 году современной и безопасной среды, обеспечивающей формирование стремления к саморазвитию и самообразованию обучающихся образовательных организаций, путём обновления информационно-коммуникационной инфраструктуры подготовки кадров.

Актуальность создания программы профессионального развития педагогических работников в МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Г.П. Петрова 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 научно-теоретическое 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 преодолеть.

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 СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Г.П. Петрова**

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МБОУ СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Г.П. Петрова 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	2021-2022 учебный год	2022-2023 учебный год	2023-2024 учебный год
Количество педагогических и руководящих работников	78	77	72

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	% от общего числа
2021-2022	78	74	95%
2022-2023	77	61	79%
2023-2024	72	60 (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 50 лет. Происходит старение педагогического коллектива.

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 СОШ № 1 пгт. Ноглики имени Героя Советского Союза Г.П. Петрова на 2023-2025 годы**

№ 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. Работа с резервом</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. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования</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 компетентностного 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.	Расширение фонда методической и справочной литературы	В течение действия Программы
4.10.	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами.	В течение действия Программы
4.11.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК.	В течение действия Программы
<b>5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы</b>		
5.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности.	В течение действия 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. Моральное 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;

Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах системы образования муниципального образования «Городской округ Ногликский».