

Утверждаю

Начальник МУ «Итум-Калинский РОО»

И.В. Авдадаев

23.09.2022 г.

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ.**

**Основания для разработки**

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Региональная система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, утвержденная приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 15.09.2021 г. № 1196-п «Об утверждении региональных систем и региональной концепции».

В связи с модернизацией образования в современной России, с внедрением новых ФГОС НОО и ООО 2022 управленческие кадры и педагогические работники общеобразовательных организаций Итум-Калинского муниципального района нуждаются в повышении квалификации или профессиональной переподготовке. Механизмы, действующие в школе сегодня, не решают этой проблемы в полном объёме. Единственной системой, способной подготовить управленческие и педагогические кадры к работе в новых условиях, является персонифицированная система повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки в силу присущих ей качеств: гибкость к изменениям, ориентации на существующий спрос и индивидуализацию обучения, ориентацию на последние достижения в науке и технике, использование эффективных методов, технологий и средств обучения. Повышение квалификации работников школы является важным фактором, обеспечивающим повышение качества образования обучающихся.

Решение основных задач общего образования и его научно-методического обеспечения в первую очередь зависит от профессиональной компетентности управленческих и педагогических работников. Однако, на текущий момент, не все работники в одинаковой мере подготовлены к

внедрению новых стандартов и обучению по новым технологиям. Недостаточна ещё мотивация, отсутствует система контроля за правильным внедрением новых стандартов, остаётся слабым местом комплексное методическое обеспечение стандартов. Анализ методической работы ОО Итум-Калинского муниципального района, курсовой подготовки учителей и руководителей ОО показали необходимость новых организационных решений подготовки педагогов, создание системы на долгосрочный период, как единой, так и индивидуальной.

### **Концептуальные основы реализации программы.**

Переход на новые образовательные стандарты ФГОС НОО и ООО 2022 требует повышения квалификации и профессиональной переподготовки на современном уровне специалистов и руководителей. Поэтому необходимо смоделировать систему повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов, способную удовлетворить потребности в повышении квалификации для эффективного осуществления модернизации образования в школе, введения новых ФГОС.

Для обеспечения эффективной системы повышения квалификации педагогов необходимо введение дистанционного обучения с применением коммуникационных технологий. Новый подход к переподготовке кадров способствует более быстрому обращению теоретических знаний в умения и навыки, что обеспечивает высокий уровень компетентности и профессионального мастерства. Форма проведения: проблемные краткосрочные курсы, семинары, педагогические мастерские, проблемные и творческие группы, курсы переквалификации. Данное направление освоения знаний планируется через индивидуальные персонифицированные программы повышения квалификации педагогов, где большая роль отводится самообразованию с применением информационно-коммуникационных технологий. Это способствует переориентации профессионального сознания на новые нестереотипные виды деятельности, вооружению педагогов новыми знаниями и умениями, прогрессивными производственными и педагогическими технологиями. Для этого необходимо развитие материально-технической базы, улучшение оборудования кабинетов школы, создание условий для реализации задач повышения квалификации.

Для того, чтобы педагогические коллективы ОО Итум-Калинского муниципального района были готовы к восприятию всех инноваций, которые появляются в учебно-воспитательном процессе в новых социально-педагогических условиях, необходима: - переориентация профессионального

сознания и мышления на новые нестереотипные модели педагогической деятельности;

- вооружение новыми профессиональными знаниями и умениями, необходимыми для реализации требований федерального и регионального компонентов стандартов общего образования, прогрессивными педагогическими технологиями;

-социокультурное развитие личности педагога;

- освоение практических способов и методов определения развитости и сторон личности учащихся, выявление и прогнозирование самого процесса его развития.

### **Основные подходы при создании модели повышения профессионализма:**

1. Деятельностный (мотивы, цели, задачи, содержание, формы, методы и результаты).

2. Содержательный (методическая, научно-теоретическая, психологопедагогическая подготовка, создание условий для применения знаний на практике).

3. Управленческий (анализ, планирование, организация, контроль, диагностирование). Системообразующим элементом выступает самообразовательная деятельность учителя, которая является формой проявления его познавательной активности, его сознательного развития. Самообразование – это система умственного и мировоззренческого самовоспитания, которое влечет за собой волевое и нравственное самосовершенствование.

### **Возможные модели повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров**

I модель – проектирование индивидуальных программ профессионального развития на основе решения актуальных задач. Педагог может, набирая отдельные модули, сам выстраивать индивидуальный маршрут своей переподготовки. Предлагается также использовать рекомендованные специализированными учреждениями образовательные модули.

II модель – перестраивание профессионального опыта педагога и руководителя. Выявление проблемного поля профессиональной деятельности педагогического коллектива и каждого педагога в контексте материалов по модернизации образования:

1. Вычленение ведущей проблемы, которую необходимо решать всем вместе и каждому в практической деятельности.

2. Поиск источников решения проблемы, направленных на приобретение нового опыта.

3. Обсуждение и выбор того опыта, который будет положен в основу решения проблемы.

4. Индивидуально-коллективная рефлексия своего опыта педагогами в профессиональной сфере; осознание необходимых изменений в нем, позволяющих обновить содержание общего образования, повысить его качество и доступность. 5. Организация деятельности педагога и руководителя на новых началах, содействие ему в освоении нового опыта в профессиональной сфере.

6. Рефлексия произошедших изменений в развитии профессиональной компетентности.

7. Последствие педагога по саморазвитию-самосозиданию и совершенствованию своего опыта в профессиональной сфере, уровня своей профессиональной компетентности решать задачи, стоящие перед отраслью

III модель – деятельность в рамках педагогической мастерской, творческой группы или проектной группы

1. Теоретико-практические занятия.
2. Практическая деятельность по применению освоенных способов решения задач, разработка новых.
3. Консультации.
4. Рефлексивно-коррекционное занятие.

IV модель – комплексная «командная» переподготовка специалистов.

### **Цель программы:**

Создание мобильной системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров образовательного учреждения, способной удовлетворить потребности любого педагога с учётом потребностей школы.

### **Задачи:**

1. Создание оптимальных условий для повышения образовательного уровня управленческих кадров и педагогических работников по квалификации с учётом современных требований.
2. Развитие нормативно-правовой базы по созданию условий повышения квалификации управленческих кадров и педагогических работников.
3. Совершенствование учебно-методического и информационно-технического обеспечения УВП педагогов с учётом современных тенденций развития образования.

4. Повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства.
5. Создание модели условий мотивации профессионального развития педагогических кадров.
6. Разработка нормативной модели деятельности и содержания обучения педагогических работников и управленческих кадров образовательного учреждения.
7. Разработка индивидуальных программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров образовательного учреждения.
8. Вооружение новыми профессиональными знаниями, компетенциями, необходимыми для реализации новых ФГОС НОО и ООО 2021; прогрессивными педагогическими технологиями.
9. Организация эффективного функционирования системы повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров ОО Итум-Калинского муниципального района
10. Оценка эффективности реализации программы.

### Мероприятия по реализации программы

Проблема	Пути решения	Срок исполнения	Планируемый результат	Ответственный
Недостаточная координация между профессиональной компетентностью педагогов и современными потребностями образования	Анализ кадрового потенциала ОО Итум-Калинского муниципального района	сентябрь 2022 г.	Обновление базы данных о педагогических кадрах и их потребностях	Районный методический кабинет
	Уточнение направлений переподготовки и подготовки педагогов в соответствии с имеющимися ресурсами		Эффективное использование ресурсов	
Несоответствие уровня профессионального мастерства современным требованиям	Разработка и корректировка индивидуальных программ профессионального развития	сентябрь 2022 г.	Структурирование самообразовательной деятельности.	Руководители методических служб ОО

Недостаточная готовность учителей и руководителей к созданию адаптированных ОП и их использование	Курсовая переподготовка Организация работы творческих групп по проблеме	в течение года	Повышение компетентностей для работы в этой области	Районный методический кабинет
Обеспечение педагогов средствами работы в современном информационном поле	Техническое сопровождение оборудования рабочих мест педагогов	постоянно	Доступность к различным видам информации	Руководители ОО

### **Ожидаемые результаты реализации Программы**

Вклад в собственное развитие педагогов, повышение квалификации и профессионализма:

1. Рост квалификации управленческих кадров и педагогических работников.
2. Рост профессионализма педагогов.
3. Успешное участие педагогов района в разного вида и уровня конкурсах.
4. Рост методической активности педагогов.

Вклад в развитие обучающихся:

1. Высокое качество результатов обучения и воспитания.
2. Рост количества и качества достижений, обучающихся ОО Итум-Калинского муниципального района во внеучебной деятельности (по итогам олимпиад, конкурсов, участия в творческих и социальных проектах).

Вклад в развитие школ:

1. Рост количества педагогов, обобщивших опыт работы на уровне муниципалитета.
2. Разнообразие форм и результативность распространения передового педагогического опыта по внедрению современных образовательных технологий при работе с обучающимися с ОВЗ.
3. Разнообразие видов современных образовательных технологий, используемых в ОО района.

4. Успешное участие ОО Итум-Калинского муниципального района в конкурсах различного уровня.