

**Программа развития
кадрового потенциала
МАОУ СОШ п. Цементный
на 2020-2025 годы**

Содержание программы

| | |
|---|------------|
| Паспорт Программы | стр. 2-4 |
| Пояснительная записка | стр.5 |
| Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров | стр.6-8 |
| Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2020-2025 гг. | стр.9-10 |
| Оценка эффективности программы | стр. 11-12 |

Паспорт программы

| | |
|--|---|
| Наименование Программы | Программа развития кадров на 2020-2025 годы (далее Программа) |
| Основание для разработки | Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции последних изменений Устав школы |
| Нормативное основание для разработки Программы | Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года; Программа социально-экономического развития РФ до 2025 года; Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" Национальный проект «Образование»; Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования в редакции последних изменений; Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования в редакции последних изменений; Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования в редакции последних изменений; Профстандарты |
| Цель программы | Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и обеспечения доступности образования |
| Задачи программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров; 2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов. 3. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы. 4. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы; 5. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности 6. Привлечение молодых специалистов в ОО; 7. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе |
| Сроки реализации программы | 2020-2025 годы |
| Ожидаемые результаты реализации программы | Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулированию труда педагога от качества предоставляемых услуг. Реализация программы позволит: повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогов; усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, |

| | |
|--|--|
| | <p>конференциях; повысить динамику аттестации на высшую и первую категории. создать условия для притока молодых специалистов в школу; создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ; оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; развивать систему социальной поддержки педагогических работников; сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в школе; изменить качество предоставляемых образовательных услуг</p> |
| <p>Основные принципы реализации Программы</p> | <p>Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ОО.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы; - системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы; - интеграция педагогической науки и практики; - дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы; - всеобщность; - непрерывность; - единство общей и профессиональной культуры; - индивидуализированность; - взаимосвязь и преемственность; - доступность; - опережающий характер; - вариативность. |
| <p>Показатели оценки эффективности программы</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами; - Процент текучести кадров; - Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет; - Образовательный уровень педагогических и руководящих работников; - Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров; - Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров; - Повышение численности педагогических кадров, обучающихся в дистанционных формах; - Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах. |
| <p>Управление</p> | <p>Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией МАОУ СОШ п. Цементный</p> |
| <p>Контроль реализации программы</p> | <p>Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы</p> |

Пояснительная записка

За последние годы в федеральной и муниципальной системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, осуществление компетентностного 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 Российской Федерации».

В условиях модернизации образовательной деятельности решающую роль в достижении главного результата - качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

По причине нестабильности демографической и социальной ситуации, необходимо осуществить процесса оптимизации образовательной деятельности в школе, а также разработать меры 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 развития кадрового потенциала в МАОУ СОШ п. Цементный обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлён полный переход на ФГОС НОО, ООО, СОО (10 классы); 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 2024 году современной и

безопасной среды, обеспечивающей формирование стремления к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций, путём обновлений информационно-коммуникационной инфраструктуры подготовки кадров.

Актуальность создания программы 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 компетенции, 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

МАОУ СОШ п. Цементный

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий школы по состоянию на 1 сентября 2020 года.

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 62 педагогических работника, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения, учителя истории, учителя русского языка и литературы. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей русского языка, начальных классов, иностранного языка.

Сохранность контингента педагогического коллектива

| Показатель | <i>2017-2018 учебный год</i> | <i>2018-2019 учебный год</i> | <i>2019-2020 учебный год</i> |
|---|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Количество работников педагогических и руководящих работников | 59 | 61 | 62 |

Школа организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на городских обучающих семинарах, семинарах-практикумах и в специализированных образовательных учреждениях Свердловской области, а также дистанционно, через образовательные центры других регионов.

Повышение квалификации педагогических работников

| Учебный год | Всего педагогических работников | Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации | |
|-------------|---------------------------------|---|-------------|
| | | число | % от общего |
| 2017-2018 | 59 | 35 | 59 |
| 2018-2019 | 61 | 31 | 51 |
| 2019-2020 | 62 | 36 | 58 |

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 | 2 | 5 | 7 | 4 | 5 | 34 |
| % | 4 | 9 | 13 | 7 | 9 | 58 |

По уровню образования в школе 11 % педагогического состава имеют среднее педагогическое образование, 89% имеют высшее образование.

По уровню квалификации на основе аттестации:

Высшей - 9 чел. (17%); I категории - 33 чел. (61%), соответствие занимаемой должности - 8 чел. (15%); без категории – 4 чел. (7%).

По возрасту

Средний возраст педагогических кадров 44 года. Происходит старение педагогического коллектива.

Ежегодно проводится тематические заседания, где рассматриваются вопросы формирования образовательной программы, ведение инновационной и экспериментальной деятельности, апробации новых технологий и УМК. Таким образом, вся организационно-управленческая работа с педагогическим кадрами строится на основе комплексно-целевого планирования деятельности школы.

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.

Проблемы, требующие решения: старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе.

**Раздел II. Мероприятия по реализации программы
«Педагогические кадры» на 2020-2025 гг.**

| № п/п | Наименование | Сроки |
|--|---|--------------------------------|
| I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров. | | |
| 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 обучающихся | 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) |
| 1.8 | Участие в педагогических чтениях педагогических работников | Октябрь (ежегодно) |
| 2. Работа с резервом | | |
| 2.1. | Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность: анализ потребностей в руководящих кадрах | По мере возникновения вакансий |
| 3. Профилизация образования | | |
| 3.1. | Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов. | В течение действия Программы |
| 4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования | | |
| 4.1. | Экспертиза кадрового состава. | Май, сентябрь (ежегодно) |
| 4.2. | Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы. | Сентябрь, декабрь (ежегодно) |
| 4.3. | Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода. | В течение действия Программы |
| 4.4. | Участие в семинарах по подготовке к ГИА и ВПР, | ежегодно |
| 4.5. | Участие в работе городских и школьных профессиональных методических объединений | В течение действия Программы |
| 4.6. | Расширение фонда методической и справочной литературы | В течение действия Программы |
| 4.7. | Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами | |

| | | |
|---|---|------------------------------|
| 4.8. | Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК | |
| 5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы | | |
| 5.1. | Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности. | В течение действия Программы |
| 5.2. | Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОУ, обновление имеющихся материалов | В течение действия Программы |
| 6. Конкурсы как форма профессионального развития | | |
| 6.1. | Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства | Постоянно |
| 7. Создание эффективных моделей аттестации | | |
| 7.1. | Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов | Ноябрь (ежегодно) |
| 7.2. | Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур | Ежегодно |
| 8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов | | |
| 8.1. | Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников. | В период действия Программы |
| 8.2. | Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и экспериментальную деятельность | Ежегодно |
| 9. Создание здоровьесберегающих условий | | |
| 9.1. | Способствовать оздоровлению педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях. | В период действия Программы |
| 10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников | | |
| 10.1. | Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов | В период действия Программы |
| 11. Моральное стимулирование педагогических работников | | |
| 11.1. | Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников | Январь, март (ежегодно) |
| 11.2. | Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников | Сентябрь (ежегодно) |
| 11.3. | Сохранение гарантий по оплате труда для работников школы. | Ежегодно |
| 11.4. | Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров | 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 города по воспроизводству педагогических кадров; объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров; систему стимулирования труда работников.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям: процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами; снижение процента текучести кадров; количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе; процент выпускников поступающих в педагогические учреждения; качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит повысить профессиональную компетентность педагогических кадров; обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров; повысить образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы; совершенствовать механизм аттестации руководящих и педагогических работников; повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования.

Целевые показатели (индикаторы):

1. 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.
2. Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.
3. 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 школы 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 составит не менее 80%;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности - до 30% от общей численности педагогического коллектива;

Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах системы образования Невьянского городского округа, Свердловской области, РФ.