

ДЕРЕВЯНКО

ТАТЬЯНА ЮРЬЕВНА

Подписано цифровой подписью:

ДЕРЕВЯНКО ТАТЬЯНА ЮРЬЕВНА

Дата: 2022.09.19 13:00:12 +03'00'

**Программа развития
кадрового потенциала
МБОУ-СОШ № 19
на 2022-2024 гг.**

**Армавир
2022**

Содержание программы

Паспорт Программы	стр. 3-5
Пояснительная записка	стр.5-8
Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров	стр.9-10
Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2022-2025 гг.	стр.11-13

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа развития кадрового потенциала МБОУ-СОШ №19 на 2022-2025 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
Сроки реализации программы	2022-2025 годы
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
Разработчик программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение-средняя общеобразовательная школа № 19 (МБОУ-СОШ № 19)
Исполнители программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение-средняя общеобразовательная школа № 19 (МБОУ-СОШ № 19)
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;

	<p>5. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности</p> <p>6. Привлечение молодых специалистов в ОО;</p> <p>7. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе.</p>
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогов; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - повысить динамику аттестации на высшую и первую категорию; - создать условия для притока молодых специалистов в школу; - создать условия для закрепления молодых специалистов в ОО; - 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.
Механизм реализации программы	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями г. Армавира. Взаимодействие с АГПУ для притока молодых специалистов и закрепления их в школе.</p>
Основные принципы реализации Программы	<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

	<ul style="list-style-type: none"> - всеобщность - непрерывность - единство общей и профессиональной культуры - индивидуализированность - взаимосвязь и преемственность - доступность - опережающий характер - вариативность
Показатели оценки эффективности Программы	<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; - Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.
Управление	<p>Организация выполнения Программы и контроль хода ее реализации осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией МБОУ-СОШ № 19.</p>
Контроль реализации	<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 МБОУ-СОШ № 19 обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлен переход на ФГОС НОО (1 классы), ООО (5 классы); происходит модернизация в сфере образования новых технологий; формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования.

Создание условий для внедрения к 2025 году современной и безопасной среды, обеспечивающей формирование стремления к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций, путем обновления 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, края. 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

МБОУ-СОШ № 19

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий школы по состоянию на 1 сентября 2022 года.

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 52 педагогических работника, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей начальных классов.

Общие сведения о кадровом составе МБОУ-СОШ №19

№ п/п	Показатели	Оценка показателей (единицы измерения: %, чел.)
1	Общее количество руководящих работников	3
1	- женского пола	
1	- мужского пола	
2	Количество руководящих работников, прошедших профессиональную переподготовку по направлениям «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом»	1
3	Средний возраст руководящих работников	46
4	Общее количество педагогических работников	50+2 с
	- женского пола	50
	- мужского пола	2
5	Потребности в педагогических кадрах (число вакансий)	нет
6	Количество педагогических работников, имеющих: высшее образование	52
6.1	среднее профессиональное образование	нет
6.2	ученую степень (кандидат наук, доктор наук)	нет
6.3	государственные и ведомственные (отраслевые) награды	5
6.4	ведомственные (отраслевые) награды регионального уровня	нет
7	Количество педагогических работников, ставших победителями (лауреатами) профессиональных конкурсов: всероссийского уровня	нет
7.1	регионального уровня	нет
7.2	муниципального уровня	нет
8	Количество педагогов, имеющих стаж педагогической работы до 3 лет	3
9	Количество педагогов, достигших пенсионного возраста	7
10	Количество педагогов, имеющих недельную нагрузку: 18 часов	2
10.1	до 25 часов	19

10.2	свыше 25 часов	27
11	Количество педагогов, прошедших курсы ПК по обновленным ФГОС	25
12	Количество педагогов, имеющих ИОМ	5
13	Количество педагогов, реализовавших ИОМ	10
14	Наличие школьных программ развития кадрового потенциала	нет

Анализ кадрового состава учителей-предметников МБОУ-СОШ № 19

№ п/п	Учителя - предметники	Количество	Средний возраст	Образование		Стаж работы				Имеют квалификационные категории			
				высшее	Среднее профессиональное	< 4	4-10	11-20	>20	высшая	первая	соответствие	не подлежат
1	Начальные классы	18	43	18		1	3	5	9	5	6	4	3
2	Русский язык, литература	5	52	5			2		3	3	1	1	
3	Математика	5	49	5			1		4	1	1	3	
4	Физика	1	53	1					1			1	
5	Химия	1	60	1					1				1
6	Биология	1	60	1					1			1	
7	География	2	38	2			2				1	1	
8	История, обществознание	3	42	3				2	1	1		2	
9	Информатика	1	49	1					1	1			
10	Иностранный язык	5	47	5		1			4		1	3	1
11	Музыка	1	66	1					1				1
12	ОБЖ, технология	1	24	1		1							1
13	Технология	1	57	1					1			1	
14	Физическая культура	3	45	3				1	2	1	2		
15	ИЗО	1	54	1					1		1		
16	Другие педагогические работники	3	49	3					1			2	1
	ИТОГО	52		52		5	10	8	29	12	13	19	8

Проблемы, требующие решения: низкий приток молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе; недостаточная обеспеченность потребностей школы узкими специалистами (дефектолог, логопед).

**Раздел II. Мероприятия по реализации программы
«Педагогические кадры» на 2022-2025 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)
2. Работа с резервом		
2.1.	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность:	По мере возникновения вакансий
	- анализ потребностей в руководящих кадрах;	
3. Профилизация образования		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.	В течение учебного года
	- проведение дней самоуправления	Март (ежегодно)
3.2.	Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы
	Участие в программе «Земский учитель»	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.	В течение действия Программы

4.4.	Участие в проблемных семинаров по подготовке к ГИА и ВПР	ежегодно
4.5.	Участие в работе городских и школьных методических объединений	В течение действия Программы
4.6.	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно-деятельностного подхода	В течение действия Программы
4.7.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК	
5. Конкурсы как форма профессионального развития		
5.1.	Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно
6. Создание эффективных моделей аттестации		
6.1.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур	Ежегодно
7. Финансовая поддержка педагогов		
7.2.	Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и экспериментальную деятельность	Ежегодно
8. Создание здоровьесберегающих условий		
8.1.	Способствовать оздоровлению педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях.	В период действия Программы
9. 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.	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: 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 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.
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 – 15%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 70%;

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.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022458

Владелец Деревянко Татьяна Юрьевна

Действителен с 21.04.2023 по 20.04.2024