

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
КАТЫНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
СМОЛЕНСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Рассмотрено:
На заседании педагогического
совета МБОУ Катynской СШ
Протокол № 1 от 30.08.2022 г.

Утверждено:
Приказом № 219 - о от 31.08.2022
Директор МБОУ Катynской СШ
И.Д. Воробьева



**ПРОГРАММА
по обеспечению МБОУ Катynской СШ
квалифицированными кадрами**

2022 год

Содержание программы

- 1, Паспорт Программы
2. Пояснительная записка
3. Мероприятия по реализации программы на 2022-2026
4. Отчет о ходе реализации программы

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа развития кадров на 2022-2026 годы (далее Программа)
Заказчик Программы	Администрация школы
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	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 Катинская средняя школа Смоленского района Смоленской области (МБОУ Катинская СШ)
Исполнители Программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Катинская средняя школа Смоленского района Смоленской области (МБОУ Катинская СШ)
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	2022-2026 годы
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: повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических работников; усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, 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>
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> <p>целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - индивидуальность, 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; Повышение численности педагогических кадров, обучающихся в дистанционных формах; Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.
---	---

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 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 Катинской СШ обусловлены тем что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществляется переход на ФГОСНОО, ООО нового поколения; происходит модернизация в сфере образования новых технологий; формирование системы мониторинга качества образования 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 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, 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, 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 и корректирует действия.

Позиция воспитателя: создает условия для приобретения детьми жизненного опыта (общения, выбора, ответственного поведения, саморегуляции), самостоятельной выработки ценностей; «соучастник». 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.

Дорожная карта (Мероприятия по реализации Программы)

№ п/п	Наименование	Сроки
1. 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	Сентябрь (ежегодно)

	образовательного пространства	
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 одаренными детьми, детьми 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
2.2.	Анализ потребности в руководящих кадрах	
3. Профилизация образования		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.	В течение учебного года
3.2.	Проведение дней самоуправления	Октябрь (ежегодно)
3.3.	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.	Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы.	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 по подготовке к ГИА и ВПР	ежегодно

4.6.	Участие в работе районных и школьных профессиональных методических объединений	В течение действия Программы
4.7.	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно-деятельностного подхода	
4.8.	Расширение фонда методической и справочной литературы	
4.9.	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами	
4.10.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах	
5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение		
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	
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 индивидуальных консультаций, связанных с аттестационными процедурами	Ежегодно
8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов		
8.1.	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	в течение 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. Участие педагогов в комплексе ГТО	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 00 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 .

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.
- ✓ Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.

- ✓ 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 ;
- ✓ Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 90%;
- ✓ Результаты участия педагогов в инновационной деятельности до 50% от общей численности педагогического коллектива;
- ✓ Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах.