Практическая работа № 3. Раздел программы: 3.6.1. Управление кадровым потенциалом Практическая работа № 3 (Часть 3)

Задание Опишите собственную стратегию управления кадровым потенциалом своей общеобразовательной организации с учетом показателей проекта «Школа Минпросвещения России» на 3 года. Результат представьте в виде текста (не менее 0,5 п.л.), содержащего вступление, описание конкретных действий, механизмов, инструментов мотивации школьной команды, а также проектируемые результаты.

**Программа развития  
кадрового потенциала  
МБОУ «СОШ№2» с.Белиджи на 2022-2025 годы**

**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 2022-2025 гг. стр.8-10

|  |  |
| --- | --- |
|  | Паспорт программы |
| Наименование  Программы | Программа развития кадров на 2022-2025 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 | 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;  Профста.нда.рты |
| Разработчик  программы | МБОУ «СОШ№2»с.Белиджи |
| Исполнители | МБОУ «СОШ№2»с.Белиджи |
| программы |  |
| Цель программы | Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и  обеспечения доступности образования |
| Задачи программы | 1Внедрение эффективных механизмов организации  непрерывного образования (дополнительное образование  педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;   1. Повышение уровня профессионального мастерстваработающих   педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных  образовательных стандартов.   1. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы. 2. Проведение профессиональных проб педагогической   направленности в детском сообществе школы;   1. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности 2. Привлечение молодых специалистов в ОО; 3. Создание правовых и организационных условий для закрепления |

педагогических кадров в школе

|  |  |
| --- | --- |
| Сроки реализации | 2022-2025 годы |
| программы |  |
| 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 педработников; 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 |
| Механизм | С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и |
| реализации | инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными г. Пятигорска. Взаимодействие с ПГПИ, СКФУ, |
| программы | другими педагогическими вузами и сузами для притока  молодых специалистов, и закрепления их в школе. |
| Основные принципы | Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ОО.  Основными принципами Программы являются:  - целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров  школы;  - системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических  кадров школы; |
| реализации  Программы | * 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 |

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели оценки эффективности программы | - 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. |
| Управление | МБОУ Выгоничская СОШ |
| 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 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 № 1 им. М.Ю. Лермонтова обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлён 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 обновлении 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 преодолевать.

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 № 1 им. М.Ю. Лермонтова 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 65 педагогических работника, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения, учителя математики. Почасовая нагрузка в среднем составляет 18 часа на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей русского языка, начальных классов, математики.

**Сохранность контингента педагогического коллектива**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2017-2018 учебный год | 2018-2019 учебный год | 2019-2020 учебный год |
| Количество работников педагогических и руководящих работников | 64 | 65 | 65 |

Школа организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на городских обучающих семинарах, семинарах- практикумах и в специализированных образовательных учреждениях Ставропольского края и 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 | 64 | 13 | 2 |
| 2018-2019 | 65 | 35 | 5 |
| 2019-2020 | 65 | 51 | 7 |

Анализ данных показывает, что:

По стажу педагогической работы преобладают опытные педагоги:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стаж | До 3 лет | До 5лет | До 10 лет | До 15 лет | До 20 лет | Свыше 20 лет |
| Количество  педагогов | 0 | 1 | 3 | 12 | 21 | 28 |
| % | 0 | 2 | 5 | 18 | 32 | 43 |

По уровню образования в школе есть педагоги без специального образования, часть из них уже прошла переподготовку: 8 чел. (12 %) - среднее педагогическое образование, 92% имеют высшее образование.

По уровню квалификации на основе аттестации:

Высшей: 22 чел. (34 %) ; I категории: 1 чел. ( 2%), соответствие занимаемой должности: 37 чел. (57%); без категории - 5 чел. (7%).

По возрасту

Средний возраст педагогических кадров 50 лет. 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; недостаточная обеспеченность потребностей школы узких специалистов (дефектолог, логопед).

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) |
| 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 течении 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. | Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста в системе АСИОУ | 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 семинаров по подготовке к ГИА и ВПР, | ежегодно |
| 4.7. | Участие в работе городских и школьных профессиональных методических объединений | В течение действия Программы |
| 4.8. | Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно- деятельностного подхода | В течение действия Программы |
| 4.9. | Расширение фонда методической и справочной литературы |
| 4.10. | Обеспечение школы электронными образовательными  ресурсами |
| 4.11. | 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. | 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 |
| 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. 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 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 соотнесение 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 - 13%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 60% ;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности- до 50% от общей численности педагогического коллектива;

Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах системы образования.