

**Программа развития кадрового потенциала  
МБОУ «Ойсхарская средняя школа №4  
имени Рахима Хамзатовича Каимова»» 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**

<b>Наименование Программы</b>	<b>Программа развития кадров на 2022-2025 годы (далее Программа)</b>
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
Разработчик программы	МБОУ «Ойсарская средняя школа №4 имени Каимова Рахима Хамазтовича Каимова»
Исполнители программы	МБОУ «Ойсарская средняя школа №4 имени Каимова Рахима Хамазтовича Каимова»
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и обеспечения доступности образования

Задачи программы	<p>Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;</p> <p>2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов.</p> <p>3. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы.</p> <p>4. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы;</p> <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 пед.кадров</p>
------------------	---

Сроки реализации программы	2022-2025 годы
<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<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.</p> <p>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 <a href="#">возрастной состав педагогических кадров</a>; 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</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"> <li>- целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы;</li> <li>- системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы;</li> </ul>

<p>реализации</p> <p>Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• интеграция педагогической науки и практики;</li> </ul> <p>- дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• всеобщность</li> <li>• непрерывность</li> <li>• единство общей и профессиональной культуры</li> </ul> <p>- индивидуализированность - взаимосвязь и преемственность</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• доступность</li> </ul> <p>- опережающий характер</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• вариативность</li> </ul>
------------------------------------	--

<p>Показатели оценки эффективности программы</p>	<p>- Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами;</p> <p>- Процент текучести кадров;</p> <p>- Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Образовательный уровень педагогических и руководящих работников;</li> </ul>
--	--

	<p>- Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров;</li> </ul> <p>- Повышение численности педагогических кадров, обучающихся в дистанционных формах;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.</li> </ul>
<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 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 «Ойсхарская средняя школа №4 имени Рахима Хамзатовича Каимова» 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 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, от исполнительского - к творческому, от установки на трансляцию знаний - к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного диалога.

Закладывается модель нового учителя: учитель - исследователь, воспитатель, наставник, 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 «Ойсарская средняя школа №4 имени Рахима Хамзатовича Каимова».

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 59 педагогических работников, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения, учителя химии. Почасовая нагрузка в среднем составляет 18 часа на одного учителя.

### **Повышение квалификации педагогических работников**

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации
		число
2022-2023	59	25

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	8	5	8	8	20	10

**По уровню образования** в школе все педагоги имеют педагогическое образование, часть из них уже прошла переподготовку: 2 чел. (4,3%) - среднее педагогическое образование, 92% имеют высшее образование.

**По уровню квалификации** на основе аттестации:

Высшей: 10 чел. (22 %); I категории: 15 чел. (33%), соответствие занимаемой должности: 21 чел. (45,6%);

**По возрасту**

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 педагогическими 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 2022-2025 гг.**

### **План по развитию кадрового потенциала образовательной организации**

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Результат</b>	<b>Ответственный исполнитель</b>
<b>Стимулирование и повышение статуса педагогических работников</b>				

1	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогических работников и членов администрации	Начало учебного года	Повышение квалификации педагогов и членов администрации не менее 1 раза в 3 года	Заместитель директора по УВР, методист
2	Представление и награждение лучших сотрудников образовательной организации государственными, муниципальными наградами	1 раз в год	Поощрение труда педагогов, занятых инновационной деятельностью, стимулирование педагогов для вовлечения их в работу над новыми проектами	Заместитель директора по УВР
<b>Организация подготовки педагогических кадров</b>				
3	Мониторинг кадрового обеспечения	Начало учебного года	Формирование заказа на подготовку педагогических кадров	Делопроизводитель
4	Проведение мониторинга индикаторов кадрового обеспечения: - количество прибывших молодых специалистов; - уровень закрепления молодых специалистов; - количество педагогических работников в возрасте до 30 лет; - соотношение количества педагогических работников	Начало учебного года	Показатели оценки эффективности проводимой работы по привлечению молодых педагогов в образовательную организацию	Делопроизводитель, методист

	пенсионного возраста и работников в возрасте до 30 лет; - совершенствование наставничества			
5	Обеспечение молодых специалистов нормой учебной нагрузки	Начало учебного года	Соблюдение трудового законодательства	Директор
Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников				
6	Организация методического сопровождения развития педагогических работников	В течение года	Повышение мастерства педагога. Теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования	Заместитель директора по УВР, методист
7	Проведение тренингов, направленных на повышение soft-компетенций педагогических работников	В течение года	Организация семинаров, мастер-классов, практикумов	Методист
	Развитие конкурсного движения педагогов	В течение года	Сопровождение педагогов дополнительного образования в конкурсах профессионального мастерства. Увеличение количества участников конкурсного движения	Методист

			различного уровня	
Организация методической работы				
8	Совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом	Начало учебного года	Организация работы методических объединений. Назначение руководителей МО	Методист
9	Совершенствование системы внутреннего контроля	Начало учебного года	Формирование системы контроля в соответствии с приоритетами Программы развития образовательного учреждения	Администрация
10	Анализ собственного педагогического труда	В течение года	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	Педагогические работники
Использование ресурсов открытого информационного пространства				
11	Размещение на сайте образовательной организации материалов о лучших педагогах	В течение года	Повышение престижа педагогической профессии	Ответственный за работу сайта
12	Участие педагогов дополнительного образования в конкурсах профессионального педагогического мастерства	Ежегодно	Количество педагогических работников в конкурсе педагогического мастерства и результативность участия	Заместитель директора по УВР, методист

13	Диссеминация педагогического опыта в различных формах	В течение года	Организация и проведение открытых занятий, мастер-классов, публикации в электронных и печатных изданиях, на сайте образовательной организации.	Заместитель директора по УВР, методист, педагогические работники
Работа с молодыми специалистами				
14	Совершенствование форм методического сопровождения,  Работа с молодыми специалистами	В течение учебного года	Организация стажировок, курсы повышения квалификации, консультации наставников, методистов, опытных педагогов	Заместитель директора по УВР
15	Участие молодых педагогов в конкурсе профессионального мастерства «Педагогическая надежда»	в течение года	Количество молодых специалистов, принявших участие в конкурсах, результативность участия	Заместитель директора по УВР, методист
16	Создание условий для успешной профессиональной адаптации молодых специалистов через усовершенствование системы наставничества, методической работы с молодыми педагогами	в течение года	Методические рекомендации по организации работы с молодыми педагогами	Заместитель директора по УВР
17	Введение системы стимулирования труда наставников	2 раза в год	Формы поощрения наставничества	Директор
Развитие профессионального взаимодействия педагогов				

18	Организация работы МО педагогов дополнительного образования	В начале учебного года	Определение МО педагогов, планирование на год, анализ работы	Методист
19	Организация работы круглых столов, мастер-классов, семинаров по обмену опытом работы внутри коллектива	В течение года	Создание условий для распространения успешного опыта работы педагогов среди коллектива	Методист
20	Выступление педагогов дополнительного образования на педагогических и методических советах	В течение года	Обобщение педагогического опыта, создание ситуации успеха для каждого педагога	Заместитель директора по УВР, методист
21	Участие педагогических работников в работе региональной инновационной площадки и работе опорного центра по развитию профессионального мастерства педагогов	В соответствии с планом работы	Организация командной работы коллектива, повышение имиджа образовательной организации	Заместитель директора по УВР, методист

### 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 - 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.