МКОУ НИКОЛЬСКАЯ ООШ

 ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАДРОВ (проект)

 Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | Программа развития кадров на 2021-2025 годы |
| Основание для разработки  | Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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; - Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования |
| Разработчик программы | Рабочая группа МКОУ Никольская ООШ |
| Исполнители программы | Педагогический коллектив МКОУ Никольская ООШ |
| Цель программы | Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение доступности образования. |
| Задачи программы | 1.Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовка и переподготовка профессиональных кадров; 2.Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов. 3.Создать систему стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития Учреждения. 4.Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы; 5.Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности |
| Сроки реализации программы | 2021-2023 годы |
| Ожидаемые результаты реализации программы | Программа способствует развитию кадровых условий: удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышение социального уровня работников образования, стимулирование труда педагога от качества предоставляемых услуг. Реализация программы позволит:- повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы;- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования;- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;- повысить динамику аттестации на высшую категорию.- 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. |
| Механизм реализации программы | С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями Камышловского муниципального района.• Взаимодействие с ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» и УО Администрации Камышловского МР для притока молодых специалистов, и закрепления их в ОУ. |
| Основные принципы реализации Программы | 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; - 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 |
| 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; |
| Управление | Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией МКОУ Никольской ООШ |
| Контроль реализации программы | Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы |

**Пояснительная записка**

 Актуальность создания программы «Развитие кадров» 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 знания и умения, 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 в МКОУ Никольская ООШ**

 Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МКОУ Никольская ООШ по состоянию на 1 сентября 2020 г. Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 13 педагогов. Имеется потребность в узких специалистах, учителях математики, русского языка, английского языка. Почасовая нагрузка в среднем составляет 18,5 часа на на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет учителей начальной школы.

Сохранность контингента педагогического коллектива

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | *2017-2018* *уч.год* | *2018-2019 уч.год* | *2019-2020 уч.* *год* |
| Количество педагогических и руководящих работников | 14 | 14 | 14 |

Школа организует повышение квалификации педагогов: в специализированных образовательных учреждениях Свердловской области и дистанционно через образовательные центры других областей.

 Повышение квалификации педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учебный год | Всего педагогических работников | Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации |
| число | % от общего числа |
| 2017-2018 | 13 | 13 | 100 |
| 2018-2019 | 13 | 13 | 100 |
| 2019-2020 | 13 | 13 | 100 |

Состав педагогических работников школы: 14 человек 4 (педагогов начальной школы - 4, основной школы - 9, директор - 1).

**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 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 8 |
| % | 7,2 | 14,4 | 7,2 | 0 | 14,4 | 57,6 |

***По уровню образования*** в школе нет педагогов без специального образования:

 8 чел. (57 %) - высшее педагогическое образование.

3чел. (43 %) - среднее специальное образование.
***По уровню квалификации*** на основе аттестации:

Высшей: нет;

 I категории: 7 чел. ( 50%),

Соответствие занимаемой должности: 4 (29%) чел.
***По возрасту*** следующий состав:

2 чел (14,2 %) - до 25 лет;

1 чел. (7,1 %) - от 26 до 35 лет

2 чел. (14,2 %) - от 36 до 45 лет

3 чел. ( 21,4 %) - от 46 до 55 лет

6 чел. (43,1 %) - 56 лет и старше

Средний возраст педагогических кадров 44 года

. Происходит старение педагогического коллектива

 Ведущим органом коллегиального управления образовательным учреждением является педагогический совет. Вся организационно-управленческая работа с педагогическим кадрами строится на основе комплексно-целевого планирования деятельности образовательного учреждения. 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 (психолог, логопед, социальный педагог);

**Раздел II**.

**Мероприятия по реализации программы**
**«Педагогическиекадры»** **на 2020-2025 гг.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | 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 учащихся | 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 и другими особыми образовательными особенностями и пр.) | В течение действия Программы |
|  | **2. Работа с резервом** |  |
| 2.1 | Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность: - анализ потребностей в руководящих кадрах. | По мере возникновения - потребностей вакансий |
|  | **3. Профилизация образования** |  |
| 3.1 | Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии. В течении учебного год | В течении учебного года |
| 3.2 | - проведение дней самоуправления | Март (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 с учетом квалифицированного  | 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 ОГЭ, ВПР и др. | ежегодно |
| 4.6 | Участие в районных профессиональных методических объединениях. | В течение действия Программы |
| 4.7 | Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно- деятельностного подхода | В течение действия Программы |
| 4.8 | Расширение фонда методической и справочной литературы | В течение действия Программы |
| 4.9 | Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами. | В течение действия Программы |
| 4.10 | Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК. | В течение действия Программы |
|  | **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 |
| 6.1 | **6. Конкурсы как форма профессионального развития** |  |
| 6.2 | Организация участия педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства | Постоянно |
|  | **7. Аттестация ПиРР** |  |
| 7.1 | Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов | Ноябрь (ежегодно) |
| 7.2 | Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур. | ежегодно |
|  | **8. 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.

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

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

**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.
− 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 организации педагогическими и руководящими кадрами;

Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в ОО;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшию категорию к общему числу педагогических работников школы на уровне 100% ;

Ежегодное педагогического коллектива школы в проектах и конкурсах.