

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Титовская средняя общеобразовательная школа**

РАССМОТРЕНА

На заседании Педагогического
совета МБОУ Титовской СОШ
Протокол № 5 от 23.12.2020

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Титовской СОШ
_____ Артамонов А.С.
приказ № 219 от 23.12.2020

**Программа развития
кадрового потенциала
МБОУ Титовской СОШ
на 2021 — 2025 гг.**

**с. Титовка
2020 г.**

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МБОУ Титовской СОШ на 2021-2025 гг.
Основание для разработки	Федеральный1 закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ
Разработчики программы	Артамонов А.С., директор Артамонова В.А., заместитель директора по УВР Тютюнникова А.М., заместитель директора по УВР
Цель программы	Сохранение и развитие кадрового потенциала МБОУ Титовская СОШ
Задачи программы	1.Обеспечить образовательное учреждение высококвалифицированными педагогическими кадрами. 2.Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров; 4. Усиление профориентационной работы по педагогической направленности в детском сообществе школы; 5. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях ФГОС. 6. Стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.
Сроки реализации программы	2021-2025
Ожидаемые результаты	Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг. Реализация программы позволит: - создать условия для увеличения притока молодых специалистов бывших выпускников школы в школу и закрепления их в поселении; - оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования; - иметь дополнительный уровень финансирования работников по результатам индивидуального труда и результатам обучающихся; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.

Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим и Методическим советом школы, профсоюзным комитетом .
Контроль	Не реже одного раза в год ответственные должны предоставлять на заседаниях ПС и МС информацию о ходе выполнения Программы. По необходимости заслушивает исполнителей по различным направлениям Программы на административных совещаниях.

Раздел 2. Обоснование необходимости и назначение программы

За последние годы в федеральной и региональной системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, профилизация школы, осуществление компетентного подхода в обучении и воспитании, т.е. все то, что согласно Концепции модернизации образования РФ обеспечит достижение нового качества образования. С 2011 года школа перешла на обеспечение новых образовательных стандартов (ФГОС), закрепленные новым Законом «Об образовании в Российской Федерации».

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата – качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

В соответствии с Национальной образовательной стратегией (2020) - инициативой "Наша новая школа" 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», «третьейский судья».

Позиция педагогической поддержки - оказывает адресную помощь ребенку: не избавляя от проблемной ситуации, но, 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 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.

3. Анализ кадрового потенциала МБОУ Титовской СОШ.

Необходимость разработки программы развития кадрового потенциала возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, «старением» и «профессиональным выгоранием» учителей. Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования. В Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (от 28 мая 2014 г. № 3241п-П8) отмечено, что «повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации». Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами и эффективность деятельности образовательной организации зависит в первую очередь от людей, которые в ней работают. И даже не столько от профессионализма каждого конкретного работника, сколько от того, как организовано взаимодействие между ними. В новых условиях приходит понимание необходимости освоения способов совместной деятельности педагогов, независимо от их предметной специальности, развития метапредметных профессиональных компетентностей и т.д.

Актуальность создания программы «Развитие кадрового потенциала» обусловлена еще и 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 педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города и края. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для кадрового потенциала МБОУ Титовской СОШ характерны стабильность состава, тенденция к повышению квалификации.

Анализ управленческого персонала

Должность	ФИО	Педагогический стаж	Стаж администр. деятельности
директор школы	Артамонов А.С.	13	1
заместитель директора по УВР	Артамонова В.А.	39	16
заместитель директора по УВР	Тютюнникова А.М.	19	1
заместитель директора по ВР	Мищенко Я.А.	8	1

Стаж административной деятельности:

25% имеют стаж работы более 30 лет;

75 % - до 3 лет, т.е. статус молодых административных работников .

Возраст управленческого персонала:

- ✓ 30-45 лет - 75 % (более половины административных работников);

- ✓ 55 и более (пенсионного возраста) - 25 %

Характеристика педагогического состава

Количественный состав педагогов по возрасту:

Количество педагогов	до 25 лет	26-35 лет	36- 45 лет	46-55 лет	56 и старше
11	0	3	3	4	1

По возрасту:

- 54,5% -педагогических работников в возрасте до 45 лет;
- 36,4% - в возрасте от 46 до 55 лет;
- 9,1% - пенсионного возраста.

По стажу работы педагогических работников

- 27,3 % - педработников имеют стаж работы более 30 лет;
- 27,3 % - от 20 до 30 лет;
- 18,15 % - от 10 до 20 лет;
- 9,1 % - от 5 до 10 лет;
- 18,15 % - до 5 лет

Имеют категорию:

Общее кол-во	Высшая	Первая	Соответствие	Не имеют категории
15	1 (6,7 %)	5 (33,3 %)	8 (53,3%)	1 (6,7%) (стаж до 1 года в организации)

Образование:

Высшее педагогическое – 80% (12 чел)

Среднее специальное (педагогическое) – 20% (3 чел.)

Проведенный анализ движения педагогов за последние три года показал следующее:

	2018-2019 уч. год	2019-2020 уч. год	2020-2021 уч. год
Всего педагогов	19	17	15
Прибыли	-	-	-
Выбыли	2	1	1

В течение последних трех лет вышли на пенсию 4 педагога. Наблюдается дефицит кадров.

Повышение квалификации:

2018 г. – 63,1 % (12 чел.)

2019 г. – 58,8 % (10 чел.)

2020 г. - 80 % (12 чел.).

По результатам профессиональной деятельности педагоги имеют отраслевые, региональные и муниципальные награды и грамоты:

- 1 награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,
- 1 имеет нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения»,
- 2 награждены почетными грамотами МО Ростовской области,
- 14 грамотами МУ УО Миллеровского района.

Педагоги школы являются победителями профессиональных конкурсов различного уровня.

С целью мониторинга уровня мастерства педагогических кадров в школе ведется карта диагностики профессионального мастерства, сравнительный анализ качества преподавания по четвертям, годам, имеются портфолио педагогов. Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы осуществляет распространение педагогического опыта на разных уровнях через семинары, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволяет в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей.

Учителя согласно перспективному плану проходят педагогическую аттестацию, курсы повышения квалификации.

4. Проблемы:

- старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования;
- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах;
- несоответствие уровня заработной платы с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных услуг;
- низкая вовлеченность педагогов в участие в конкурсах.

5. Пути решения проблем:

Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ОУ.

Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов.

Необходимо вовлекать педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу ШМО и творческих групп. Организовать работу по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях муниципального и регионального уровней, ваимопосещение уроков с той же целью. Привлекать педагогов школы к методической работе и активизировать их потенциал для повышения качества образования.

6. Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
Создать банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	Январь- февраль 2021 года, в дальнейшем - ежегодно
Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами: - плана работы методической службы школы, - плана инновационной деятельности в рамках ФГОС НОО и ООО, СОО, - плана работы с молодыми специалистами; - плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - положения об аттестации работников (критерии оценки их	Январь 2021 года, в дальнейшем - ежегодно

деятельности, соответствие их профстандартам);	
Участие в профессиональных конкурсах по номинациям (с выплатой грантов победителям из фонда стимулирования): - «Учитель года», - «Самый классный классный»; - "Современный урок современным детям"	Ежегодно
Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета.	Ежегодно - октябрь
Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат за: - хорошие результаты итоговой аттестации выпускников; - победы на олимпиадах и т.д. на основе Положения о материальном поощрении работников школы	Ежегодно
Формирование резерва вакантных должностей в коллективе школы: - разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения;	Ежегодно
Создать систему сопровождения молодых специалистов. Организовать: - наставничество; - «Школу молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно- методические формы работы со специалистами.	Постоянно
Повышение профессионализма работников образования	
Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников: - единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; - составление четкого графика; - обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику с учетом требований профессиональных стандартов; - формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава.	Постоянно

Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры: - участие в предметных методических объединениях; - поддержка дистанционных технологий обучения; - распространение опыта работы педагогов – новаторов; - отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями; - научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования; - организация контроля и качества. - совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий. Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год: «Обеспечение ФГОС НОО, ООО и СОО», Освоение курса «Освоение технологии учебного проектирования», «Освоение системы дистанционного обучения педагогов»; "Профессиональный стандарт "Педагог"". Современное учебное занятие в условиях инклюзивного обучения. Конструирование современного учебного занятия на основе технологий проектной деятельности и педагогического целеполагания. Современные образовательные технологии. ИКТ компетентность учителя. - «Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов. - Планирование посещения педагогами и специалистами школы школьных и районных методических объединений разной формы организации. - Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов». - Заключение договоров с организациями на оказание данной образовательной услуги, как за счет средств ОУ, так и лично педагогов. - Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы.	Постоянно Ежегодно 2021 - 2025 Начало учебного года Один раз в полугодие По плану ОУ на основе договоров Два раза в год
Повышение уровня категории педагогов (аттестация на 1 и высшую категорию)	
Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов.	По графику
- проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио». - методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации),	По требованию По необходимости

- Ведение профессиональных карт педагогов- предметников с целью сбора информации в портфолио и предметных папок.	2 раза в год
Урегулирование правовых вопросов и социальной политики	
- Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам школы на основе выполнения Коллективного договора.	Постоянно
- Внесение изменений в школьную систему стимулирования коллектива школы по результатам деятельности и предоставления образовательных услуг в соответствии с государственным заданием.	Ежегодно

7. 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 района по воспроизводству педагогических кадров;

- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;

- систему социальной поддержки, стимулирования труда работников;

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;

- процент текучести кадров;

- количеством трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе;

- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров и узких специалистов;

- обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;

- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы;

- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;

- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей района.

6. 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 учителей, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту.
- 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.
- Уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников образовательных организаций общего образования.

Показатели, связанные с уровнем средней заработной платы различных категорий педагогических работников образовательных учреждений характеризуют достижение показателей, закрепленных в указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. И отражают рост социального статуса и престижности профессии педагога в обществе

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575900

Владелец Артамонов Александр Сергеевич

Действителен с 05.03.2022 по 05.03.2023