**Практическая работа № 3.**

 **Управление кадровым потенциалом Практическая работа № 3 (Часть 3)**

**Программа развития кадрового потенциала МКОУ «Некрасовская СОШ» на 2022-2025 годы**

**Содержание программы**

Паспорт Программы – --------------------------------------------------------------1-3стр.

Пояснительная записка - -----------------------------------------------------------3-5стр.

Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров ------------------5-6 стр.

Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2022-2025 гг ----6-9 стр.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа развития кадров МКОУ «Некрасовская СОШ» на 2022-2025 годы (далее Программа) |
| Заказчик программы | Администрация МКОУ «Некрасовская СОШ» |
| Основание для разработки | Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции последних изменений Устав школы Программа социально-экономического развития РФ до 2025 года;Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»Национальный проект «Образование» |
| Нормативное основание для разработки Программы | 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 | МКОУ «Некрасовская СОШ» |
| Исполнители программы | МКОУ «Некрасовская СОШ» |
| Цель программы | - Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и обеспечения доступности образования- Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;- Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в [инновационном режиме и в условиях Федеральных](https://topuch.ru/voprosi-dlya-ekzamena-po-discipline-innovacionnie-processi-v-o/index.html) образовательных стандартов.  |
| Задачи программы | 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;3. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности. Привлечение молодых специалистов в МКОУ «Некрасовская СОШ»;4. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе |

|  |  |
| --- | --- |
| Сроки реализации программы | 2022-2025 годы. Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулированию труда педагога от качества предоставляемых услуг |
| Ожидаемые результаты реализации программы | 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](https://topuch.ru/sektor-attestacii-pedagogicheskih-nauchno-pedagogicheskih-nauc/index.html);- развивать систему социальной поддержки педагогических работников; - сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в школе; - изменить качество предоставляемых образовательных услуг. |
| Механизм реализации программы | С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными организациями городами. Взаимодействие с (указание организаций), другими педагогическими вузами и сузами для притока молодых специалистов, и закрепления их в школе. |
| Основные принципы реализации Программы | Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики МКОУ «Некрасовская СОШ».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, доступность;- опережающий характер, вариативность. |
| Показатели оценки эффективности программы | - Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами;- [Процент текучести кадров](https://topuch.ru/upravlenie-tekuchesti-kadrov/index.html);- 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 |  |
| 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), закрепленных 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 процесс 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](https://topuch.ru/formirovanie-lichnostno-znachimih-kachestv-cherez-sovershenstv/index.html), переподготовки и повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников; работа по удовлетворению потребностей МКОУ «Некрасовская СОШ» в высококвалифицированных и творческих кадрах; повышение престижа педагогической профессии.

Актуальность, важность, целесообразность разработки Программы развития кадрового потенциала в МКОУ «Некрасовская СОШ» обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлён переход на обновленный 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](https://topuch.ru/razvitie-fizicheskih-kachestv/index.html) 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](https://topuch.ru/testi-pablik-rilejshnz/index.html), 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 ОО**

Для определения проблем, [подлежащих программной разработке](http://topuch.ru/dopushena-k-zashite-v3/index.html), проведен анализ кадровых условий школы по состоянию на 1 сентября 2022года.

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает N педагогических работников, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения, учителях математики. Почасовая нагрузка в среднем составляет N часов 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 | *2018-2019учебный год* | *2019-2020 учебный год* | *2020-2022 учебный год* |
| Количество работников педагогических и руководящих работников | **21** | **21** | **21** |

Школа организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на городских обучающих семинарах, семинарах-практикумах и в специализированных образовательных учреждениях Республики Дагестан 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 |
| 2018-2019 | **21** | **3** | **14** |
| 2019-2020 | **21** | **13** | **62** |
| 2020-2021 | **21** | **5** | **24** |

**Анализ данных показывает, что:**

*По стажу педагогической работы* преобладают опытные / молодые педагоги:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стаж | До 3 лет | До 5 лет | До 10 лет | До 15 лет | До 20 лет | Свыше 20 лет |
| Количество педагогов | *1* | *1* | *2* | *1* | *1* | *15* |
| % | *5* | *5* | *9* | *5* | *5* | *71* |

***По уровню образования*** в школе [нет педагогов без специального образования](http://topuch.ru/i-f-gerbarta-otmechavshego-chto-obuchenie-bez-nravstvennogo-ob/index.html), 8 чел. (38 %) - среднее педагогическое образование, 62 % имеют высшее образование.

***По возрасту***

Средний возраст педагогических кадров 39 лет. Происходит старение педагогического коллектива.

Ежегодно проводятся 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.

***По уровню квалификации*** на основе аттестации:

Высшей: 3 чел. (24 %); I категории: 0 чел. (0 %), соответствие занимаемой должности: 17 чел. (86 %); без категории: 1 чел. (8 %).

**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).

(Дать свой вариант анализа)

**Раздел II. Мероприятия по реализации программы
«Педагогические кадры» на 2022-2025 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 | **Апрель - май** |
| 1.2 | Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях [педагогов в расширении образовательного пространства](http://topuch.ru/interaktivnoe-zadanie-effektivnoe-ispolezovanie-sovremennogo-o/index.html) | Май - август  |
| 1.3 | Прогнозирование численности обучающихся | **Март - апрель** |
| 1.4 | Прогнозирование численности кадров | **Апрель - май** |
| 1.5. | Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы | **В течение года** |
| 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 года** |
| 1.7 | Участие в августовской конференции педагогических работников | **август** |
| **2. Работа с резервом** |
| 2.1 | Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность: - анализ потребностей в руководящих кадрах; | **В течение года** |
| **3. Профилизация образования** |
| 3.1. | Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии- проведение дней самоуправления | **В течение года** |
| 3.2. | Выполнение [стимулирующих мер по привлечению молодых](http://topuch.ru/issledovanie-osobennostej-privlecheniya-i-uderjaniya-molodih-s/index.html) специалистов. Участие в программе «Земский учитель» | **В течение года** |
| **4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования** |
| 4.1 | Экспертиза кадрового состава. | **В течение года** |
| 4.2. | Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста в системе АСИОУ (автоматизированная система информационного обеспечения управления ) | **Август - сентябрь** |
| 4.3 | Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы | **В течение года** |
| 4.4. | Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода | **В течение года** |
| 4.5. | Участие в проблемных семинаров по подготовке к ГИА и ВПР | **В течение года** |
| 4.6. | Участие в работе городских и школьных профессиональных методических объединений | **По графику** |
| 4.7. | Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно- деятельностного подхода | **В течение года** |
| 4.8. | Расширение фонда методической и справочной литературы | **В течение года** |
| 4.9. | Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами | **В течение года** |
| 4.10. | Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК | **В течение года** |
| **5. Стимулирование** [**инновационных процессов и информационное обеспечение**](http://topuch.ru/informacionnoe-obespechenie-v-sfere-ohrani-okrujayushej-sredi/index.html) **Программы** |
| 5.1. | Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности | **Август - сентябрь** |
| 5.2 | Создание и функционирование персональных сайтов учителей-предметников | **В течение года** |
| 5.3 | Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОУ, обновление имеющихся материалов | **В течение года** |
|  **6. Конкурсы как форма профессионального развития**  |
| 6.1. | Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства | **По графику** |
| **7. Создание эффективных моделей аттестации** |
| 7.1. | Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов | **Апрель - май** |
| 7.2 | Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур | **В течение года** |
| **8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов** |
| 8.1 | Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников | **Май - июнь** |
| 8.2. | Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и экспериментальную деятельность | **В течение года** |
| **9.** [**Создание здоровьесберегающих условий**](http://topuch.ru/sozdanie-blagopriyatnih-uslovij-dlya-effektivnoj-organizacii-m/index.html) |
| 9.1. | Способствовать оздоровлению педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях. Участие педагогов в комплексе ГТО | **В течение года** |
| **10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников** |
| 10.1. | Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов | **В течение года** |
| **11. Моральное стимулирование педагогических работников** |
| 11.1. | Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников | **В течение года** |
| 11.2. | Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников | **В течение года** |
| 11.3 | Сохранение гарантий по оплате труда для работников школы | **В течение года** |
| 11.4 | Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров | **В течение года** |

**Оценка эффективности программы:**

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие школьной системы образования, [наличие механизмов](http://topuch.ru/1-cele-i-zadachi-kursa-teorii-mehanizmov-i-mashin-teoriya-meha/index.html), обеспечивающих: совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества города (муниципалитета, региона) по воспроизводству педагогических кадров; объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров; систему стимулирования труда работников.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям: процент укомплектованности школы 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](http://topuch.ru/iii-stoimoste-vipolnennih-rabot-i-poryadok-raschetov/index.html), 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 - 16 %;

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

 70%;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности- до 65 % от общей численности педагогического коллектива;

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