# 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 МКОУ «Зиловская СОШ» 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 измененийУстав школы |
| Нормативное основание для разработки Программы | Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года;Программа социально-экономического развития РФ до 2027 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 | МКОУ «Зиловская СОШ» |
| Исполнители | МКОУ «Зиловская СОШ» |
| программы |
| Цель программы | Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг иобеспечения 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;2.Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационномрежиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов..Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы.1. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы;
2. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности
3. Привлечение молодых специалистов в ОО;
4. 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, повышениюсоциального уровня работников образования, стимулированию труда педагога от качества предоставляемыхуслуг.Реализация программы позволит: повысить уровеньпрофессиональной компетентности педагогических работников школы; создать условия для повышения профессионального мастерства ипереподготовки педработников; усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; повысить динамику аттестации навысшую и первую категории. создать условия для притока молодых специалистов в школу; создать условия для закрепления молодыхспециалистов в ОУ; оптимизировать возрастной состав педагогическихкадров; развивать систему социальной поддержки педагогических работников; сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами,содействовать закреплению педагогических кадров в школе; изменитькачество предоставляемых образовательных услуг |
| Механизм | С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и |
| реализации | инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с |
| программы | д р у г и м и п е д а г о г и ч е с к и м и в у з а м и и с у з а м и для притока молодых специалистов, и закрепления их в школе. |
| Основные принципы | Программа - это нормативно-управленческий документ, включающийкачественно - 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; |
| реализацииПрограммы | - 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 | МКОУ «Зиловская СОШ» |
| Контрольреализации 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 МКОУ «Зиловская СОШ» 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 2025 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 МКОУ «Зиловская СОШ»

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 21 педагогических работника, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения, учителя математики. Почасовая нагрузка в среднем составляет более 18 часов на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей физической культуры, родного языка

и литературы.

# Сохранность контингента педагогического коллектива

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | *2019-2020**учебный год* | *2020-2021**учебный год* | *2021-2022**учебный год* |
| Количество работников педагогических и руководящих работников | 20 | 21 | 22 |

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 |
| *2019-2020* | 20 | 8 | *38* |
| *2020-2021* | 21 | 6 | 29 |
| *2021-2022* | 21 | 13 | 52 |

**Анализ данных показывает**, что: каждый год учителя проходят курсы повышения по графику.

*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 | 2 | 0 | 1 | 4 | 5 | 9 |
| % | 9 | 0 | 4 | 19 | 24 | 43 |

***По уровню образования*** в школе нет педагоги без специального образования, Они уже прошли переподготовку: 8 чел. (24 %) - среднее педагогическое образование, 14 чел.-(66 %) имеют высшее образование.

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

Высшей: 0 чел. (0 %) ; I категории: 0 чел. ( 0%), соответствие занимаемой должности: 15 чел. (71%); без категории - 6 чел. (29%).

***По возрасту***

Средний возраст педагогических кадров 41 лет. Педагогический коллектив молодой.

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.

**Проблемы, требующие решения**: старшее поколение педагогических и управленческих кадров трудно осваивают новые технологии; 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.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ 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 базыданных о потребностях педагогов в расширении образовательногопространства | 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 напедагогические профессии. | В течении учебногогода |
|  |  |
| - проведение дней самоуправления | Ноябрь (ежегодно) |
|  |
| 3.2. | Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодыхспециалистов. | 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 понаправлениям 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 муниципальных 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 действияПрограммы |
| **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 организациейаттестационных 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 иэкспериментальную деятельность | Ежегодно |
| **9. Создание здоровьесберегающих условий** |
| 9.1. | Способствовать оздоровлению педагогических работников. 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.