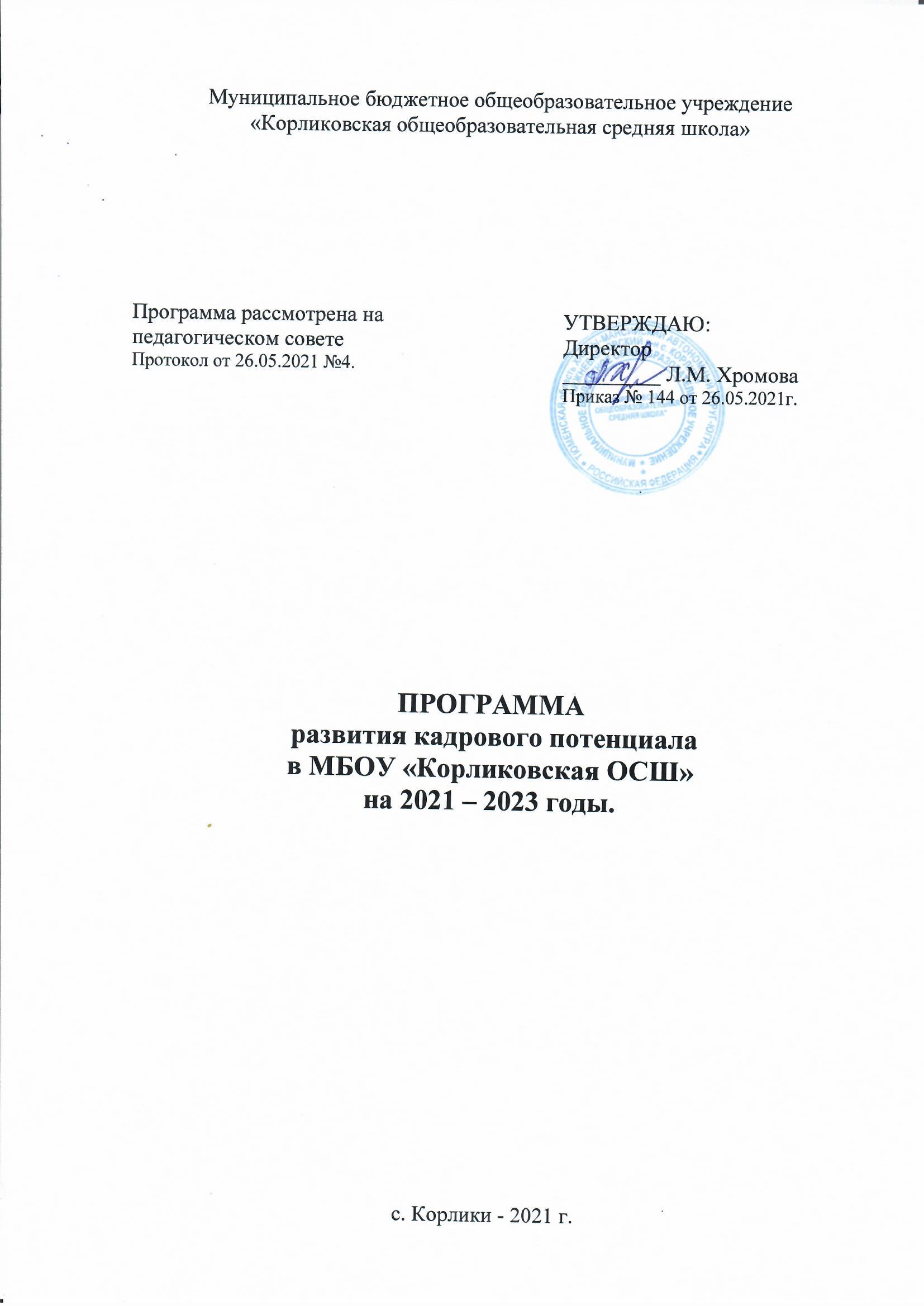
****

**Программа развития кадрового потенциала**

**МБОУ «Корликовская ОСШ»**

**на 2021 – 2023 годы**

1. Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование программы | Программа развития кадрового потенциала в МБОУ «Корликовская ОСШ» на 2021 – 2023 годы. |
| Основание для разработки  Программы | - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации » от 29.12.2012 г.№273;  - Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (приказ МО РФ от 06.10.2009 N 373);  - Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897);  - Приказ Министерства труда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550. |
| Разработчик Программы | Директор МБОУ «Корликовская ОСШ» |
| Основная цель программы | - формирование педагогического коллектива, способного обеспечить доступность качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально-ориентированного развития Российской Федерации;  - улучшение кадрового потенциала системы образования школы;  - повышение престижа профессии воспитателя, учителя в сельской местности. |
| Основные задачи программы | - Обеспечение образовательного учреждения педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом;  - создание условий для повышения квалификации педагогов (аттестация на первую и высшую категории);  - создание эффективной модели непрерывного профессионального роста педагогов;  - обобщение и демонстрация педагогического опыта педагогов;  - развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов;  - развитие коллектива единомышленников;  - содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию. |
| Целевые индикаторы программы | - доля учителей, прошедших обучение на курсах повышения квалификации и имеющие возможность выбора программ обучения, от общей численности учителей;  - доля учителей, эффективно использующих современные образовательные технологии (в т.ч. ИКТ) в профессиональной деятельности, от общей численности учителей;  - доля учителей, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществах и регулярно получающих в них профессиональную помощь;  - доля учителей прошедших оценку качества работы и ее соответствия современным регламентам (аттестацию) по новым правилам, от общей численности учителей. |
| Сроки и этапы реализации Программы. | 2021 – 2023 годы. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации программы | В результате выполнения Программы будет обеспечено:  - совершенствование системы кадрового потенциала школы;  - стабильное функционирование школы в режиме развития;  - внедрение и эффективное использование новых систем и технологий обучения, электронных образовательных ресурсов нового поколения;  - увеличение количества педагогических кадров, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность;  - увеличение количества педагогов, дающих открытые уроки, занятия, мастер-классы;  - результативное участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;  - увеличение количества публикаций о передовом педагогическом опыте;  - совершенствование организации методического сопровождения педагогов. |

1. **Обоснование актуальности**

В течение ряда лет школа живет в условиях модернизации образования, которая, по сути, является процессом внедрения инноваций. Особый статус приобретает инновационный процесс в связи с новыми федеральными образовательными стандартами. Необходимое условие их реализации – освоение педагогами новых целевых ориентаций образовательного процесса, развитие и преобразование профессиональной компетентности педагогических работников. Профессиональный стандарт педагогической деятельности включает компетенции, обеспечивающие успешное решение профессиональных задач в следующих областях:

- постановка целей и задач педагогической деятельности;

-мотивация учебной деятельности; обеспечение информационной основы педагогической деятельности;

- разработка программ и принятия педагогических решений;

- организация учебной деятельности.

Анализ ситуации в школе выявляет основную проблему, проявляющуюся в отсутствии системного подхода к формированию профессиональной компетентности педагогических работников, в силу чего результаты часто не соответствуют их целевым ориентациям.

Процесс повышения квалификации будет эффективным (приведет к системным изменениям профессиональной компетентности), если будет:

1) ориентирован на системно-деятельностный подход к формированию профессиональной компетентности, становление мотивационно-ценностного, операционально-технологического, когнитивного и рефлексивно-оценочного ее компонентов.

2) базироваться на современных технологиях обучения педагогов, включая групповое проектирование образовательного процесса, группы поддержки и т.п.

3) будет обеспечен современными образовательными программами и методическими материалами.

4) будет обеспечен разработкой организационных форм повышения квалификации педагогических работников.

Согласно новым стандартам педагогический работник должен обеспечить условия для формирования личности, способной к саморазвитию. Педагог, реализующий ООП основного общего образования, должен уметь:

- Оценивать условия решения развивающих задач урока, оценивать текущее состояние и потенциал развития обучающегося;

- Выбирать и применять современные образовательные технологии, адекватные поставленным целям;

- Использовать данные профессионального мониторинга для планирования и реализации педагогической деятельности;

- Использовать современные способы оценочной деятельности;

- Осуществлять профессиональную рефлексию своей деятельности в соответствии с целевыми ориентациями ФГОС;

- Анализировать программы, методические комплексы и отдельные дидактические материалы;

- Разрабатывать программы внеурочной деятельности и дидактические материалы.

1. **Характеристика проблемы, на решение которой направлена программа и оценка сложившейся ситуации.**

Всего в учреждении 25 педагогов. Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами на 81 %, административный аппарат на 66,7 %. Образовательный процесс в учреждении осуществляют 12 учителей, 6 воспитателей дошкольных групп, 2 воспитателя пришкольного интерната, социальный педагог, педагог-организатор.

В результате анализа современного состояния нашей школы наблюдается старение педагогических кадров (48 % имеют возраст свыше 50 лет), мало учителей, которые аттестованы на высшую категорию, значительная часть педагогов использует в своей работе информационные коммуникационные технологии (ИКТ) и электронные образовательные ресурсы (ЭОР) большей частью эпизодически.

Проблемы, которые необходимо решить:

1. Несмотря на изменения, происходящие в системе образования, у отдельных педагогических работников не произошло осознания необходимости изменить собственную деятельность.

2. Используемые формы повышения квалификации не всегда достаточно эффективны для повышения профессиональной компетенции педагогов.

3. Нехватка специалистов-предметников необходимой квалификации;

На 2021/2022 учебный год в школе нет специалистов по следующим дисциплинам: заместитель директора по ВР, учитель химии и биологии, учитель музыки, учитель математики и физики/информатики, учитель русского языка и литературы.

Актуальность создания Программы развития кадрового потенциала требует немедленного решения. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое самообразование, активно включаться в методическую работу, использовать новейшие достижения науки и передового педагогического опыта.

1. **Цели и задачи Программы**

**Цель:** улучшение кадрового потенциала школы; обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации.

**Задачи:**

- укомплектовать образовательное учреждение педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом;

- способствовать аттестации педагогов на первую и высшую категории;

- организовать своевременное повышение квалификации педагогическим работникам, работу по повышению уровня педагогического мастерства;

- совершенствовать систему поощрения педагогов;

- содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию.

1. **Перечень и описание программных мероприятий**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятие** | **Сроки исполнения** | | **Ответственные** |
|  | **Цель:** обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития школы. | | | |
|  | Индикатор цели: удовлетворенность населения села качеством образования | | | |
|  | Задача 1. Укомплектовать образовательное учреждение педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом | | | |
| 1. | Обеспечение условий для предоставления начального общего, основного общего и среднего образования. | | ежегодно | директор |
| 2. | Создание кадровых, материально-технических, учебно-методических условий. | | ежегодно | администрация школы |
| 3. | Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе | | весь период | администрация школы |
| 4. | Анализ кадровой ситуации в организации с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы. | | ежегодно | директор, специалист по кадрам |
| 5. | Разработка адаптированных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ. | | до 01.09. 2022 | заместитель директора по учебной работе |
| 6. | Совершенствование показателей эффективности деятельности образовательной организации | | 2021 - 2024 | администрация школы |
|  | Задача 2.Способствовать аттестации педагогов на категории. | | | |
| 7. | Обеспечение условий для своевременного прохождения педагогами аттестации на категории. | | ежегодно | директор |
| 8. | Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов. | | ежегодно | директор,  заместитель директора по учебной работе, старший воспитатель дошкольных групп |
| 9. | Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года». | | ежегодно | заместитель директора по учебной работе, старший воспитатель дошкольных групп |
| 10. | Создание и реализация педагогических проектов. | | 2024 | учителя, воспитатели |
|  | Задача 3.Организовать своевременное повышение квалификации педагогическими работниками, работу по повышению уровня педагогического мастерства | | | |
| 11. | Повышение квалификации педагогических и руководящих работников, курсовую переподготовку. | | ежегодно | директор |
| 12. | Обеспечение условий для проведения работы по повышению уровня педагогического мастерства | | ежегодно | администрация |
| 13. | Участие в проведении научно-методических семинаров всероссийского, регионального, муниципального уровней. | | ежегодно | администрация |
| 14. | Проведение открытых уроков по использованию технологии системно-деятельностного подхода в обучении. | | периодически | администрация, руководители методических объединений |
| 15. | Организация шефства-наставничества. | | по мере необходимости | администрация |
| 16. | Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога. | | ежегодно | заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, старший воспитатель дошкольных групп |
| 17. | Создание условий для формирования индивидуальных траекторий профессионального, карьерного и личностного роста педагогов, для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя. | | Сентябрь- октябрь 2021 г. | заместитель директора по учебной работе, старший воспитатель дошкольных групп |
| 18. | Включение педагогов в современные направления научно-педагогической и исследовательской деятельности. | | ежегодно | заместитель директора по учебной работе, старший воспитатель дошкольных групп |
| 19. | Организация работы по обобщению и обмену передовым педагогическим опытом. | | ежегодно | заместитель директора по учебной работе, руководители методических объединений |
| 20. | Участие в проведении мастер-классов на уровне школы и муниципалитета. | | По мере возможности | заместитель директора по учебной работе, руководители методических объединений |
|  | Задача 4. Совершенствовать систему поощрения педагогов. | | | |
| 21. | Материальное поощрение педагогов, активно участвующих в инновационной деятельности и методической работе. | ежегодно | | директор, администрация,  руководители методических объединений |
| 22. | Представление и награждение лучших работников школыгосударственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия. | ежегодно | | директор, администрация,  руководители методических объединений |
| 23. | Стимулирование педагогов к участию в конкурсах педагогического мастерства различных уровней. | ежегодно | | директор, администрация,  руководители методических объединений |
|  | Задача 5.Содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию. | | | |
| 24. | Выявление и поддержка талантливых, перспективных молодых педагогов | ежегодно | | администрация |
| 25. | Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. | 2021 – 2023 | | администрация |

**6. Этапы и сроки реализации программы, механизмы.**

Программа рассчитана на 3 года, с 2021 по 2023 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

**7. Описание системы управления реализацией программы**

Администрация учреждения в ходе выполнения Программы:

- осуществляет координацию деятельности по эффективной реализации ее мероприятий участниками Программы, обеспечивающих достижение показателей Программы;

- разрабатывает в пределах своих полномочий нормативные (индивидуальные) правовые акты (локальные акты), необходимые для выполнения Программы;

- подготавливает доклады о ходе реализации Программы;

- подготавливает ежегодно при необходимости в установленном порядке предложения по уточнению мероприятий Программы на очередной год, уточняет затраты по мероприятиям Программы, а также механизм ее реализации;

- несет ответственность за своевременную и качественную реализацию Программы;

- организует внедрение информационных технологий и контроля за ходом выполнения мероприятий Программы;

- размещает на официальном сайте школы информации о результатах реализации Программы.

**8. Индикаторы для оценки результатов Программы.**

К 2025 году:

* Количество педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории – 90 %;
* Количество педагогов, включенных в инновационную деятельность – 80 %;
* Удельный вес педагогов, имеющих персональные профессиональные сайты – 80 %;
* Удельный вес педагогов, участвующих в конкурсах педагогического мастерства за пределами школы – 60 %;
* Удельный вес педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике, в том числе в сетевых профессиональных сообществах – 80 %;
* Удельный вес педагогов, участвующих в дистанционных проектах – 60 %.

**Заключительный этап. 2023**

1. Обобщение результатов программы.

2. Описание результатов и модели развития профессиональной компетентности педагогических работников через освоение и использование педагогических проектов в своей деятельности.

**Оценка эффективности реализации программы**

1. Развитие профессиональной компетентности педагогических работников.

2. Повышение уровня удовлетворенности педагогических работников результатами своего труда.

3. Сплочение коллектива.

4. Презентация опыта работы на разном уровне.

5. Выстраивание новых взаимоотношений между педагогами и учащимися.

6. Победа на конкурсах профессионального мастерства.

7. Повышение мотивации учащихся к обучению.

8. Повышения уровня самообразования педагогических работников.

**Риски**

1. Текучесть кадров, отсутствие жилья.

2. Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.

3. Утрата управляемости проекта.

4. Дефицит специалистов (тьютеры, психолог, эксперты).

5. Нереалистичные сроки программы.

6. Низкая эффективность положения о стимулировании.

**Система мер по минимизации рисков реализации Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Возможные риски по реализации программы** | **Пути минимизации рисков** |
| Неполнота отдельных нормативно-правовых документов, не предусмотренных на момент разработки и начало внедрения Программы. | Регулярный анализ нормативно-правовой базы школы на предмет ее актуальности, полноты, соответствия решаемым задачам. |
| Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации инновационных образовательных технологий. | Систематическая работа по обновлению внутри учрежденческой системы повышения квалификации. Разработка и использование эффективной системы мотивации включения педагогов в инновационные процессы. |

Приложение № 1

Характеристика педагогического коллектива МБОУ «Корликовская ОСШ».

|  |  |
| --- | --- |
| Всего педагогических работников | 25 |
| Всего учителей | 12 |
| Совместители | - |
| Воспитатель дошкольных групп | 6 |
| Воспитатель пришкольного интерната | 2 |
| Имеют категории: высшую  первую | 4 (17%)  13 (56,5) |

Приложение № 2

Перспективный план прохождения аттестации на первую и высшую квалификационную категорию педагогическими работниками МБОУ «Корликовская ОСШ».

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О.учителя | категория | Предмет, должность | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| 1 | ХЛМ | высшая | директор,  учитель истории, обществознания |  |  | 11.05. 2023 |  |  |
| 2. | ШЕВ | первая | учитель истории, обществознания. |  |  |  |  | 20.03. 2025 |
| 3. | УЛИ | первая | учитель начальных классов |  |  | 17.03. 2023 |  |  |
| 4. | КНИ | первая | учитель начальных классов |  |  |  | 26.09. 2024 |  |
| 5. | КГС | высшая | учитель начальных классов |  |  |  | 26.02. 2024 |  |
| 6. | НИГ | первая | учитель начальных классов |  |  |  | 16.12. 2024 |  |
| 7. | РЛД | высшая | учитель русского языка и литературы |  |  |  | 01.04. 2024 |  |
| 8. | КАВ | первая | учитель русского языка и литературы |  |  |  |  | 16.03. 2025 |
| 9. | ШОВ | первая | учитель английского языка |  |  |  |  | 13.10.  2025 |
| 10. | МАС | первая | педагог-организатор |  |  | 26.06. 2023 |  |  |
| 11. | ЧФМ | первая | социальный педагог |  |  |  | 16.12. 2024 |  |
| Воспитатели пришкольного интерната | | | | | | | | |
| 12. | ПСФ | высшая | воспитатель |  |  | 29.05. 2023 |  |  |
| 13. | ЧЛЛ | первая | ст. воспитатель |  |  |  | 26.02. 2024 |  |
| Воспитатели дошкольных групп | | | | | | | | |
| 14. | ЛНВ | первая | ст. воспитатель |  | 24.05. 2022 |  |  |  |
| 15. | ПЮН | первая | воспитатель |  |  |  | 01.11. 2024 |  |
| 16. | ТИВ | первая | воспитатель |  |  |  |  | 2025 |
| 17. | ААД | первая | воспитатель | 22 апреля 2019 |  |  | 22. 04. 2024 |  |
|  | Итого: | 17 (73,5%) |  |  |  |  |  |  |

Аттестованы на соответствие занимаемой должности.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | МОА | учитель  ИЗО |  |  |  |  |  |
| 2. | СЕК | учитель географии |  |  |  |  |  |
| 3. | КЕА | воспитатель |  |  |  |  |  |
| 4. | КСА | воспитатель |  |  |  |  |  |

Прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности в 2021 году.

1. П ГМ., учитель математики, 2021 /2022 учебный год.
2. Т ТО., учитель математики, находится в отпуске по уходу за ребенком.

Приложение № 3

По уровню квалификации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные категории | Высшая | Первая | Соответствие | Без категории |
| Количество педагогов | 4 | 13 | 4 | 6 |
| % | 17 | 73 | 17 | 26 |