

УТВЕРЖДАЮ
Директор муниципального
бюджетного
образовательного
учреждения «Школа № 11» с
углубленным изучением
отдельных учебных предметов



Н.Н. Кумулова
Приказ № 161 от 27.08.2020 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАДРОВ
в МБОУ «Школа № 11»
на 2020 – 2025 гг.

с. Равань
2020 г.

Содержание

Цели программы развития.....	3
Информационная справка.....	3
I. Общая характеристика педагогических кадров в МБОУ «Школа № 11».....	9
II. Мероприятия по реализации программы «Педагогические кадры».....	12

Паспорт программы развития

Наименование программы развития	Программа развития кадров в МБОУ «Школа № 11» на 2020 – 2025 г.г.
Заказчик программы	Администрация школы
Основание для разработки	Федеральный закон от 29.12.2012. г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устав школы
Нормативное основание для разработки программы	Программа социально-экономического развития РФ до 2025 года. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования». Национальный проект «Образование». – Федеральный государственный стандарт начального общего образования; – Федеральный государственный стандарт основного общего образования; – Федеральный государственный стандарт среднего общего образования.
Разработчик программы	МБОУ «Школа № 11 с углубленным изучением отдельных учебных предметов»
Исполнители программы	МБОУ «Школа № 11 с углубленным изучением отдельных учебных предметов»
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение доступности образования.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетенций), подготовки и переподготовки профессиональных кадров; 2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов, создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях федеральных образовательных стандартов; 3. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения; 4. Проведение профессиональных приёв педагогической направленности в детском сообществе школы;

	<p>5. Усиление профориентационной работы с выпускниками школы по педагогической направленности;</p> <p>6. Привлечение молодых специалистов в ОУ;</p> <p>7. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в ОУ.</p>
Сроки реализации программы	2020–2025 гг.
Ожидаемые результаты	<p>Программа способствует развитию кадровых условий: снижение текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышение социальной и уровня работников образования, стимулирование труда педагогов (у качества предоставляемых услуг;</p> <p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> – повысить уровень профессиональной компетенции 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 и первую категорию; – создать условия для притока молодых специалистов в школу; – создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ; – оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; – сохранять высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в ОУ.
Механизм реализации программы	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями города. Взаимодействие с РГУ им. С.А. Есенина, Рязанским педагогическим колледжем, Рязанским институтом развития образования.</p>
Основные принципы	Программа – это нормативно-управленческий документ.

реализации программы	<p>включающий качественно-количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ОУ.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы; – системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывного образования педагогических кадров школы; – интеграция педагогической науки и практики; – дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы.
Показатели оценки эффективности программы	<ul style="list-style-type: none"> – Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами; – процент текучести кадров; – количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет; – образовательный уровень педагогов и руководящих работников; – квалификационный уровень педагогов и руководящих работников; – участие учителей школы и профессиональных конкурсах.
Управление	Организация выполнения программы и контроль хода её реализации осуществляется под руководством школы, советом родительской общественности, администрации МБОУ «Школа № 11».
Контроль реализации программы	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы.

Пояснительная записка

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

Актуальность, важность, целесообразность разработки программы «Развитие кадров» в МБОУ «Школа № 11» с углубленным изучением отдельных учебных

предметом обусловлена тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации:

- осуществление перехода на ФГОС;
- модернизация в сфере образования новых технологий;
- формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;
- обновление структур и содержания образования;
- создание условий для внедрения современной и безопасной среды, обеспечивающей формирование стремления к саморазвитию и самообразованию у обучающихся, путем обновления информационно-коммуникационной инфраструктуры и подготовки кадров.

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 своё педагогическое мастерство. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого её 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. Требуется смена типа педагогического мышления: от репродуктивного – к продуктивному, от несомнительного – к творческому, от утилитарности на транзакционных – к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного процесса.

Заключается модель нового учителя: учитель – исследователь, инициатор, консультант, руководитель проектов.

Современный учитель должен постоянно повышать своё педагогическое мастерство, активизировать своё научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого её преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

На основе стратегии развития школы, продекларированной в программе развития администрации сформулированы принципы кадровой политики на национальном уровне:

1. Прием на работу и расстановка педагогических кадров:

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;

– приём на работу опытных педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационную категорию;

– сохранение высокой доли сотрудников, работающих в школе на постоянной основе на уровне 95-97% от общего числа педагогических работников.

Образовательное учреждение стремится к реализации на практике принципов конкурентного отбора кандидатов в педагоги. Разработка критериев подобного отбора находится «зонай ответственности» руководства школы.

Привлечение на работу в школу молодых специалистов возможно в следующих случаях:

– на должности заместителя группы продленного дня;

– на должности учителей начальных классов и учителей-предметников при укомплектованности их персоналом на 80-90% опытными кадрами, что позволяет обеспечивать общий высокий уровень качества подготовки учащихся.

Работа с молодыми специалистами, как правило, осуществляется в соответствии со специальными планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несет заместитель директора школы по учебной работе.

Прием на работу в школу педагогических работников осуществляется директором в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2. Информационная поддержка персонала:

– администрация школы обеспечивает постоянное информирование всех сотрудников о работе образовательного учреждения, что необходимо для его качественной работы (формы: рабочие совещания, педагогические советы, совет общественности, сайт школы);

– администрация школы оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории через систему консультирования и помощи в подготовке аттестационных материалов;

– педагоги школы ведут индивидуальные портфолио (составляющие профессиональной деятельности).

3. Обучение персонала:

– в школе оказывается поддержка педагогам в повышении квалификации без отрыва от производства, приветствуется самообразование.

– администрация ежегодно осуществляет мониторинг знаний педагогов на повышение квалификации;

– при необходимости администрация организует внутришкольное обучение педагогов по темам, актуальным для организации школьной жизнедеятельности;

– в школе проводится мониторинг удовлетворенности педагогов различными составляющими профессиональной деятельности через ежегодное анкетирование.

Кадровая политика школы предусматривает широкое привлечение педагогических работников в систему обучения и повышения квалификации:

– внутри образовательного учреждения;

– на уровне городского методического объединения;

РИРО;

– через получение высшего педагогического образования (заочное отделение в РГУ им. С.А.Есенина).

Администрация школы оказывает поддержку педагогическим работникам, обучающимся в аспирантуре, в том числе предоставляя им возможность проводить экспериментальную проверку гипотез своих исследований на базе образовательного учреждения.

4. Другие сферы кадровой политики школы (стимулирование персонала и вовлечение сотрудников в управление школой):

– школа, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование инициатив и усилий работников, направленных на улучшение ее деятельности;

– поощрение работников осуществляется в школе на системной основе (критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией школы исходя из требований, имеющихся в нормативных документах);

– администрация школы создает условия для представления опыта работы учителей педагогической ответственности города, а также оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах;

– администрация школы настоятельно рекомендует работникам придерживаться правил поведения, зафиксированных в школьном кодексе деловой этики.

Оценка эффективности кадровой политики осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния по следующим направлениям:

– приращение педагогами аттестации на квалификационные категории;

– участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства;

– динамика поощрения персонала;

– включение педагогов в систему повышения квалификации;

– участие педагогов в семинарах и конференциях в школе и вне её;

– публикация статей педагогов;

– оценка общей удовлетворенности персонала работой в школе;

Документы, сопряженные с кадровой политикой школы:

– действие программы развития ОУ;

– кодексе деловой этики работника МБОУ «Школа № 1»;

I. Общая характеристика педагогических кадров в МБОУ «Школа № 11»

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МБОУ «Школа № 11» по состоянию на 1 сентября 2020 г.:

Сохранность контингента педагогического коллектива

Показатели	2017-2018 уч.г.	2018-2019 уч.г.	2019-2020 уч.г.
Количество педагогических работников	45	45	44
Из них учителей	40	40	40
Количество АУП	6	6	6
Из них педагогических работников	4	4	4

Повышение квалификации педагогических работников

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		Число	Процент
2017-2018	45	24	58%
2018-2019	45	30	67%
2019-2020	45	41	93,2%

Анализ данных показывает, что по стажу педагогической работы, преобладают опытные педагоги:

Стаж	До 3-х лет	До 10 лет	До 20 лет	>20 лет
Количество педагогов	3	6	10	25
%	6,8%	13,6%	22,7%	56,8%

	2018	2019	2020

По уровню образования:

высшее педагогическое образование	45 ч.-100%	44 ч.-98%	42 ч.-95,5%
среднее специальное образование	0	1 ч.-2%	1 ч.-4,3%

По уровню квалификации на основе аттестации:

высшая	23 ч.-51%	22 ч.-49%	17 ч.-39%
первая	8 ч.-18%	6 ч.-13%	12 ч.-27,3%
в соответствии инициативой полномочности	6 ч.-13%	7 ч.-16%	8 ч.-18,1%

По уровню возрасту следующий состав:

до 25 л.	3 ч.-4,4%	3 ч.-6,7%	3 ч.-6,8%
25-35 л.	6 ч.-13,5%	6 ч.-13%	6 ч.-13,6%
35-45 л.	5 ч.-11,1%	5 ч.-11%	5 ч.-11,3%
45-55 л.	18 ч.-40%	17 ч.-38%	18 ч.-40,9%
55-60 л.	4 ч.-8,9%	4 ч.-8,9%	5 ч.-11,4%
ст. 60 л.	10 ч.-22,2%	10 ч.-22,2%	7 ч.-15,9%

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность.

Проблемы, требующие решения:

- старение педагогических и управленческих кадров;
- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей школы узким специалистом (психологом, учителем-логопедом, дефектологом).

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;

- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;
 - систему стимулирования труда работников.
- Эффективность программы оценивается по следующим показателям:
- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;
 - процент текучести кадров;
 - количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжавших работу в школе;
 - качество предоставляемых услуг.
- Реализация программы позволяет:
- повысить профессионализм педагогических кадров;
 - обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;
 - повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы;
 - повысить социальную ответственность и обеспечить стимулирование труда работников.
- Целевые показатели (индикаторы):
- удовлетворительный вес численности педагогических работников до 35 лет в общей численности педагогических работников школы;
 - оценки соответствия уровня заработной платы конкретного работника школе с результатом деятельности, исполнения показателей трудового договора;
 - доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характерный уровень профессиональной компетенции педагогических работников.
- Процент конечных результатов реализации:
- это процентная укомплектованность организации педагогическими и руководящими кадрами;
 - привлечение молодых специалистов и возврате до 35 лет (20%);
 - доля аттестованных педагогических работников на квалификационную категорию III уровне 75%.

II. Мероприятия по реализации программы «Педагогические кадры»

№ п/п	Наименование	Сроки
1. Организация структуры неосуществление организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.		
1.1	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	март – апрель (ежегодно)
1.2	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации.	сентябрь (ежегодно)
1.3	Прогнозирование численности учащихся	май (ежегодно)
1.4	Прогнозирование численности кадров	май (ежегодно)
1.5	Обработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы	постоянно
1.6	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передаче передового опыта	постоянно
2. Работа с резервом		
2.1	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую деятельность	по мере возникновения вакансий
2.2	Анализ потребности в руководящих кадрах	ежегодно
3. Профитизация образования		
3.1	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии – проведение дня самоуправления	октябрь (ежегодно)
3.2	Дипломы в сотрудничестве с РГУ им. С.А. Есенина, Рязанским педагогическим	ежегодно

	высшемом	
3.3.	Выявление стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов	постоянно
4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования		
4.1.	Экспертиза кадрового состава	апрель, сентябрь (ежегодно)
4.2.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы	сентябрь, декабрь (ежегодно)
4.3.	Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода	постоянно