

Министерство образования Тверской области.

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Королевщинская СОШ»

Принята на заседании  
педагогического совета  
Протокол №1 «        »

«Утверждаю» \_\_\_\_\_  
Директор школы С.В. Иванова

Приказ №

**Программа методической поддержки  
молодых специалистов  
МОУ «Королевщинская СОШ»**

**«Развитие кадрового потенциала»  
на 2021-2024 г.г.**

## Раздел 1. Паспорт программы

Наименование программы	«Развитие кадрового потенциала»
Разработчик и исполнитель программы	Администрация и коллектив МОУ «Королевщинская СОШ»
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение доступности образования.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Превлечение молодых специалистов в ОО;</li> <li>2. Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении;</li> <li>3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;</li> <li>4. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях введения ФГОС.</li> <li>6. Стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.</li> </ol>
Срок реализации программы	2021 – 2024 годы
Ожидаемые результаты	<p>Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг.</p> <p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создать условия для увеличения притока молодых специалистов бывших выпускников школы в школу и закрепления их в поселении;</li> <li>- оптимизировать возрастной состав педагогических кадров;</li> <li>- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования;</li> <li>- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;</li> <li>- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории</li> </ul>

<p>Механизм реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• С Целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития Коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями Жарковского МО.</li> <li>• Участие в конкурсе проектов по поддержке молодых специалистов</li> </ul>
<p>Понятия и принципы</p>	<p>Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ОО.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы;</li> <li>• Системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы;</li> <li>• Интеграция педагогической науки и практики;</li> <li>• Дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы.</li> </ul>
<p>Управление</p>	<p>Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы.</p>
<p>Контроль</p>	<p>Не реже одного раза в год ответственные должны предоставлять на заседаниях педсовета информацию о ходе выполнения Программы. По необходимости заслушивает исполнителей по различным направлениям Программы на административных совещаниях.</p>

## Раздел 2. Обоснование необходимости и назначение программы

За последние годы в федеральной и муниципальной системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, осуществление компетентного 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 условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата – качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

По причине нестабильности демографической и социальной ситуации необходимо осуществление процесса оптимизации образовательного процесса в ОО, а также разработка мер 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.

## Раздел 3. Анализ кадровых условий.

Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 18 педагогов. Почасовая нагрузка в среднем составляет 20-25 часа на одного учителя, что соответствует муниципальному заданию по оказанию образовательных услуг. Для функционирования школы педагоги прошли переподготовку по некоторым предметам, данный факт позволяет коллективу функционировать.

### Образовательный, квалификационный и возрастной ценз педагогических работников

Пед.работники	Квалификация			образование				Возраст, лет				
	высшая	первая	Без категории и на соответствие	высшее		ср-специальное		без образования	до 25	25-30	30-55	более 55
				педагогическое	другое	педагогическое	другое					
Руководитель	1		-	1							1	
Зам. руковод. учителя	1		-	1					0			-1
	2	9	4	4	3	8	2	0	0	0	10	5

Происходит старение педагогического коллектива.

Школа организует повышение квалификации педагогов: проводит обучение на общешкольных семинарах и в специализированных образовательных учреждениях. Ежегодно на курсах повышения квалификации обучение проходит до 80% представителей педагогического коллектива.

Опыт работы педагогов и управленцев школы обобщается и успешно транслируется на семинарах разных уровней.

Ежегодно учителя участвуют в профессиональных конкурсах различных уровней и направленности.

При проведенном анализе выяснилась ситуация, что число педагогов, участвующих в конкурсах различного уровня за последние два года незначительно возросло. Нет тенденции на снижение числа участников

Ведущим органом коллегиального управления образовательным учреждением является педагогический совет. Ежегодно проводится 2-5 тематических заседаний, 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 образовательного учреждения.

#### **Проблемы, требующие решения:**

- 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;
- недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических работников;

#### 4. Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
<b>Организационно-управленческие мероприятия</b>	
Создать банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	- ежегодно
Оформление пакета нормативных документов по работе с Кадрами.  Плана инновационной деятельности в рамках ФГОС НОО и ООО, -плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - положения об аттестации работников (критерии оценки их деятельности); - положения системы материального стимулирования. Проведение профессиональных конкурсов по номинациям (с выплатой грантов победителям из фонда стимулирования). Чествование лучших педагогов на празднике, посвященном Дню учителя, Оформление наградных документов на лучших педагогов Школы.	ежегодно          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;	2021- 2024 год
Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии: - создать условия для реализации допрофессиональной подготовки учащихся на втором и третьем уровне обучения.	До 2024года
Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в Учреждения СПО	Постоянно

на протяжении всего периода обучения;	
<p>Создать систему сопровождения молодых специалистов.  Организовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наставничество;</li> <li>- круглые столы и другие организационно- методические формы работы со специалистами.</li> </ul>	<p><b>При поступлении в Школу молодых специалистов</b></p>
<b>Повышение профессионализма работников образования</b>	
<p>Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации;</li> <li>- составление четкого графика;</li> <li>- обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику;</li> <li>- формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава.</li> </ul>	<p>Постоянно</p>
<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в предметных методических объединениях;</li> <li>- поддержка дистанционных технологий обучения;</li> <li>- распространение опыта работы педагогов;</li> <li>- Организация контроля и качества.</li> </ul> <p>- Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Обеспечение ФГОС НОО и ООО»,</li> <li>• Освоение курса «Основы религиозной культуры и светской этики»,</li> <li>• «Новые подходы в специально-коррекционном обучении»,</li> <li>• «Освоение технологии учебного проектирования»,</li> <li>• «Повышение качества обучения по математике в 5-9 классах за счет повышения квалификации учителя».</li> <li>• «Освоение системы дистанционного обучения педагогов».</li> </ul> <p>- «Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Планирование взаимно посещения педагогами уроков.</li> <li>- Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов».</li> </ul>	<p>Постоянно</p> <p>Ежегодно</p> <p>Начало учебного года</p> <p>Один раз в четверть</p>

- Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы.	Два раза в год
<b>Повышение уровня категоричности педагогов (аттестация на 1 и высшую кат)</b>	
Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов по новой форме через работу с сайтом центра аттестации	По графику
Методические совещания «Новые изменения в процедуре Аттестации педагогов»(информировании по мере поступления документации),	Октябрь
- Оформление аналитических материалов педагогов в электронном варианте для подготовки к процедуре аттестации.	Постоянно
- Использование в работе папки с набором документов: САНПИН, Закон «Об образовании», классификация технологий, приказы по основной деятельности, с целью успешной подготовки к тестированию.	Постоянно
<b>Урегулирование правовых вопросов и социальной политики</b>	
-Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам школы на основе выполнения Коллективного трудового договора.	Постоянно
- Внесение изменений в школьную систему стимулирования коллектива школы по результатам деятельности и предоставления образовательных услуг в соответствии с муниципальным заданием.	По мере необходимости

### **5. 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 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;
- процент выпускников поступающих в педагогические учреждения;
- 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;
- совершенствовать механизм аттестации руководящих работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования.

#### **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 начального и основного общего образования, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту. Показатель характеризует степень готовности педагогических работников к внедрению федеральных государственных стандартов общего образования.
- 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.

#### **7. Прогноз конечных результатов реализации**

Увеличена доля учителей начальной и основной школы, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту НОО и ООО – до 100 %;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит 30%, на соответствие занимаемой должности – 70%;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности останутся на прежнем уровне- до 35% от общей численности коллектива.

Коллектив школы продолжит участвовать в инновационных проектах и конкурсах системы образования