

Согласовано  
на педагогическом совете  
протокол от 19.04.2022г. №7.

Утверждаю  
приказ от 20.04.2022г. № 19  
Директор О.Н.Жукова



# **Программа «Педагогические кадры»**

**муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения Долгомостовская СОШ  
им. Александра Помозова  
на 2022 -2026 годы**

## Содержание программы

Паспорт Программы	стр. 2-4
Пояснительная записка	стр.5-6
Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров	стр.6
Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2022-2026 гг.	стр.7-9

## Паспорт программы

Наименование Программы	Программа развития кадров на 2022-2026 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» Устав школы
Нормативное основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования"</li> <li>- Национальный проект «Образование»</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования;</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования;</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования.</li> </ul>
Разработчик программы	МКОУ Долгомостовская СОШ им. Александра Помозова
Исполнители программы	МКОУ Долгомостовская СОШ им. Александра Помозова
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение доступности образования.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;</li> <li>2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов.</li> <li>3. Создать систему стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития Учреждения.</li> <li>4. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы;</li> <li>5. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности</li> <li>6. Привлечение молодых специалистов в ОО;</li> <li>7. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении;</li> </ol>
Сроки реализации программы	2022-2026годы
Ожидаемые	Программа способствует развитию кадровых условий: снижению

<p>результаты реализации программы</p>	<p>текучности, 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>- повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы;</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> <li>- создать условия для притока молодых специалистов в школу;</li> <li>- создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ;</li> <li>- развивать систему социальной поддержки педагогических работников;</li> <li>- сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в ОУ;</li> <li>- изменить качество предоставляемых образовательных услуг;</li> <li>- обеспечить высокий уровень методической поддержки работников ОУ;</li> <li>- обеспечить непрерывное образование по подготовке, переподготовке и повышению квалификации.</li> <li>-</li> </ul>
<p>Механизм реализации программы</p>	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с Канским педагогическим колледжем, Красноярским государственным педагогическим университетом им. В.П.Астафьева, с УО Абанского района.</p>

<p>Основные принципы реализации Программы</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> <li>- всеобщность</li> <li>- непрерывность</li> <li>- единство общей и профессиональной культуры</li> <li>- индивидуализированность</li> <li>- взаимосвязь и преемственность</li> <li>- доступность</li> <li>- опережающий характер</li> <li>- вариативность</li> </ul>
<p>Показатели оценки эффективности программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами;</li> <li>- Процент текучести кадров;</li> <li>- Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет;</li> <li>- Образовательный уровень педагогических и руководящих работников;</li> <li>- Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;</li> <li>- Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров;</li> <li>- Повышение численности педагогических кадров, обучающихся в дистанционных формах;</li> <li>- Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.</li> </ul>
<p>Управление</p>	<p>Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией МКОУ Долгомостовская СОШ им. Александра Помозова.</p>
<p>Контроль реализации программы</p>	<p>Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы</p>

## Пояснительная записка

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 обновлённых образовательных стандартов (ФГОС).

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.

Актуальность, важность, целесообразность разработки программы «Педагогические кадры» в МКОУ Долгомостовская СОШ обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации:

- осуществлён переход на ФГОС;
- 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 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 «Педагогические кадры» 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 района и края. 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 преодолеть.

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 знания и умения, 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 в МКОУ Долгомостовская СОШ.

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МКОУ Долгомостовская СОШ по состоянию на 1 января 2022 г.

Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию.

Педагогический коллектив состоит из 40 педагогов, из них лишь 4 педагога мужчины, а остальные женщины. Возрастной состав педагогов: 20-30 лет - 6 чел., 30-40 лет - 5 чел., 40-50 лет - 20 чел., 50-60 лет – 5 чел., 60 и более - 4 чел..

Средний возраст педагогического коллектива составляет 43 года, что является благоприятным возрастным показателем для осуществления инновационной деятельности.

Высшее образование имеют 28 педагогов, 12 педагогов имеют среднее профессиональное образование.

По уровню квалификации педагогических работников: высшая квалификационная категория - 9 чел.(23%), I квалификационная категория - 19 чел.(48,7 %), СЗД – 6 (15,4%). Имеют нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 3 педагога, Почетная грамота Министерства образования и науки РФ - 2 педагога, Заслуженный педагог Красноярского края – 1.

В целях повышения качества образовательной деятельности в школе проводится целенаправленная кадровая политика, основная цель которой – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии, в соответствии потребностями Школы и требованиями действующего законодательства.

Оценивая кадровое обеспечение образовательной организации, являющееся одним из условий, которое определяет качество подготовки обучающихся, необходимо констатировать следующее:

- образовательная деятельность в школе обеспечена квалифицированным профессиональным педагогическим составом;
- в Школе создана устойчивая целевая кадровая система, в которой осуществляется подготовка новых кадров из числа собственных выпускников;
- кадровый потенциал Школы динамично развивается на основе целенаправленной работы по

повышению квалификации педагогов.

По итогам 2020 года Школа перешла на применение профессиональных стандартов. Из 40 педагогического работника Школы все педагогические работники соответствуют квалификационным требованиям профстандарта «Педагог».

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.

**Проблемы, требующие решения:**

- старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования;
- низкий социальный статус педагога в обществе;

**Раздел II. Мероприятия по реализации программы  
«Педагогические кадры»  
на 2022-2026 гг.**

№ п/п	Наименование	Сроки
<b>I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.</b>		
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	Май (ежегодно)
1.2.	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства.	ежегодно) Работа с диагностическими картами педагогов
1.3.	Прогнозирование численности учащихся	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)
<b>2. Работа с резервом</b>		
2.1.	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность:	По мере возникновения вакансий
	- анализ потребностей в руководящих кадрах;	
<b>3. Профилизация образования</b>		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии (участие в проекте «Распределённый педагогический класс» и др.)	В течение учебного года
	Организация профпроб со старшеклассниками	апрель
	Проведение дней самоуправления	Октябрь (ежегодно)
	Дни открытых дверей в педагогическом колледже г. Канска	
3.2.	Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы
<b>4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования</b>		
4.1.	Экспертиза кадрового состава.	Май, сентябрь (ежегодно)



4.2.	Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста (самообследование, анализ работы за год, на сайте школы)	(ежегодно)
4.3.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы.	(ежегодно)
4.4.	Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентного подхода.	В течение действия Программы
4.5.	Участие в проблемных семинарах различной направленности.	постоянно
4.7.	Участие в районных профессиональных методических объединениях.	По графику УО
4.8.	Работа в тройках по проблеме исследования урока. Работа по формированию функциональной грамотности.	В течение действия Программы
4.9.	Расширение фонда методической и справочной литературы	В течение действия Программы
4.10.	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами.	В течение действия Программы
4.11.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ИПК.	В течение действия Программы
<b>5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы</b>		
5.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности.	В течение действия Программы
5.2.	Создание и обновление персональных страниц учителей-предметников на школьном сайте.	В течение действия Программы
5.3.	Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОУ, обновление имеющихся материалов	В течение действия Программы
<b>6. Конкурсы как форма профессионального развития</b>		
6.1.	Организация участия педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно
<b>7. Создание эффективных моделей аттестации</b>		
7.1.	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	По полугодиям
7.2.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур.	В течение года
<b>8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов</b>		
8.1.	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников (при достаточном ФОТ)	В период действия Программы
8.2.	Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и экспериментальную деятельность. ( достаточном ФОТ)	Ежегодно
<b>9. Создание здоровьесберегающих условий</b>		
9.1.	Способствовать оздоровлению педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях.	В период действия Программы
9.2.	Организация спортивно – массовых мероприятий с педагогами, в том числе экскурсий, походов.	Постоянно
<b>10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников</b>		
10.1.	Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов.	В период действия Программы
<b>11. Моральное стимулирование педагогических работников</b>		
11.1.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников.	(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 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;
- 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.

**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.
- 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.

### **Прогноз конечных результатов реализации**

Стопроцентная укомплектованность организации педагогическими и руководящими кадрами;

Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации – 20%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категории к общему числу педагогических работников школы на уровне 70% ;

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: «Учитель года», Фестиваль «Инновации, Мастерство, Творчество!», педагогической конференции работников муниципальных образовательных организаций г. Канска и группы восточных районов Красноярского края «Инновационный опыт – основа системных изменений»и др.