

муниципальное общеобразовательное учреждение  
Ермаковская средняя общеобразовательная школа

Принята на заседании  
педагогического  
Совета школы  
Протокол № 1 20 августа 2020 г.

Утверждаю



*Н.М. Морнова* Н.М. Морнова  
Приказ № 343 от 20 августа 2020 года

**ПРОГРАММА  
РАЗВИТИЯ КАДРОВ**  
на 2020-2025 гг

д. Ермаково  
2020

## Содержание программы

Паспорт Программы	стр. 2
Пояснительная записка	стр.5
Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров	стр.7
Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2020-2025 гг.	стр.9

## Паспорт программы

Наименование Программы	Программа развития кадров на 2020-2025 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» Устав школы
Нормативное основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года;</li> <li>- Программа социально-экономического развития РФ до 2020 года;</li> <li>- Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования"</li> <li>- Национальный проект «Образование»</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	МОУ Ермаковская СОШ
Исполнители программы	МОУ Ермаковская 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. 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 введения ФГОС.</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	2020-2025 годы

<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<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>- 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 увеличения притока молодых специалистов в школу;</li> <li>- создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ;</li> <li>- оптимизировать возрастной состав педагогических кадров;</li> <li>- развивать систему социальной поддержки педагогических работников;</li> <li>- разработать и ввести в практику условия стимулирования труда педагогических кадров;</li> <li>- сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами муниципальное образовательное учреждение, содействовать закреплению педагогических кадров в ОУ;</li> <li>- изменить качество предоставляемых образовательных услуг.</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 образовательными учреждениями Любимского муниципального района.</p> <p>Взаимодействие с ЯГПУ и УО Администрации Любимского МР для притока молодых специалистов, и закрепления их в ОУ.</p> <p>Участие в программе «Земский учитель»</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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- индивидуализированность</li> <li>- взаимосвязь и преемственность</li> <li>- доступность</li> <li>- опережающий характер</li> <li>- вариативность</li> </ul>
Показатели оценки эффективности программы	<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>
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией МОУ Ермаковской СОШ
Контроль реализации 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 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.

Актуальность, важность, целесообразность разработки программы «Развитие кадров» в МОУ Ермаковской СОШ обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации:

- осуществлён переход на ФГОС НОО, ООО, СОО;
- в стадии разработки система дифференцированной оплаты труда педагогических работников;
- внедрение в сфере образования новых технологий;
- формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;
- обновление структуры и содержания образования.

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 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», «третейский судья».

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 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 МОУ Ермаковской СОШ

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МОУ Ермаковской СОШ по состоянию на 1 сентября 2020 г.

Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 12 педагогов. На внутреннем совместительстве 5 человек, что обеспечивает потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения, учителя истории и обществознания. Почасовая нагрузка в среднем составляет 21-22 часа на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счёт пополнения коллектива учителем физики и информатики (молодой специалист) и учителем начальных классов.

### Сохранность контингента педагогического коллектива

Показатель	2017-2018 учебный год	2018-2019 учебный год	2019-2020 учебный год
Количество педагогических и руководящих работников	15	15	15

Школа организует повышение квалификации педагогов: проводит обучение на районных обучающих семинарах, семинарах-практикумах и в специализированных образовательных учреждениях области. Ежегодно на курсах повышения квалификации обучение проходит до 60% представителей педагогического коллектива.

### Повышение квалификации педагогических и руководящих работников

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% от общего числа
2017-2018	15	6	40%
2018-2019	15	8	53%
2019-2020	15	10	67%

Состав педагогических работников школы: 15 человек (1 руководитель, 2 административных работников, 11 педагогов, 1 педагог-организатор).

**Анализ данных показывает, что:**

**По стажу педагогической работы** в преобладают опытные педагоги:

Стаж	До 3 лет	До 5 лет	До 10 лет	До 15 лет	До 20 лет	Свыше 20 лет
Количество педагогов	1	2	0	1	1	10
%	7 %	13 %	0	7 %	7 %	67 %

**По уровню образования** в школе нет педагогов без специального образования:

12 чел. (80 %) - высшее педагогическое образование.

3 чел. (20 %) - среднее специальное.

**По уровню квалификации** на основе аттестации:

Высшей: 1 чел. (7 %) + 2 административных работника имеют высшую категорию по преподаваемому предмету (13%);

I категории: 7 чел. (47%),

Соответствие занимаемой должности: 4 чел. (27 %), без категории: 1 чел. – молодой специалист (7 %).

**По возрасту** больше половины педагогов пенсионного и предпенсионного возраста:

1 чел (7 %) - до 25 лет;

3 чел. (39 %) - от 25 до 35 лет

1 чел. (7 %) - от 35 до 45 лет

6 чел. (40 %) - от 45 до 55 лет



4 чел.(27 %) - 55 лет и старше

Средний возраст педагогических кадров 45,6 лет. Происходит старение педагогического коллектива.

Ведущим органом коллегиального управления образовательным учреждением является педагогический совет. 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 педагогическими кадрами строится на основе комплексно-целевого планирования деятельности образовательного учреждения.

На основе анализа статистических данных можно представить следующую характеристику педагогического коллектива.

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;
- недостаточная обеспеченность потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах;
- недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических работников;

## Раздел II. Мероприятия по реализации программы

№ 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.	Сентябрь (ежегодно)
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;	
	- организация курсовой подготовки резерва руководящих кадров.	
<b>3. Профилизация образования</b>		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.	
	- классный час в 11 классе «Учитель – это звучит гордо»	Октябрь (ежегодно)
	- проведение дней самоуправления	Март (ежегодно)
	- организация целевого поступления в ЯГПУ	Май-июнь (ежегодно)
3.2.	Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы
	Участие в программе «Земский учитель»	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 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 по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода.	В течение действия Программы
4.5.	Организация и проведение проблемных семинаров по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ, ВПР и др.	ежегодно
4.6.	Разработка методических рекомендаций, в целях повышения эффективности использования научного потенциала системы	В течение действия Программы

	педагогического образования	
4.7.	Деятельность педагогов в рамках профессиональных методических объединений и сообществ	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	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 ПК.	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 функционирование персональных сайтов учителей-предметников	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	Ноябрь (ежегодно)
7.2.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур.	Ежегодно
<b>8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов</b>		
8.1.	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	В период действия Программы
8.2.	Финансирование педагогов за исследовательскую и экспериментальную деятельность.	Ежегодно
<b>9. Создание здоровьесберегающих условий</b>		
9.1.	Способствовать оздоровлению педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях. Участие педагогов в комплексе ГТО	В период действия Программы
<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.	Апрель-май (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 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.

**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, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту. Показатель характеризует степень готовности педагогических работников к педагогической деятельности в рамках федеральных государственных стандартов.
- 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  
Увеличен удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательной организации - до 10 %;

Увеличена доля учителей школы, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту НОО, ООО и СОО - до 100 %;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит 80%, на соответствие занимаемой должности - 20%;

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

Коллектив школы продолжит участвовать в проектах и конкурсах системы образования Любимского муниципального района и Ярославской области.