

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Изумрудновская основная общеобразовательная школа»

Рассмотрено
на педагогическом совете
протокол № 1 от 30.08.2023г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ Изумрудновская ООШ
№ 03-02-154 от 30.08.2023г.

ПРОГРАММА
«Педагогические кадры»
на 2023-2025 годы

П. Изумрудный, 2023г.

Содержание программы

1. Паспорт Программы
2. Пояснительная записка
3. Общая характеристика педагогических кадров
4. Мероприятия по реализации программы на 2023-2025 гг.

Паспорт программы

Наименование Программы	Педагогические кадры на 2023-2025 годы (-далее Программа)
Заказчик программы	Администрация школы
Основание для разработки (Нормативное основание для разработки Программы)	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». • Программа социально-экономического развития РФ до 2025 года. • Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования". • Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 г. № 1688-р «Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года». • Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".
Разработчик программы	Администрация школы
Исполнители программы	Педагогический коллектив МБОУ Изумрудновская ООШ, ученический коллектив школы
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива МБОУ Изумрудновская ООШ (далее Школа), создание комплекса условий для повышения профессиональной компетентности педагогических кадров и повышения значимости педагогического труда, привлечения молодых специалистов.

<p>Задачи программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Внедрить эффективные механизмы организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров. • Сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в Школе. • Создать систему стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития Школы. • Организовать и провести целенаправленную работу по вовлечению обучающихся в психологопедагогические, педагогические классы (группы). • Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы. • Усилить профориентационную работу с обучающимися 5-9 классов Школы по педагогической направленности. • Привлечение молодых специалистов в Школу, в том числе и студентов, для прохождения педагогической практики на базе учреждения и дальнейшего трудоустройства. • Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении.
<p>Сроки реализации программы</p>	<p>2023-2025 годы</p>

<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<p>Программа способствует развитию кадровых условий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг. <p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников Школы; • создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических работников Школы; • усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; • повысить динамику аттестации на высшую и первую категории; • создать условия для притока молодых специалистов в школу и их закреплении в ней; • проводить системную разъяснительную работу среди выпускников школ и их родителей по ориентации на выбор педагогической профессии; • создать условия для закреплении молодых специалистов в Школе; • развивать систему социальной поддержки педагогических работников; • сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в Школе; • изменить качество предоставляемых образовательных услуг.
--	--

<p>Основные принципы реализации Программы</p>	<p>Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики Школы. 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 непрерывности образования педагогических кадров Школы;• интеграция педагогической науки и практики;• дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров Школы;• единство общей и профессиональной культуры;• индивидуализированность;• доступность;• опережающий характер;• вариативность.
---	--

<p>Показатели оценки эффективности программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами. • Процент выбывших и прибывших педагогических работников (закрепляемость, текучесть) • Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет. • Количество выпускников Школы, ориентированных на выбор педагогической профессии (доля от общего количества обучающихся). • Доля обучающихся, которым организовано персональное сопровождение (наставничество по модели «Учитель –ученик» , наличие программы сопровождения) по направлению выбора на педагогическую профессию. • Образовательный уровень педагогических и руководящих работников. • Доля педагогов наставников по модели «Учитель – молодой специалист». • Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров. • Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров. • Повышение численности педагогических кадров обучающихся в дистанционных формах. • Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.
<p>Управление</p>	<p>Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом и администрацией школы.</p>
<p>Контроль реализации программы</p>	<p>Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Управление программой осуществляется администрацией школы</p>

Пояснительная записка

Актуальность и целесообразность разработки программы «Педагогические кадры» (-далее Программа) обусловлены тем, что в 2022 году была утверждена Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022г№ 1688-р), которая определяет цели, принципы, задачи, основные мероприятия и механизмы реализации государственной политики Российской Федерации в области подготовки педагогических кадров для системы образования. Концепция разработана в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года" и основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р.

Большое внимание уделяется внедрению системы мер по выявлению, отбору и сопровождению педагогически одаренной молодежи, включая реализацию программ предпрофессионального развития и программ профессиональной ориентации школьников, ориентированных на педагогические профессии, предусматривает:

реализацию проектов, направленных на приобретение обучающимися первоначального педагогического опыта в форме участия в социальных проектах, вожатской и волонтерской деятельности, реального общения с детьми в рамках специально организованной педагогической практики.

Одним из ожидаемых результатов реализации Концепции к 2030 году является:

расширение сети классов (групп) психолого-педагогической направленности, разработка и внедрение системы учета индивидуальных достижений обучающихся в таких классах (группах), дающей преимущества при поступлении на обучение по программам подготовки педагогических кадров.

Развитие кадрового потенциала школьного образования, необходимое для достижения качества образования, соответствующего требованиям инновационной экономики является залогом построения образования, позволяющего нам с уверенностью смотреть в будущее, и формировать в общественном сознании позитивное отношение к профессии педагога.

Главная цель профессионального развития педагога связана с кардинальным переосмыслением самого содержания образования, его структуры и формы организации в связи с необходимостью формирования современных профессиональных компетенций.

От уровня профессионализма педагогических кадров напрямую зависит качество работы любого образовательного учреждения. Именно поэтому к

образовательному уровню педагогических и руководящих работников предъявляются самые высокие требования. Непрерывное педагогическое образование можно рассматривать как процесс формирования и удовлетворения профессионально – познавательных и духовных потребностей педагога, его общих и специальных способностей.

Анализ состояния кадрового состава педагогов позволяет выделить ряд задач, необходимых для исполнения:

- обновление и пополнение кадрового состава педагогических и руководящих работников;
- повышения престижа профессии педагога;
- создание системы информационной поддержки достижений педагогов.

Выделенные приоритеты позволят сформировать основные целевые ориентиры, достижение которых создаст новые условия для развития кадрового потенциала педагогов Школы.

Современному обществу нужны инициативные, творческие, грамотные и предприимчивые люди. Таких людей может воспитать только та Школа, в которой трудятся педагоги, обладающие психолого-педагогическими знаниями, неравнодушные к окружающей действительности, внимательные к интересам своих учеников, педагоги, которые не только учат, но и готовы сами учиться и развиваться всю свою жизнь.

2. Общая характеристика педагогических кадров

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий по состоянию на 1 января 2023 г.

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 18 педагогов. Имеется потребность в узких специалистах, учителя русского языка и литературы, учителя музыки. Педагогическая нагрузка педагогов в среднем составляет более 28 часов на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прибывших педагогических работников: учителя начальных классов, соцпедагога, учителя дефектолога (совместитель), учителя логопеда (совместитель).

Сохранность контингента педагогического коллектива

Показатель	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022-2023 учебный год
Количество педагогических и руководящих работников	12	14	16

Школа организует повышение квалификации педагогических работников: через КИПК, дистанционных цифровых образовательных платформах (Академия Просвещения, Высшая школа делового администрирования и т.п.) проводит обучение на РМО, семинарах-практикумах и т.д.

Аттестация педагогических работников (без учета внешних совместителей)

Показатели	количество	%
на высшую квалификационную категорию	4	37%
на первую квалификационную категорию	6	54%
Процент категорийных педагогов и педагогов, которые имеют установление соответствие занимаемой должности «учитель»	0	0%
количество педагогических работников, не имеющих категории (не проработавших 2 года в ОУ или вновь принятые, в том числе молодые специалисты)	1	9%

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.

Основные принципы кадровой политики направлены:

на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала;

создание квалифицированного коллектива, способного работать в современных условиях;

повышения уровня квалификации персонала.

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 созданы условия для профессиональной ориентации выпускников, для подготовки новых кадров из числа собственных выпускников;

кадровый потенциал Школы динамично развивается на основе целенаправленной работы по повышению квалификации педагогов.

Школа перешла на применение профессиональных стандартов. Из 16 педагогических работников Школы все педагогические работники соответствуют квалификационным требованиям профстандарта «Педагог».

Образовательная организация укомплектована кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определенных основной

образовательной программой образовательной организации, способными к инновационной профессиональной деятельности.

Анализ кадрового состава педагогов показывает положительную динамику роста уровня профессиональной компетентности. В школе созданы все необходимые условия для прохождения педагогами курсов повышения квалификации, в межаттестационный период педагоги регулярно участвуют в конференциях, семинарах, заседаниях РМО, ПГТ.

Школа обеспечена узкими специалистами: учитель логопед, учитель дефектолог, педагог психолог по совместительству.

Важным направлением методической работы является постоянное совершенствование педагогического мастерства учителей через курсовую систему повышения квалификации, через внутришкольную систему повышения профессиональной компетентности – теоретические, практико – ориентированные семинары, открытые уроки, мастер – классы, педагогические мастерские, открытые уроки, стажировки.

В школе создан банк данных по профессиональному росту, где отслеживается периодичность прохождения дистанционной, очной курсовой подготовки, выступления на педсоветах, участия в профессиональных конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, разработки открытых уроков, отчеты.

В настоящее время выстраивается система наставничества – педагогический дуэт: «Опытный учитель – молодой учитель» и по модели «Учитель – ученик». Взаимодействуют дуэты с целью передачи опыта от профессионала к стажеру, от учителя к ученику. Педагоги составляют дорожную карту, которая регламентирует их совместную работу, в ней предусмотрено взаимопосещение занятий, совместное проектирование уроков, рабочих программ и т.д. В настоящее время у нас сформировано и работает 2 педагогических дуэта.

Кадровое обеспечение соответствует требованиям ФГОС общего образования.

В школе работоспособный педагогический коллектив, стремящийся к распространению своего педагогического опыта, повышению профессионального мастерства. Создана система, которая позволяет совершенствовать педагогическое мастерство, ведется систематическая работа по распространению передового педагогического опыта.

По уровню образования в школе нет педагогов без специального образования:

9 чел. - высшее педагогическое образование.

2 чел. - среднее специальное образование.

Проблемы, требующие решения:

- недостаточная обеспеченность потребностей школы в учителях предметниках: учитель русского языка и математики;

- недостаточная обеспеченность потребностей школы узких специалистов (логопед, дефектолог).

3. Мероприятия по реализации программы «Педагогические кадры на 2023- 2025 гг.»

№ п/п	Наименование	Сроки	Ответственные
1. Совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и методического сопровождения педагогических кадров			
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	Май (ежегодно)	администрация Школы
	Прогнозирование численности кадров	Май (ежегодно)	директор Школы, заместитель директора по учебной работе
1.2	Прогнозирование численности обучающихся, ориентированных на выбор педагогической профессии получить профессию учитель	Май (ежегодно)	Педагог психолог, классный руководитель, ответственный за профориентацию
1.3	Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста	Сентябрь (ежегодно)	заместитель директора по учебной работе
1.4.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы	Сентябрь, Апрель (ежегодно)	заместитель директора по учебной работе
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы (курсы повышения квалификации, корпоративное обучение и т.п.)	В течение действия Программы	заместитель директора по учебной работе
1.6.	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передачи педагогического опыта	В течение действия Программы	заместитель директора по учебной работе

1.7	Участие в РМО и ПТГ учителей предметников	В течение действия Программы	заместитель директора по учебной работе
1.8	Участие педагогических работников Школы в конкурсах педагогического мастерства	В течение действия Программы	Администрация школы
1.9	Переподготовка педагогических работников по специальностям востребованным в Школе	В течение действия Программы	заместитель директора по учебной работе
1.10	Работа по привлечению студентов, для прохождения педагогической практики на базе учреждения и дальнейшего трудоустройства (при острой кадровой потребности)	в течение учебного года	Директор Школы, заместитель директора по учебной работе
1.11	Организация работы института наставничества для методического сопровождения молодого педагога в период его адаптации	в течение учебного года	Директор Школы, заместитель директора по учебной работе
2. Допрофессиональная подготовка обучающихся Школы			
2.1.	Разъяснительная работа среди выпускников школ и их родителей по ориентации на выбор педагогической профессии (по направлениям подготовки «Педагогическое образование»)	В течении учебного года	Педагог психолог, классный руководитель, ответственный за профориентацию
2.2	Прогнозирование численности обучающихся, ориентированных на выбор педагогической профессии получить профессию учитель	Май (ежегодно)	Педагог психолог, классный руководитель, ответственный за профориентацию
2.3	Проведение целенаправленной работы по вовлечению обучающихся в педагогические классы (группы). Проведение диагностического	сентябрь (ежегодно)	Педагог психолог, классный руководитель, ответственный за профориентацию

	тестирование на выбор профессии. Организация разъясняющих занятий, мотивирующих занятий, презентаций о профессии учитель. Психологическое тестирование старшеклассников на профессиональное самоопределение.		
2.4	Педагогические пробы и практики старшеклассников на базе пришкольных лагерей, детских организаций младших школьников и подростков	в течении года	Педагог психолог, классный руководитель, ответственный за профориентацию
2.5	Выездные экскурсии в педагогические вузы , колледжи края на день открытых дверей	в течении года	Педагог психолог, классный руководитель, ответственный за профориентацию

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 – 10-20 %;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы увеличится до 80 % ;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности- до 50% от общей численности педагогического коллектива;

Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах управления образования Солнечного муниципального района и Хабаровского края для поддержания престижа профессии учитель.