

**ПРИНЯТО:**  
на Педагогическом совете  
МОУ «СОШ №3 г.Балабаново»  
(наименование общеобразовательной организации)

Протокол № 1 от 30.08.2021 г.



«СОШ № 3 г. Балабаново»

И. О. Криволицкая/  
расшифровка подписи

Приказ № 190 от 31.08.2021г.

**ПРОГРАММА  
РАЗВИТИЯ КАДРОВ  
На 2021-2026 гг.**

## Содержание программы

Паспорт Программы	стр. 2-4
Пояснительная записка	стр.5
Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров	стр.6-7
Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2021-2026 гг.	стр.8-10

## Паспорт программы

Наименование Программы	Программа развития кадров на 2021-2026 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>- Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года;</li> <li>- Программа социально-экономического развития РФ до 2025 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 <del>основного общего образования;</del></li> </ul>
Разработчик программы	МОУ СОШ № 3 г. Балабаново
Исполнители программы	МОУ СОШ № 3 г. Балабаново
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг, <del>обеспечение доступности образования</del>
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</li> </ol>
Сроки реализации программы	2021-2026 годы
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>- оптимизировать возрастной состав педагогических кадров;</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> </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 Боровского района. Взаимодействие с КГУ и Отделом образования Боровского района для притока молодых специалистов, и закрепления их в ОУ. 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> <li>- индивидуализированность</li> <li>- взаимосвязь и преемственность</li> <li>- доступность</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> </ul>
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией МОУ «СОШ № 3 г. Балабаново»
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 РФ».

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 «СОШ № 3 г. Балабаново» обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации:

- осуществлён переход на ФГОС НОО, ООО;
- 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 «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».

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 «СОШ № 3 г. Балабаново»**

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МОУ «СОШ № 3 г. Балабаново» по состоянию на 1 сентября 2021 г.

Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 25 педагогов. Имеется потребность в узких специалистах, учителя информатики. Почасовая нагрузка в среднем составляет более 30 часа на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет педагогов из

программы «Учитель для России».

#### Сохранность контингента педагогического коллектива

Показатель	2019-2020	2020-2021	2021-2022
	учебный год	учебный год	учебный год
Количество педагогических и руководящих работников	26	26	25

Школа организует повышение квалификации педагогов: проводит обучение на областных обучающих семинарах, семинарах-практикумах в К Г И Р О и дистанционно через образовательные центры других областей.

#### Повышение квалификации педагогических работников

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% от общего числа
2019-2020	26	26	100%
2020-2021	26	25	96%
2021-2022	25	25	100%

Состав педагогических работников школы: 25 человек (21 учитель, 1 педагог-библиотекарь, 1 педагог-психолог, 1 зам. директора и 1 директор).

**Анализ данных показывает, что:**

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

Стаж	До 3 лет	До 5 лет	До 10 лет	До 15 лет	До 20 лет	Свыше 20 лет
Количество педагогов	7	0	2	1	1	12
%	30	0	9	4	4	53

**По уровню образования** в школе нет педагогов без специального образования: 20 чел. (87 %) - высшее педагогическое образование.

3 чел. (13 %) - среднее специальное образование.

**По уровню квалификации** на основе аттестации:

Высшей: 6 чел. (24 %);

I категории: 6 чел. (24%),

Соответствие занимаемой должности: 7 чел. (28%)

**По возрасту** следующий состав:

3 чел (12 %) - до 25 лет;

4 чел. (16 %) - от 25 до 35 лет

5 чел. (20 %) - от 35 до 45 лет

7 чел. (28 %) - от 45 до 55 лет

6 чел.(24 %) - 55 лет и старше

Средний возраст педагогических кадров 46 лет.

Происходит старение педагогического коллектива.

Ведущим органом коллегиального управления образовательным учреждением

является педагогический совет.

Ежегодно проводятся 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.

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 узких специалистов (учитель-логопед, педагог-психолог)

**Раздел II. Мероприятия по реализации  
программы «Педагогические кадры»  
на 2021-2026 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 развитии 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	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.	В течении учебного года
	-проведение дней самоуправления	Март (ежегодно)
	- создание Совета старшеклассников	
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.	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.	Участие в проблемных семинаров по подготовке к ОГЭ, ГВЭ, ВПР и др.	ежегодно
4.7.	Участие в районных профессиональных методических объединениях.	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

**5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы**

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 работа» на сайте ОУ, обновление имеющихся материалов	В течение действия Программы

**6. Конкурсы как форма профессионального развития**

6.1.	Организация участия педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно
------	--	-----------

**7. Создание эффективных моделей аттестации**

7.1.	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	Ноябрь (ежегодно)
7.2.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур.	Ежегодно

**8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов**

8.1.	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	В период действия Программы
8.2.	Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и экспериментальную деятельность.	Ежегодно

**9. Создание здоровьесберегающих условий**

9.1.	Способствовать оздоровлению педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях. Участие педагогов в комплексе ГТО	В период действия Программы
------	--	-----------------------------

**10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников**

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.	Январь, март (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 – 25%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы повысится до 60 %;

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 муниципального района и Калужской области.