

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Петропавловская основная общеобразовательная школа»



**Программа развития кадрового потенциала  
МБОУ Петропавловская ООШ  
на 2023 – 2025 годы**

**Д.Петропавловка 1**

## 1. Паспорт программы

Полное наименование программы	Программа развития кадрового потенциала в МБОУ Петропавловская ООШ на 2023 – 2025 годы.
Основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"><li>- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г.№273;</li><li>- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (приказ МО РФ от 06.10.2009 N 373);</li><li>- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897);</li><li>- Приказ Министерства труда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550.</li></ul>
Разработчик Программы	Директор МБОУ Петропавловская ООШ
Основная цель программы	<ul style="list-style-type: none"><li>- формирование педагогического коллектива, способного обеспечить доступность качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально-ориентированного развития Российской Федерации;</li><li>- улучшение кадрового потенциала системы образования школы;</li><li>- повышение престижа профессии учителя в сельской местности.</li></ul>
Основные задачи программы	<ul style="list-style-type: none"><li>- Обеспечение образовательного учреждения педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом;</li><li>- создание условий для повышения квалификации педагогов (аттестация на первую и высшую категории);</li><li>- создание эффективной модели непрерывного профессионального роста педагогов;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обобщение и демонстрация педагогического опыта педагогов;</li> <li>- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов;</li> <li>- развитие коллектива единомышленников;</li> <li>- содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию.</li> </ul>
Целевые индикаторы программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля учителей, прошедших обучение на курсах повышения квалификации и имеющие возможность выбора программ обучения, от общей численности учителей;</li> <li>- доля учителей, эффективно использующих современные образовательные технологии (в т.ч. ИКТ) в профессиональной деятельности, от общей численности учителей;</li> <li>- доля учителей, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществах и регулярно получающих в них профессиональную помощь;</li> <li>- доля учителей прошедших оценку качества работы и ее соответствия современным регламентам (аттестацию) по новым правилам, от общей численности учителей.</li> </ul>
Сроки и этапы реализации Программы.	2023 – 2025 годы.
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<p>В результате выполнения Программы будет обеспечено:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование системы кадрового потенциала школы;</li> <li>- стабильное функционирование школы в режиме развития;</li> <li>- внедрение и эффективное использование новых систем и технологий обучения, электронных образовательных ресурсов нового поколения;</li> <li>- увеличение количества педагогических кадров, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность;</li> <li>- увеличение количества педагогов, дающих открытые уроки, занятия, мастер-классы;</li> <li>- результативное участие в конкурсах профессионального мастерства различного</li> </ul>

	<p>уровня;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение количества публикаций о передовом педагогическом опыте;</li> <li>- совершенствование организации методического сопровождения педагогов.</li> </ul>
--	---

## **2. Обоснование актуальности**

В течение ряда лет школа живет в условиях модернизации образования, которая, по сути, является процессом внедрения инноваций. Особый статус приобретает инновационный процесс в связи с новыми федеральными образовательными стандартами. Необходимое условие их реализации – освоение педагогами новых целевых ориентаций образовательного процесса, развитие и преобразование профессиональной компетентности педагогических работников. Профессиональный стандарт педагогической деятельности включает компетенции, обеспечивающие успешное решение профессиональных задач в следующих областях:

- постановка целей и задач педагогической деятельности;
- мотивация учебной деятельности; обеспечение информационной основы педагогической деятельности;
- разработка программ и принятия педагогических решений;
- организация учебной деятельности.

Анализ ситуации в школе выявляет основную проблему, проявляющуюся в отсутствии системного подхода к формированию профессиональной компетентности педагогических работников, в силу чего результаты часто не соответствуют их целевым ориентациям.

Процесс повышения квалификации будет эффективным (приведет к системным изменениям профессиональной компетентности), если будет:

1) ориентирован на системно-деятельностный подход к формированию профессиональной компетентности, становление мотивационно-ценностного, операционально-технологического, когнитивного и рефлексивно-оценочного ее компонентов.

2) базироваться на современных технологиях обучения педагогов, включая групповое проектирование образовательного процесса, группы поддержки и т.п.

3) будет обеспечен современными образовательными программами и методическими материалами.

4) будет обеспечен разработкой организационных форм повышения квалификации педагогических работников.

Согласно новым стандартам педагогический работник должен обеспечить условия для формирования личности, способной к саморазвитию. Педагог, реализующий ООП основного общего образования, должен уметь:

- Оценивать условия решения развивающих задач урока, оценивать текущее состояние и потенциал развития обучающегося;
- Выбирать и применять современные образовательные технологии, адекватные поставленным целям;
- Использовать данные профессионального мониторинга для планирования и реализации педагогической деятельности;
- Использовать современные способы оценочной деятельности;
- Осуществлять профессиональную рефлексию своей деятельности в соответствии с целевыми ориентациями ФГОС;
- Анализировать программы, методические комплексы и отдельные дидактические материалы;
- Разрабатывать программы внеурочной деятельности и дидактические материалы.

### **3. Характеристика проблемы, на решение которой направлена программа и оценка сложившейся ситуации.**

Всего в учреждении 13 педагогов. Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами на 90 %, административный аппарат на 66,7 %. Образовательный процесс в учреждении осуществляют 12 учителей, социальный педагог, педагог-организатор.

В результате анализа современного состояния нашей школы наблюдается старение педагогических кадров (48 % имеют возраст свыше 50 лет), нет учителей, которые аттестованы на высшую категорию, значительная часть педагогов использует в своей работе информационные коммуникационные технологии (ИКТ) и электронные образовательные ресурсы (ЭОР) большей частью эпизодически.

Проблемы, которые необходимо решить:

1. Несмотря на изменения, происходящие в системе образования, у отдельных педагогических работников не произошло осознания необходимости изменить собственную деятельность.
2. Используемые формы повышения квалификации не всегда достаточно эффективны для повышения профессиональной компетенции педагогов.
3. Нехватка специалистов необходимой квалификации;

На 2023/2024 учебный год в школе нет специалистов по следующим дисциплинам: психолог, учителя русского языка

Актуальность создания Программы развития кадрового потенциала требует немедленного решения. Современный учитель должен постоянно

повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое самообразование, активно включаться в методическую работу, использовать новейшие достижения науки и передового педагогического опыта.

#### **4. Цели и задачи Программы**

**Цель:** улучшение кадрового потенциала школы; обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации.

**Задачи:**

- укомплектовать образовательное учреждение педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом;
- способствовать аттестации педагогов на первую и высшую категории;
- организовать своевременное повышение квалификации педагогическим работникам, работу по повышению уровня педагогического мастерства;
- совершенствовать систему поощрения педагогов;
- содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию.

## 5. Перечень и описание программных мероприятий

№	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные
	<b>Цель:</b> обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития школы.		
	Индикатор цели: удовлетворенность населения села качеством образования		
	Задача 1. Укомплектовать образовательное учреждение педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом		
1.	Обеспечение условий для предоставления начального общего, основного общего образования.	ежегодно	директор
2.	Создание кадровых, материально-технических, учебно-методических условий.	ежегодно	администрация школы
3.	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	весь период	администрация школы
4.	Анализ кадровой ситуации в организации с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	ежегодно	директор, специалист по кадрам
6.	Совершенствование показателей эффективности деятельности образовательной организации	2023 - 2025	администрация школы
	Задача 2. Способствовать аттестации педагогов на категории.		
7.	Обеспечение условий для своевременного прохождения	ежегодно	директор

	педагогами аттестации на категории.		
8.	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов.	ежегодно	директор, заместитель директора по учебной работе
9.	Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Учитель года»	ежегодно	заместитель директора по учебной работе
10.	Создание и реализация педагогических проектов.	2024	учителя
	Задача 3. Организовать своевременное повышение квалификации педагогическими работниками, работу по повышению уровня педагогического мастерства		
11.	Повышение квалификации педагогических и руководящих работников, курсовую переподготовку.	ежегодно	директор
12.	Обеспечение условий для проведения работы по повышению уровня педагогического мастерства	ежегодно	администрация
13.	Участие в проведении научно-методических семинаров всероссийского, регионального, муниципального уровней.	ежегодно	администрация
14.	Проведение открытых уроков по использованию технологии системно-деятельностного подхода в обучении.	периодически	администрация, руководители методических объединений
15.	Организация шефства-наставничества.	по мере необходимости	администрация
16.	Составление,	ежегодно	заместитель директора по



	корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога.		учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, старший воспитатель дошкольных групп
17.	Создание условий для формирования индивидуальных траекторий профессионального, карьерного и личностного роста педагогов, для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя.	Сентябрь-октябрь 2023 г.	заместитель директора по учебной работе
18.	Включение педагогов в современные направления научно-педагогической и исследовательской деятельности.	ежегодно	заместитель директора по учебной работе
19.	Организация работы по обобщению и обмену педагогическим опытом.	ежегодно	заместитель директора по учебной работе, руководители методических объединений
20.	Участие в проведении мастер-классов на уровне школы и муниципалитета.	По мере возможности и	заместитель директора по учебной работе, руководители методических объединений
<b>Задача 4. Совершенствовать систему поощрения педагогов.</b>			
21.	Материальное поощрение педагогов, активно участвующих в инновационной деятельности и методической работе.	ежегодно	директор, администрация, руководители методических объединений
22.	Представление и награждение	ежегодно	директор, администрация, руководители

	лучших работников школы государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия.		методических объединений
23.	Стимулирование педагогов к участию в конкурсах педагогического мастерства различных уровней.	ежегодно	директор, администрация, руководители методических объединений
	Задача 5. Содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию.		
24.	Выявление и поддержка талантливых, перспективных молодых педагогов	ежегодно	администрация
25.	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2023 – 2025	администрация

### **6. Этапы и сроки реализации программы, механизмы.**

Программа рассчитана на 2 года, с 2023 по 2026 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

### **7. Описание системы управления реализацией программы**

Администрация учреждения в ходе выполнения Программы:

- осуществляет координацию деятельности по эффективной реализации ее мероприятий участниками Программы, обеспечивающих достижение показателей Программы;
- разрабатывает в пределах своих полномочий нормативные (индивидуальные) правовые акты (локальные акты), необходимые для выполнения Программы;

- подготавливает доклады о ходе реализации Программы;
- подготавливает ежегодно при необходимости в установленном порядке предложения по уточнению мероприятий Программы на очередной год, уточняет затраты по мероприятиям Программы, а также механизм ее реализации;
- несет ответственность за своевременную и качественную реализацию Программы;
- организует внедрение информационных технологий и контроля за ходом выполнения мероприятий Программы;
- размещает на официальном сайте школы информации о результатах реализации Программы.

### **8. Индикаторы для оценки результатов Программы.**

К 2025 году:

- ✓ Количество педагогов, имеющих первую квалификационные категории – 80 %;
- ✓ Количество педагогов, включенных в инновационную деятельность – 80 %;
- ✓ Удельный вес педагогов, имеющих персональные профессиональные сайты – 80 %;
- ✓ Удельный вес педагогов, участвующих в конкурсах педагогического мастерства за пределами школы – 60 %;
- ✓ Удельный вес педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике, в том числе в сетевых профессиональных сообществах – 80 %;
- ✓ Удельный вес педагогов, участвующих в дистанционных проектах – 60 %.

### **Заключительный этап. 2025**

1. Обобщение результатов программы.

2. Описание результатов и модели развития профессиональной компетентности педагогических работников через освоение и использование педагогических проектов в своей деятельности.

### **Оценка эффективности реализации программы**

1. Развитие профессиональной компетентности педагогических работников.
2. Повышение уровня удовлетворенности педагогических работников результатами своего труда.
3. Сплочение коллектива.
4. Презентация опыта работы на разном уровне.

5. Выстраивание новых взаимоотношений между педагогами и учащимися.
6. Победа на конкурсах профессионального мастерства.
7. Повышение мотивации учащихся к обучению.
8. Повышения уровня самообразования педагогических работников.

### **Риски**

2. Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.
3. Утрата управляемости проекта.
4. Дефицит специалистов ( психолог).
5. Нереалистичные сроки программы.
6. Низкая эффективность положения о стимулировании.

### **Система мер по минимизации рисков реализации Программы**

<b>Возможные риски по реализации программы</b>	<b>Пути минимизации рисков</b>
Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации инновационных образовательных технологий.	Систематическая работа по обновлению внутри учрежденческой системы повышения квалификации. Разработка и использование эффективной системы мотивации включения педагогов в инновационные процессы.

## Характеристика педагогического коллектива МБОУ «Корликовская ОСШ».

Всего педагогических работников	13
Всего учителей	13
Совместители	1
Имеют категории: высшую	0 (0%)
первую	5 (38,4)

## По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
Количество педагогов	13	5	5	3
%	0	38,4%	38,4%	23%



