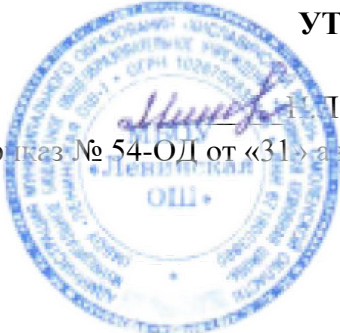


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛЕНИНСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор:
И.Л.Минченкова
Приказ № 54-ОД от «31» августа 2022 г.



**Программа по обеспечению
МБОУ «Ленинская ОШ»
квалифицированными кадрами**

**Рассмотрено и принято
на педагогическом совете
Протокол № 1 от «31» августа 2022 г.**

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа по обеспечению МБОУ «Ленинская ОШ» квалифицированными кадрами на 2022-2024 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» в редакции последних изменений Устав школы
Нормативное основание для разработки Программы	Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года; Программа социально-экономического развития РФ до 2025 года; Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" Национальный проект «Образование» Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования в редакции последних изменений; Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования в редакции последних изменений; Профстандарты
Разработчик программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ленинская основная школа» (МБОУ «Ленинская ОШ»)
Исполнители программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ленинская основная школа» (МБОУ «Ленинская ОШ»)
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и обеспечения доступности образования

<p style="text-align: center;">Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров; 2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов. 3. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы. 4. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы; 5. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности 6. Привлечение молодых специалистов в ОО; 7. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе
---	---

Сроки реализации программы	2022-2024 годы
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулированию труда педагога от качества предоставляемых услуг.</p> <p>Реализация программы позволит: повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педработников; 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; создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ; оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; развивать систему социальной поддержки педагогических работников; сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в школе; изменить качество предоставляемых образовательных услуг</p>
Механизм реализации программы	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями, Смоленским областным институтом развития образования</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"> - 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. <ul style="list-style-type: none"> - всеобщность - непрерывность - единство общей и профессиональной культуры <ul style="list-style-type: none"> - индивидуализированность - взаимосвязь и преемственность - доступность - опережающий характер - вариативность
---	--

<p>Показатели оценки эффективности программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами; <li style="padding-left: 40px;">- Процент текучести кадров; - Образовательный уровень педагогических и руководящих работников; <li style="padding-left: 40px;">- 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 школы и администрацией МБОУ «Ленинская ОШ»</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 компетентностного 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 Российской Федерации».

В условиях модернизации образовательной деятельности решающую роль в достижении главного результата - качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

По причине нестабильности демографической и социальной ситуации, необходимо осуществить процесс оптимизации образовательной деятельности в школе, а также разработать меры 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 развития кадрового потенциала в МБОУ «Ленинская ОШ» 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 к 2024 году 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 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 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 компетенции, 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.

Комплексный план мероприятий («дорожная карта»)

по обеспечению МБОУ «Ленинская ОШ» квалифицированными кадрами

на 2022-2024 гг.

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Описание специфики (целевая аудитория)	Сроки исполнения	Управленческие решения/ ожидаемые результаты
1. Организационно - управленческое направление					
1.1	Разработка плана мероприятий по решению кадрового дефицита в ОО	Администрация	План мероприятий разрабатывается для организации работы на институциональном уровне, план учитывает специфику ОО	До 01.10.2022	Решение кадрового дефицита в ОУ
1.2	Организация информационного сопровождения реализации плана мероприятий	Администрация	Информационное сопровождение реализации плана мероприятий на сайте ОО	Не менее 5 публикаций ежегодно	Формирование позитивного отношения к профессии
1.3	Организация информационного сопровождения: размещение на сайте ОУ информации о кадрах, своевременная подача сведений о вакансиях в Службу занятости	Администрация	Информация, размещенная на сайте ОУ, в сети Интернет	Ежемесячно	Информирование о наличии вакансий

2. Увеличение абсолютного числа педагогических работников

2.1	Формирование потребности ОО на целевую подготовку	Администрация	Потребность формируется в разрезе ОО	Ежегодно до 1 ноября	Ежегодное снижение кадрового дефицита
2.2	Заключение договоров по целевым направлениям в соответствии с потребностями	Администрация	Договора заключаются с выпускниками ОУ	Ежегодно до 1 июля	Договоры на обучение по целевым направлениям
2.3	Создание и развитие институциональной модели профориентационной работы (создание условий для профессиональной мотивации/ориентации обучающихся образовательных организаций на получение педагогической профессии)	Администрация	Профориентационная работа ведется во всех классах	2022-2024	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в ВУЗы и учреждения среднего профессионального образования на педагогические специальности
2.4	Популяризация профессии педагога в молодежной среде, выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности. Проведение профориентационных мероприятий по привлечению специалистов в ОУ.	Администрация	Популяризация ведется всеми классными руководителями	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в ВУЗы и учреждения среднего профессионального образования на педагогические специальности
2.5	Формирование базы данных обучающихся, поступивших в учреждения профессионального	Администрация	Формируется база	Постоянно	Информация о выпускниках, поступивших на

	педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)				педагогические специальности
3. Сохранение кадрового потенциала					
3.1	Проведение анализа объема учебной нагрузки, работа со штатным расписанием	Администрация	Проводится анализ	Ежегодно до 15 сентября	Высвобождение учителей, перераспределение, педагогической нагрузки ОУ (имеющих вакансии)
3.2	Стимулирование творчески работающих педагогов	Администрация	Стимулирование творчески работающих педагогов согласно положению о стимулирующем фонде	Ежемесячно	Повышение профессиональной мотивации педагогических работников
4. Создание условий для профессиональной деятельности					
4.1	Развитие образовательной среды ОУ, создание условий для реализации обновленных ФГОС и инициатив педагогических работников	Администрация	Развитие образовательной среды и создание условий для реализации обновленных ФГОС	Постоянно	Создание комфортных условий труда. Повышение мотивации педагогических работников
4.2	Организация участия педагогов ОУ в профессиональных конкурсах	Администрация	Привлечение к участию в конкурсах максимально возможное количество	Ежегодно	Формирование позитивного отношения к педагогической

			педагогических работников школы		профессии. Участие педагогов в профессиональных конкурсах
4.3	Организация участия управленческих команд ОУ в курсах повышения квалификации по вопросам эффективности управления качеством образования	Администрация ОУ	В курсах повышения квалификации принимают участие руководящие и педагогические работники ОУ	2022-2024	Заявки, приказы о направлении
4.4	Выявление педагогических работников, нуждающихся в профессиональной переподготовке. Направление педагогических работников на курсы профессиональной переподготовки	Администрация	В курсах переподготовки принимают участие педагогические работники, не являющиеся учителями-специалистами	2022-2024	Увеличение числа профессиональных работников среди педагогических работников
4.5	Оснащение рабочего места учителя в соответствии с ФГОС	Администрация ОУ	Оснащение рабочих мест учителей в соответствии с ФГОС	Постоянно	Создание комфортных условий труда
5. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов					
5.1	Вовлечение педагогов в различные формы активностей	Администрация	Участие в различных формах активностей молодого педагога	В течение года	Информационные письма
5.2	Развитие движения наставничества	Администрация	В движении наставничества принимает участие ОУ	В течение года	Разработаны Положения о наставничестве, программы, приказы

6. Повышение престижа педагогической профессии					
6.1.	Участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства педагогических и руководящих работников	Администрация	В конкурсе принимают участие руководящие и педагогические работники в пяти номинациях	Февраль-март ежегодно	Повышение педагогического мастерства
6.2.	Стимулирование педагогических работников через награждение отраслевыми и государственными наградами, грамотами, благодарностями разных уровней, денежное вознаграждение из стимулирующего фонда ОУ	Администрация	Стимулирование творчески работающих, добивающихся высокого профессионального уровня педагогических работников	Постоянно	Приказы, представление, премирование, объявление благодарностей.
7. Аттестация руководящих и педагогических работников					
7.1	Содействие педагогическим работникам (в том числе молодому педагогу) в прохождении процедуры аттестации на первую и высшую квалификационные категории	Администрация	В процедуре прохождения аттестации на первую и высшую квалификационную категории принимают участие все педагогические работники	В течение года	Информационные справки. Увеличение количества педагогических работников с категориями
7.2	Организация проведения процедуры аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности	Администрация	В процедуре прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности принимают участие педагогические работники (абсолютное меньшинство)	В течение года	Информационные справки.

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 города по воспроизводству педагогических кадров; объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров; системную стимуляцию труда работников.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям: процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами; снижение процента текучести кадров; качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит повысить профессиональную компетентность педагогических кадров; обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров; повысить образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы; совершенствовать механизм аттестации руководящих и педагогических работников; повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников системы образования.

Целевые показатели (индикаторы):

1. Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 40 лет в общей численности педагогических работников школы. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе образования.
2. Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.
3. 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 школы педагогическими и руководящими кадрами;

Привлечение молодых специалистов в возрасте до 40 лет в образовательной организации – 20%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не более 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 системы образования Смоленской области.