

**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение  
«Бугровская средняя общеобразовательная школа №2»  
Всеволожского района Ленинградской области**

**Принято**

Педагогическим советом

МОБУ «Бугровская СОШ №2»

Протокол № \_8\_

от «\_31\_» \_\_августа\_\_ 2021 г.

**Утверждаю**

Директор МОБУ «Бугровская СОШ №2»

\_\_\_\_\_ А.А. Панкрева

Приказ № \_\_184\_

от «\_31\_» \_\_августа\_\_ 2021 г.

**Программа развития кадрового  
потенциала  
МОБУ Бугровская СОШ № 2  
на 2021-2024 годы**

п. Бугры, 2021

## Содержание программы

Паспорт Программы	стр. 2-6
Пояснительная записка	стр.6-8
Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров	стр.8-10
Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2020-2025 уч.г	стр.10-14

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» 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; Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования в редакции последних изменений; Профстандарты
Разработчик программы	Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Бугровская средняя общеобразовательная школа № 2» (МОБУ «Бугровская СОШ № 2»)
Исполнители программы	Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Бугровская средняя общеобразовательная школа № 2» (МОБУ «Бугровская СОШ № 2»)
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"> <li>1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;</li> <li>2.Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов.</li> <li>3. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов.</li> <li>4 .Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы.</li> <li>5 . Привлечение молодых специалистов в ОО;</li> <li>6 .Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе</li> </ol>
<p style="text-align: center;">Сроки реализации программы</p>	<p style="text-align: center;">2020-2025 годы</p>
<p style="text-align: center;">Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация программы позволит: повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы;</li> <li>2. создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педработников;</li> <li>3. усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;</li> <li>4. повысить динамику аттестации на высшую и первую категории;</li> <li>5. создать условия для притока молодых специалистов в школу и для закрепления молодых специалистов в ОУ;</li> </ol>

	<p>6. создать систему наставничества с целью оказания поддержки и помощи молодым специалистам</p> <p>7. оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; развивать систему социальной поддержки педагогических работников;</p> <p>8. устранить профессиональные дефициты педагогических работников.</p> <p>9. сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в школе;</p> <p>10. изменить качество предоставляемых образовательных услуг</p>
<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.</p> <p>Взаимодействие с РГПУ имени А.И.Герцена, другими педагогическими вузами и сузами для притока молодых специалистов, и закреплению их в школе.</p>
<p>Показатели оценки эффективности программы</p>	<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>

	- Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией
Контроль реализации	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы
Основные принципы реализации Программы	<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> <li>- опережающий характер - вариативность</li> </ul>

### **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 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 процесса 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 МОБУ обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлен переход на ФГОС НОО, ООО, СОО; происходит модернизация в сфере образования новых технологий; формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки обновление структуры и содержания образования

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 школы, района, муниципалитета, региона. 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 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.

## **Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров МОБУ**

### **Бугровская СОШ № 2**

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий школы по состоянию на 1 сентября 2020 года.

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 65 педагогических работников, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения, учителя математики. Почасовая нагрузка в среднем составляет 18 часа на одного учителя. За последние три года



обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей русского языка, начальных классов, математики.

### Сохранность контингента педагогического коллектива

Показатель	2021-2022 учебный год	2022-2023 учебный год
Количество работников педагогических и руководящих работников	58	

Школа организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на площадках, в обучающих семинарах, семинарах-практикумах и в образовательных учреждениях Всеволожского района и Ленинградской области, а также дистанционно через образовательные центры региона.

### Повышение квалификации педагогических работников

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% от общего
2021-2022	58	58	100%

**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	28	5	5	3	3	12
%	48	10	10	6	6	25

**По уровню образования:** в школе есть педагоги без специального образования, часть из них уже прошла переподготовку: 2 чел. (3 %), 3 чел. (6%) средне-профессиональное образование, 53 чел (91%) имеют высшее образование.

**По уровню квалификации:** на основе аттестации: высшей - 21 чел. (36 %) ;

I категории: 23 чел. (2%), соответствие занимаемой должности: 14 чел. (24%);

Ежегодно проводится методические 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 школы.

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 (дефектолог, логопед).

## **Раздел II. Мероприятия по реализации программы «Педагогические кадры» на 2021-2024 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 расширении образовательного пространства.	Сентябрь (ежегодно)
1.3	Прогнозирование численности обучающихся	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;	
<b>3. Профилизация образования</b>		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии:	В течении учебного года
	- ранний предпрофиль психолого-педагогический класс	
	- проведение дней самоуправления	Март (ежегодно)
3.2.	Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы
	Участие в инновационной деятельности «CLIL»	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 АИС ГОИС СОЛО	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 ГИА и ВПР.	ежегодно

4.7.	Участие в работе районных и школьных профессиональных методических объединений	В течение действия Программы
4.8.	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно-деятельностного подхода (новых образовательных технологий)	В течение действия Программы
4.9.	Расширение фонда методической и справочной литературы	
4.10.	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами	
4.11.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК	
<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 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.	Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и инновационную 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	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 города по воспроизводству педагогических кадров; объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров; систему стимулирования труда работников.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям: процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами; снижение процента текучести кадров; количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе; процент выпускников поступающих в педагогические учреждения; 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 муниципальной системы образования.

### **Целевые показатели (индикаторы):**

1. 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.
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 35 лет в образовательной организации – 60%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 90% ;

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 Всеволожского района, Ленинградской области, РФ.