

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического
совета МОБУ «СОШ «Сертоловский
ЦО №2»

Протокол №__1__

от «__»_августа_2020 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОБУ «СОШ
«Сертоловский ЦО №2»

_____В.Н.Волкова

«_30__»_августа_2020 г

ПРОГРАММА
«Педагогические кадры»

на 2020-2025 годы

г. Сертолово

Раздел 1. Паспорт программы

Наименование программы	Педагогические кадры
Разработчик и исполнитель программы	Администрация и коллектив МОБУ «СОШ «Сертоловский ЦО №2»
Цель	Обеспечить профессиональными кадрами коллектив центра образования, предоставлять качественные образовательные услуги с учетом потребностей всех участников образовательных отношений
Задачи	<ol style="list-style-type: none">1. Обеспечить образовательное учреждение высококвалифицированными педагогическими кадрами.2. Внедрить эффективные механизмы организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;4. Усилить профориентационную работу по педагогической направленности в детском сообществе школы;5. Повышать уровень профессионального мастерства работающих педагогов. Создать условия для результативной работы в инновационном режиме и в условиях ФГОС.6. Стимулировать результативно работающих педагогов
Срок реализации программы	2020-2025 годы
Ожидаемые результаты	<p>Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести педагогических кадров, удовлетворению 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">- создать условия для увеличения притока молодых специалистов (в том числе, бывших выпускников школы) в школу;

	<ul style="list-style-type: none"> - оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических работников; - иметь дополнительный уровень финансирования работников по результатам индивидуального труда и результатам обучающихся; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.
Механизм реализации программы	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - МУ «ВРМЦ» - ЛОИРО
Понятия и принципы	<p>Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики МОБУ «СОШ «Сертоловский ЦО №2»</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 центра образования; • Интеграция педагогической науки и практики; • Дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров центра образования.
Управление	<p>Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим и Методическим советом, Советом трудового коллектива</p>
Контроль	<p>Не реже одного раза в год ответственные должны предоставлять на заседаниях педагогического совета и методического совета информацию о ходе выполнения Программы. По необходимости</p>

	заслушивает исполнителей по различным направлениям Программы на административных совещаниях.
--	--

РАЗДЕЛ 2. ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ И НАЗНАЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

За последние годы в федеральной и региональной системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, профилизация школы, осуществление компетентностного подхода в обучении и воспитании, т.е. все то, что согласно Кон-

цепции модернизации образования РФ обеспечит достижение нового качества образования. С 2011 года система образования переходит на обеспечение новых образовательных стандартов (ФГОС), закрепленные новым Законом «Об образовании».

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата – качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

В соответствии с Национальной образовательной стратегией (2020) - инициативой "Наша новая школа" 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», «третьейский судья».

Позиция педагогической поддержки - оказывает адресную помощь ребенку: не избавляя от проблемной ситуации, но, 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 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 3. Общая характеристика педагогических кадров

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МОБУ «СОШ «Сертоловский ЦО №2»

Всего работников образовательной организации – 195 чел.

Руководящие и педагогические работники – 145 чел., среди них учителей – 70 чел.

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:

Анализ аттестации педагогического состава **дошкольного отделения**

категория	количество	процент
Высшая	17	35,5 %
Первая	17	35,5 %
Без категории	14	29 %

Школа.

Учителей – 70 чел., среди них 25 человека с высшей и 14 с первой квалификационной категорией. 72 чел. педагогических работников педагогов имеют высшее образование, 9 чел. – среднее профессиональное. Среди учителей – 7 чел. имеют среднее профессиональное образование, 63 чел. – высшее образование.

Проблемы, требующие решения:

- недостаточность притока молодых специалистов в сферу образования;
- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах;
- снижение числа аттестованных педагогов и специалистов школы;

4. Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
Разработать нормативные документы по работе с кадрами. Дополнение и коррекция.	ежегодно
Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами: - плана работы методической службы школы, - плана инновационной деятельности в рамках ФГОС ОО, - плана работы с молодыми специалистами; - плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - положения об аттестации работников на СЗД - положения о конкурсах профессионального мастерства, - положения о системе материального и морального стимулирования.	ежегодно
Проведение профессиональных конкурсов по номинациям (с выплатой грантов победителям из фонда стимулирования): - «Учитель года», - «Классный классный»; - "Воспитатель дошкольного отделения"	Ежегодно
Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета.	Ежегодно
Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат за: - хорошие результаты итоговой аттестации выпускников; - победы на олимпиадах и конкурсах , и т.д. на основе Положения о материальном поощрении работников школы	Ежегодно
Формирование резерва вакантных должностей в коллективе школы (ЦО):	ежегодно

<ul style="list-style-type: none"> - разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения; 	
<p>Создать систему сопровождения молодых специалистов.</p> <p>Организовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставничество; - «Школу молодого педагога»; - круглые столы и другие организационно- методические формы работы со специалистами. 	<p>Постоянно</p>
<p>Повышение профессионализма работников образования</p>	
<p>Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; - составление четкого графика; - обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику с учетом требований профессиональных стандартов; - формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава. 	<p>Постоянно</p>
<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в предметных методических объединениях; - поддержка дистанционных технологий обучения; - распространение опыта работы педагогов – новаторов; - отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями; - научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования; - организация контроля и качества. 	<p>Постоянно</p>

<p>- совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий.</p> <p>Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год.</p> <p>"Профессиональный стандарт "Педагог"".</p> <p>Современное учебное занятие в условиях инклюзивного обучения. Конструирование современного учебного занятия на основе технологий проектной деятельности и педагогического целеполагания.</p> <p>Современные образовательные технологии.</p> <p>ИКТ компетентность учителя.</p> <p>- «Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов.</p> <p>- Планирование посещения педагогами и специалистами школы школьных и районных методических объединений разной формы организации.</p> <p>- Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов».</p> <p>- Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы.</p>	<p>Ежегодно</p> <p>Август-сентябрь</p> <p>Начало учебного года</p> <p>Два раза в год</p>
<p>Повышение уровня категории педагогов (аттестация на 1 и высшую квалификационную категорию)</p>	
<p>Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов</p> <p>http://nsportal.ru</p> <p>http://infourok.ru/konkurs</p> <p>http://pedsovet.org</p>	<p>По графику</p>

<ul style="list-style-type: none"> - проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио». - методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации), 	По требованию
<p>Использование в работе папки с набором документов: САНПИН, Закон «Об образовании», классификация технологий, приказы по основной деятельности, примерные тесты и т.д.с целью успешной подготовки к тестированию.</p>	постоянно
Урегулирование правовых вопросов и социальной политики	
<ul style="list-style-type: none"> - Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам школы на основе выполнения Коллективного договора. 	Постоянно
<ul style="list-style-type: none"> - Внесение изменений в школьную систему стимулирования коллектива школы по результатам деятельности и предоставления образовательных услуг в соответствии с государственным заданием. 	Декабрь-январь
<ul style="list-style-type: none"> - Внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками образовательного учреждения 	

5. Оценка эффективности программы :

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие школьной системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих:

- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;
- систему социальной поддержки, 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;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров и узких специалистов;
- 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;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей района.

6. Целевые показатели (индикаторы):

- Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 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.