

Муниципальное образование город Армавир
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №13
(МБОУ СОШ №13)

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБОУСОШ № 13
протокол от 31.08.2022 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МБОУ СОШ №13
от 31.08.2023 г. № 01-08/96-10
А.В.Мусейлян



Программа
развития кадрового потенциала
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения - средней
общеобразовательной школы № 13
на 2022-2027 годы

2022 год

Содержание программы

| | |
|---|------------|
| Паспорт Программы | стр. 3-7 |
| Пояснительная записка | стр.8 - 10 |
| Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров | стр.11-14 |
| Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2022-2027 гг. | стр.15-19 |

1. Паспорт программы

| | |
|---|--|
| Наименование программы | Программа развития кадрового потенциала МБОУ СОШ № 13 на 2022 — 2027 гг. |
| Основание разработки | для Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции последних изменений Устав школы |
| Документы, послужившие основанием разработки Программы развития | для 1.Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2.Федеральный закон от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»; 3.Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы». 4.Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017– 2030 годы, утверждённая Указом Президента от 09.05.2017 № 203; 5.Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Образование»; 6.Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; 7.Национальный проект «Образование»; 8.«Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р); 9. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" (сроки реализации 2018-2025); 10.Основы государственной молодежной политики до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р.; 11.Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»; 12. Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»; 13. Приказ Министерства просвещения РФ от 17.04.2019 N 179 (ред. от 11.12.2020) «Об утверждении методик расчёта целевых показателей федеральных проектов национального проекта "Образование" (вместе с "Методикой расчета показателей федерального проекта "Современная школа", "Методикой |

| | |
|-----------------------|--|
| | <p>расчета показателей федерального проекта "Успех каждого ребенка", "Поддержка семей, имеющих детей" "Методикой расчета показателей федерального проекта "Цифровая образовательная среда", "Методикой расчета показателей федерального проекта "Учитель будущего", Методикой расчета показателей федерального проекта "Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования);</p> <p>14. Приказ Министерства просвещения РФ от 05.08. 2020 № 882/391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»;</p> <p>15. Приказ Министерства просвещения РФ от 11.12. 2020 № 712 «О внесении изменений в некоторые федеральные государственные образовательные стандарты общего образования по вопросам воспитания обучающихся»;</p> <p>16. Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 22.03.2021 № 115 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;</p> <p>17. Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 17.12.2019 № Р-135 «Об утверждении методических рекомендаций по приобретению средств обучения и воспитания для обновления материально - технической базы общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций в целях внедрения целевой модели цифровой образовательной среды в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результата федерального проекта «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование»;</p> <p>18. Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации от 12.05.2020 г. по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях;</p> <p>19. СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», утв. постановлением Главного государственного санитарного врача России от 28 января 2021 г. № 2.;</p> <p>20. СП. 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утв. постановлением Главного государственного санитарного врача России от 28 сентября 2020 г. № 28.;</p> <p>21. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 11.05.2021 № СК-123/07 «Об усилении мер безопасности».</p> |
| Разработчик программы | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение - средняя общеобразовательная школа № 13 |

| | |
|------------------------------------|--|
| Исполнители программы | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение - средняя общеобразовательная школа № 13 |
| Цель программы | Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и обеспечения доступности образования |
| Задачи программы | <ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. • Создание правовых и организационных условий для развития профессионализма педагогов. • Подготовка педагогов к работе в условиях обновленного ФГОС. • Совершенствование системы стимулирования результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы. • Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию. • Усиление профориентационной работы с выпускниками школы по педагогической направленности |
| Сроки и этапы реализации программы | <p>I этап. Подготовительный – 2022 год:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ состояния кадрового потенциала, - выявление проблем в области кадрового обеспечения организации; - планирование основных направлений и мероприятий программы; - создание условий реализации программы; - начало реализации программы <p>II этап. Основной – 2023-2026 г.г.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поэтапная реализация программы в соответствии с целями и задачами; промежуточный мониторинг результатов; - корректировка планов в соответствии с целями, задачами и промежуточными результатами. <p>III этап. Заключительный – 2027 год:</p> <ul style="list-style-type: none"> - завершение реализации программы; - мониторинг результатов. |

| | |
|---|--|
| <p>Основные мероприятия (направления)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Привлечение молодых специалистов. • Методическое сопровождение педагогов. • Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя. • Стимулирование творческой активности педагогических работников. • Профилактика профессионального «выгорания» педагогов. |
| <p>Ответственные</p> | <p>Административная команда школы</p> |
| <p>Источники финансирования программы</p> | <p>Бюджетные средства.</p> |
| <p>Ожидаемые результаты</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> <p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; • создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических работников; • усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; • повысить динамику аттестации на высшую и первую квалификационные категории; • создать условия для притока молодых специалистов в школу; • создать условия для закрепления молодых специалистов в ОО; • 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; • укомплектованность образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами; • развитие кадрового состава, отвечающего задачам школы; • повышение творческой активности педагогов; • функционирование системы стимулирования деятельности педагогов. |

| | |
|---|--|
| Механизм реализации программы | С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива осуществляется сотрудничество с ФГБОУ ВО АГПУ для притока молодых специалистов и закрепления их в школе. |
| Основные принципы реализации Программы | <ul style="list-style-type: none"> - Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ОО. Основными принципами Программы являются: - 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. |
| Показатели оценки эффективности программы | <ul style="list-style-type: none"> - Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами; - Процент текучести кадров; - Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет; - Образовательный уровень педагогических и руководящих работников; - 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. |
| Управление | Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы и административной командой МБОУ СОШ № 13 |
| Контроль реализации программы | Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы. |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. ВВЕДЕНИЕ

Программа развития Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №13 (далее - Программа) является управленческим документом и составлена в соответствии со стратегиями развития российской системы образования, закрепленными в нормативных и организационных документах: законах, нормативно-правовых актах, государственных, национальных и федеральных проектах.

Вхождение Российской Федерации в десятку ведущих стран мира по качеству общего образования, достижение им конкурентоспособного уровня - государственная стратегия, которая реализуется через национальный проект «Образование» и составляющие его федеральные и региональные проекты, а также государственную программу Российской Федерации «Развитие образования». Достижение этой цели предусматривает изменение всей системы образования в ее содержательно-качественном, кадровом, организационном, управленческом аспектах.

Настоящая Программа разработана на основании приоритетов образовательной политики, закрепленных в документах федерального, регионального и муниципального уровней. Программа представляет собой основной стратегический управленческий документ, регламентирующий и направляющий ход развития муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №13 г. Армавир (далее – МБОУ СОШ№13). В Программе отражаются системные, целостные изменения в школе (инновационный режим), сопровождающиеся проектно-целевым управлением. Программа включает в себя серию проектов, основанных на национальном проекте «Образование» и региональных проектах: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Социальная активность». Реализация этих программ направлена на достижение результатов для всех участников образовательных отношений (обучающихся, педагогов, родителей и иных участников образовательных отношений).

Программа представляет собой документ, планирующий, в соответствии с государственными стратегиями образования и для оптимальной и эффективной реализации образовательной деятельности учреждения, изменение его инфраструктуры: форм, методов, технологий обучения и воспитания, качества профессиональной подготовки педагогического состава, организации образовательного процесса, предметного пространства школы, системы управления качеством обучения.

Программа развития образовательного учреждения, как средство эффективной реализации государственной политики в сфере образования, определяет на среднесрочную перспективу стратегическую направленность

развития школы, конкретизированную в цели, намечает конкретные пути развития образовательного учреждения, сформулированные в задачах и реализуемые в проектах, определяет педагогические, методические, кадровые, организационные, финансовые и материальные ресурсы ее реализации.

Основными функциями настоящей Программы развития являются:

- организация и координация деятельности МБОУ СОШ № 13 по достижению поставленных перед ней задач;
- определение ценностей и целей, на которые направлена Программа;
- последовательная реализация мероприятий Программы с использованием научно - обоснованных форм, методов и средств;
- выявление качественных изменений в образовательном процессе посредством контроля и мониторинга хода и результатов реализации Программы развития;
- интеграция усилий всех участников образовательных отношений, действующих в интересах развития школы.

2. Ценностно-смысловые принципы реализации Программы

Программа развития школы построена на принципах гуманизации, гуманитаризации, дифференциации обучения и воспитания школьников. Гуманизация образовательного процесса является целью и средством формирования педагогического коллектива школы, развития личности педагога и учащегося.

Программа школы ориентирована на удовлетворение образовательных потребностей:

- учащихся и их родителей — в предоставлении гарантированных образовательных результатов;
- общества и государства — в реализации образовательных программ и программ воспитания, обеспечивающих гуманистическую ориентацию личности, закладывающих прочную основу духовно-нравственного и гражданского самосознания молодежи.

Концепция развития школы:

- разработана в соответствии с основными направлениями государственной политики России в области образования, с государственными стандартами образования, стратегией развития воспитания, нормативными документами управления образования и Уставом МБОУ СОШ № 13;
- предусматривает совершенствование учебно-воспитательной, научно—методической, организационно—управленческой сфер деятельности школы;
- исходит из того, что учащийся является полноценным субъектом учебно-воспитательного процесса, он живет в том микросоциуме, которым является школа, поэтому главная задача педагогического коллектива состоит не только в совершенствовании собственно образовательного процесса, но и в организации полноценной, продуманной в деталях

жизнедеятельности обучающихся.

Педагогический коллектив школы строит свою деятельность на следующих гуманистических принципах:

- обеспечение права личности на всестороннее развитие и самоопределение на основе признания самоценности индивидуальности каждого участника образовательного процесса;
- взаимодействие взрослых и детей на основе доверия, уважения к человеческому достоинству каждого, выполнение международной конвенции о правах ребенка;
- гуманизация педагогического общения, отказ от авторитарных методов в обучении и воспитании;
- ценностное единство педагогического коллектива;
- превращение педагогического пространства школы в комфортную среду, способствующую гармонизации внутреннего мира педагогов и учащихся, создающую атмосферу для творчества;
- реализация личностно-ориентированной модели обучения и воспитания учащихся.

За последние годы в школе разработана система педагогических условий по формированию информационной культуры всех участников образовательного процесса, которая успешно реализуется и требует своего развития в новых условиях. Мы определили, что повышение уровня информационной культуры учащихся способствует развитию умений и навыков самостоятельно осуществлять поиск и анализировать информацию из различных источников, формулировать собственные выводы и умозаключения, что напрямую сказалось на уровне исследовательских и проектных ученических работ. В настоящий момент в школе сложились благоприятные условия для интеллектуального и личностного развития детей, выявления одаренных школьников, способных к учебно-исследовательской и проектной деятельности, к творчеству. Целостный подход к построению образовательного процесса в данном случае должен быть основан на интеграции образовательных ресурсов урочной и внеурочной деятельности. При организации исследовательской и проектной деятельности педагогам необходимо предусмотреть возможности повышения самостоятельности, инициативности и в определенной мере — ответственности самого обучающегося. Педагогическое сопровождение самостоятельной деятельности обучающегося в работе над учебным исследованием и проектом мы понимаем как профессиональную деятельность учителя, направленную на создание условий для личностного развития и самореализации обучающихся. Таким образом, организация деятельности учащихся рассматривается не как цель обучения, а как средство их личного развития.

Раздел I. Анализ кадрового потенциала

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведён анализ кадровых условий школы по состоянию на 1 сентября 2022 года. Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 24 педагогических работника, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах. Почасовая нагрузка в среднем составляет 18 часа на одного учителя. За последние три года обновление произошло за счёт прихода новых учителей русского языка, английского языка, математики.

Необходимость разработки программы развития кадрового потенциала возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах и «профессиональным выгоранием» учителей. Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации». Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами и эффективность деятельности образовательной организации зависит в первую очередь от людей, которые в ней работают. И даже не столько от профессионализма каждого конкретного работника, сколько от того, как организовано взаимодействие между ними. В новых условиях приходит понимание необходимости освоения способов совместной деятельности педагогов, независимо от их предметной специальности, развития метапредметных профессиональных компетентностей и т.д.

Актуальность создания программы «Развитие кадрового потенциала» 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 педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города и края. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для кадрового потенциала МБОУ СОШ № 13 характерны омоложение педагогического коллектива, тенденция к повышению квалификации.

Сохранность контингента педагогического коллектива

| Показатель | 2020-2021 учебный год | 2021-2022 учебный год | 2022-2023 учебный год |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Количество работников педагогических и руководящих работников | 31 | 31 | 29 |

Анализ состава заместителей директоров

В школе работают 5 заместителей директора: 1 по УВР, 2 (по 0,5 ставки) по УМР, 1 – по ВР, 1 - по АХР.

| Общее кол-во | Стаж административной работы до 3 лет | Стаж административной работы от 3 до 5 лет | Стаж административной работы от 5 до 10 лет | Стаж административной работы от 10 до 15 лет | Стаж административной работы от 15 до 20 лет |
|--------------|---------------------------------------|--|---|--|--|
| 5 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 |

По возрасту:

- 100% заместителей директора в возрасте от 31 года и старше.

Информация о наличии дополнительного профессионального образования в области менеджмента у административных работников МБОУ СОШ № 13

| Должность | ДПП «Менеджмент» (тема, количество часов, дата) |
|------------------------------|--|
| Директор | «Менеджмент в образовании: обеспечение развития и эффективности деятельности образовательной организации» (620 ч., 01.08.2022 г.) |
| Заместитель директора по УМР | |
| Заместитель директора по АХР | |

Анализ состава педагогических работников

По результатам профессиональной деятельности 4 педагога имеет государственные и отраслевые награды:

- почётный работник общего образования РФ – 2 человека
- грамота Министерства образования и науки РФ - 2 человека

Характеристика кадрового состава по возрасту

| Возраст руководящих и педагогических работников | Количество человек | Процент от общего числа руководящих и педагогических работников |
|---|--------------------|---|
| | | |

| | | |
|---------|----|------|
| До 25 | 5 | 16 % |
| 25 - 60 | 25 | 81% |
| 60+ | 1 | 3% |

Характеристика кадрового состава по стажу работы

| Стаж педагогической деятельности | Количество человек | Процент от общего числа руководящих и педагогических работников |
|----------------------------------|--------------------|---|
| 0- 4 лет | 14 | 45% |
| 4-10 лет | 9 | 29% |
| 11-20 лет | 2 | 6% |
| Более 20 лет | 6 | 20% |

- с высшим образованием – 31

Характеристика кадрового состава по наличию квалификационных категорий

| Показатели | Количество педагогических работников | Процент от общего числа педагогических работников |
|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| Высшая | 9 | 29% |
| Первая | 2 | 7% |
| Соответствие занимаемой должности | 10 | 32% |
| Не подлежат аттестации | 10 | 32% |

В 2022-2023 учебном году в образовательной организации работает 9 молодых специалистов, что составляет 29% от общего числа педагогических работников.

| Предмет/предметная область | Количество |
|----------------------------|------------|
| Русский язык | 1 |
| Математика | 1 |
| Иностранный язык | 2 |
| Начальные классы | 3 |
| Технология, музыка | 1 |
| ОБЖ | 1 |

Школа организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на городских обучающих семинарах, семинарах. Ежегодно на базе ФГБОУ ВО АГПУ, Некомерческого партнёрства «Лабинский центр профориентации», ГБОУ ИРО Краснодарского края, центра непрерывного повышения педагогического мастерства, ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ» руководящие и педагогические работники

проходят курсы повышения квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитах педагогических работников.

Анализ кадрового состава свидетельствует, что школа укомплектована в основном молодыми учителями и учителями среднего возраста. Уровень образования педагогических работников соответствует требованиям занимаемых должностей. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется на основе перспективного план - графика получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности педагогическими и руководящими работниками с учётом запросов педагогов, результатов их педагогической деятельности, с учётом целей и задач, стоящих перед образовательной организацией. В целях повышения качества образовательной деятельности в школе проводится целенаправленная кадровая политика, основная цель которой – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии, в соответствии потребностями школы и требованиями действующего законодательства. Основные принципы кадровой политики направлены:

- на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала;
- создание квалифицированного коллектива, способного работать в современных условиях;
- повышения уровня квалификации персонала.

Кадровый потенциал школы динамично развивается на основе целенаправленной работы по повышению квалификации педагогов.

Ежегодно проводится 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 школы.

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность. Но теперь наблюдается «омолаживание кадров», что требует совершенствования системы наставничества.

Проблемы, требующие решения:

- 1) Привлечение и закрепление молодых специалистов.
- 2) Организация непрерывного профессионального развития молодых педагогов.
- 3) Совершенствование системы наставничества.
- 4) Стимулирование творческой активности педагогических работников.
- 5) Профилактика профессионального «выгорания» педагогов.

Раздел II. Мероприятия по реализации программы развития кадрового потенциала педагогических работников МБОУ СОШ № 13 на 2022-2027 годы

| № п/п | Наименование | Сроки |
|--------------|--|--------------|
| | I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров. | |

| | | |
|-----|--|--|
| 1.1 | <p>Оформление пакета нормативных документов по работе с педагогическими кадрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - плана работы методической службы школы; - плана инновационной деятельности в рамках ФГОС НОО, ООО, СОО - плана работы с молодыми специалистами; - перспективного плана повышения квалификации руководящих и педагогических работников; - Положения о конкурсах профессионального мастерства, о комплектовании кадрами ОО, о системе материального стимулирования; - Приказа о создании аттестационной комиссии; - Приказа об организации аттестации педагогических работников; - Приказов об установлении повышающего коэффициента по результатам аттестации; - Внесение изменений и дополнений в локальные акты и распорядительные документы школьного уровня по аттестации педагогических работников в соответствии с муниципальными и региональными нормативными документами | В течение действия Программы по мере необходимости |
| 1.2 | Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах | Май (ежегодно) |
| 1.3 | Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства | Сентябрь (ежегодно) |
| 1.4 | Прогнозирование численности обучающихся | Май (ежегодно) |
| 1.5 | Прогнозирование численности кадров | Май (ежегодно) |
| 1.6 | Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы. Организация многовекторной системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников, максимально приближенной к потребностям каждого педагога, предоставляющей доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения и воспитания. | В течение действия Программы |
| 1.7 | Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передачи педагогического опыта (подготовка к ГИА-9, ГИА-11, ВПР, работа с одаренными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.) | В течение действия Программы |
| 1.8 | Участие в августовской конференции педагогических работников | Август (ежегодно) |

| | | |
|---|---|------------------------------|
| 1.9 | Создание системы сопровождения молодых специалистов: - наставничество; - «Школа молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно-методические формы работы со специалистами. | В течение действия Программы |
| 2. Работа с резервом | | |
| 2.1 | Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность: анализ потребностей в руководящих кадрах | По мере появления вакансий |
| 3. Профилизация образования | | |
| 3.1 | Организация работы по ориентации обучающихся на педагогические профессии. | В течение учебного года |
| 3.2 | Проведение дней самоуправления | В течение учебного года |
| 3.3 | Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов | В течение действия Программы |
| 4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования | | |
| 4.1 | Экспертиза кадрового состава. | Май, сентябрь (ежегодно) |
| 4.2 | Диагностика профессиональных затруднений руководящих и педагогических работников школы. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов. | В течение действия Программы |
| 4.3 | Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода. | В течение действия Программы |
| 4.4 | Участие в проблемных семинаров по подготовке к ГИА-9, ГИА-11, ВПР | ежегодно |
| 4.5 | Участие в работе городских и школьных профессиональных методических объединений | В течение действия Программы |
| 4.6 | Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно - деятельностного подхода | |
| 4.7 | Расширение фонда методической и справочной литературы | |
| 4.8 | Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами | |

| | | |
|---|---|------------------------------|
| 4.9 | Получение руководящими и педагогическими работниками дополнительного профессионального образования, направленного на реализацию приоритетных федеральных и региональных программ: - ЦОС: Цифровая образовательная среда; - Развитие функциональной грамотности у обучающихся; - Наставничество; - Финансовая грамотность обучающихся; - Обновленные ФГОС НОО, ООО, СОО; - Одаренные дети (работа по выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов у детей); - Профориентационное школьное пространство; - Эффективные управленческие команды в образовательной системе. | |
| 5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы | | |
| 5.1 | Формирование банка данных достижений педагогических работников школы Анализ результативности деятельности педагогических работников | В течение действия Программы |
| 5.2 | Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОО, обновление имеющихся материалов | В течение действия Программы |
| 6. Конкурсы как форма профессионального развития | | |
| 6.1 | Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства | Постоянно |
| 7. Создание эффективных моделей аттестации | | |
| 7.1 | Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур с целью установления высшей и первой квалификационных категорий | 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 |
| 11. Моральное стимулирование педагогических работников | | |
| 11.1 | Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровней руководящих и педагогических работников | Ежегодно |
| 11.2 | Корректировка банка награжденных руководящих и педагогических 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:

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 педагогических работников.

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 школу 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 муниципального задания.

3. Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников.

Прогноз конечных результатов реализации:

Стопроцентная укомплектованность школы руководящими и педагогическими кадрами;

Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 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 города Армавира, Краснодарского края, РФ.