

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Тальская средняя общеобразовательная школа»
663653, Красноярский край, Ирбейский район, с.Талое, ул.Лесная, 21
Тел.(39174) 34-2-22, E-mail: taloecho@yandex.ru

Утверждена
приказом директора школы
№ 02-04-78 от 31.08.2021 г.

ПРОГРАММА
*«Подготовка и развитие
кадрового резерва»
2021-2024годы*

Раздел 1. Паспорт программы

Наименование программы	«Подготовка и развитие кадрового резерва»
Разработчик и исполнитель программы	Администрация и коллектив МБОУ Тальская сош Ирбейского района Красноярского края
Цель программы	Подготовка и развитие кадрового резерва коллектива школы, для предоставления качественных образовательных услуг и доступности образования.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Привлечение молодых специалистов в ОО, развитие наставничества;2. Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении;3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;4. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы;5. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях введения ФГОС -21.6. Стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.
Срок реализации программы	2021 — 2024 годы
Ожидаемые результаты	Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг. Реализация программы позволит: <ul style="list-style-type: none">- создать условия для увеличения притока молодых специалистов бывших выпускников школы в школу и закрепления их в поселении;- оптимизировать возрастной состав педагогических кадров;- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования;- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.
Механизм реализации	<ul style="list-style-type: none">• С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями Ирбейского района.• Реализация проекта МОПЕД, для притока молодых специалистов, выпускников школы в школу и закрепления их в поселении.• Участие в конкурсе краевых проектов по поддержке молодых специалистов• Реализация программы Наставничество (Группы равных).

Понятия и принципы	Программа — это нормативно-управленческий документ, включающий качественно — количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ОО. Основными принципами Программы являются: <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.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль реализации осуществляется Педагогическим советом школы.
Контроль	Не реже одного раза в год ответственные должны предоставлять на заседаниях ШПС информацию о ходе выполнения Программы. По необходимости заслушивает исполнителей по различным направлениям Программы на административных совещаниях.

Раздел 2. Обоснование необходимости и назначение программы

За последние годы в федеральной и муниципальной системе образования произошли существенные изменения. Эти изменения происходят через реализацию Национальных проектов «Образование», которые обеспечивают достижение нового качества образования, введение обновленных образовательных стандартов (ФГОС-21), закрепленные Законом «Об образовании».

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

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.

В управлении нашей школой основным подходом выбран: проектно - программный, который позволяет успешно реализовать Программу развития школы, где одним из основных направлений является работа с педагогическими кадрами ОО.

Раздел 3. Анализ кадровых условий.

Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 24 педагога. На внутреннем совместительстве 11 человек, что обеспечивает потребность в узких специалистах и специалистах сопровождения. Почасовая нагрузка в среднем составляет 22-23 часа на одного учителя, что соответствует муниципальному заданию по оказанию образовательных услуг. За последние три года в коллектив пришли 2 молодых специалиста, средний возраст 45 лет. Для функционирования школы педагоги прошли переподготовку по некоторым предметам, данный факт позволяет коллективу функционировать.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
 «Тальская средняя общеобразовательная школа»
 663653, Красноярский край, Ирбейский район, с.Талое, ул.Лесная, 21
 Тел.(39174) 34-2-22, E-mail: taloechoch@yandex.ru

Ведущим органом коллегиального управления образовательным учреждением является педагогический совет. Ежегодно проводится 2-5 тематических заседаний, где рассматриваются вопросы формирования образовательной программы, ведение инновационной и экспериментальной деятельности, апробации новых технологий, внедрение ЦОС.

Таким образом, вся организационно-управленческая работа с педагогическими кадрами строится на основе комплексно - целевого планирования деятельности образовательного учреждения.

Проблемы, требующие решения:

- старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования;
- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах;

Раздел 4. Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	2021-2022 год, в дальнейшем ежегодно
Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами: <ul style="list-style-type: none"> • плана работы педагогического совета школы, • Плана инновационной деятельности в рамках ФГОС-21 • плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; • график аттестации работников; • положения о конкурсах профессионального мастерства, положения и системы материального стимулирования; • план работы «Группа равных». 	2021-2022 год, в дальнейшем ежегодная корректировка
Проведение профессиональных конкурсов по номинациям (с выплатой грантов победителям из фонда стимулирования): <ul style="list-style-type: none"> -«Методический поиск», -Интегрированный урок - «Педагог года», «Классный руководитель года» 	Ежегодно
Чествование лучших педагогов на уровне школы и района (празднике, посвященном Дню учителя), Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета.	Ежегодно - октябрь
Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат за: <ul style="list-style-type: none"> • качественные результаты итоговой аттестации выпускников; • победы в олимпиадах и т.д. на основе Положения о материальном поощрении работников школы 	Ежегодно
Формирование резерва вакантных должностей в коллективе: <ul style="list-style-type: none"> - разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения; 	Ежегодно

<p>Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создать условия для реализации проекта МОПЕД в разрезе допрофессиональной подготовки учащихся на второй и третьей ступени обучения. • Сотрудничество с педагогическими организациями (вузы, ссузы) • Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в Учреждения среднего и высшего профессионального педагогического образования на протяжении всего периода обучения; 	<p>До 2024года</p>
<p>Создать систему сопровождения молодых специалистов. Организовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наставничество «Группа равных»; - круглые столы и другие организационно- методические формы работы со специалистами. 	<p>При поступлении в Школу молодых специалистов</p>
<p>Повышение профессионализма работников образования</p>	
<p>Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработать единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; • составить график; • обеспечить исполнение плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику; • формировать заказ 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; <p>Организация контроля и качества. Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Обеспечение ФГОС-21 НОО и ООО», • «Новые подходы в специально-коррекционном обучении», • «Развитие технологии учебного проектирования», • «Повышение качества обучения по математике в 5-11 классах за счет повышения квалификации учителя». • «Освоение системы дистанционного обучения педагогов», освоение ЦОР. <p>Анализ и корректировка ИОМ педагогов на учебный год.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Планирование взаимно посещения педагогами уроков. <p>Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов».</p> <ul style="list-style-type: none"> - Заключение договоров с организациями на оказание данной образовательной услуги, как за счет средств ОУ, так и лично педагогов. - Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы. 	<p>постоянно</p> <p>Ежегодно</p> <p>Начало учебного года</p>

Повышение уровня категорийности педагогов (аттестация)	
Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов, через работу с сайтом центра аттестации	По графику
Методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации),	по мере поступления документации
- Оформление аналитических материалов педагогов в электронном варианте для подготовки к процедуре аттестации.	Постоянно
- Использование в работе папки с набором документов: САНПИН, Закон «Об образовании», классификация технологий, приказы по основной деятельности, с целью успешной подготовки к тестированию.	постоянно
Урегулирование правовых вопросов и социальной политики	
Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам школы на основе выполнения Коллективного трудового договора.	Постоянно
Внесение изменений в школьную систему стимулирования коллектива школы по результатам деятельности и предоставления образовательных услуг.	По мере необходимости

Раздел 5. 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 района по воспроизводству педагогических кадров;
- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;
- систему 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;
- процент выпускников поступающих в педагогические учреждения;
- 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.

Раздел 6. Целевые показатели (индикаторы):

- 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.
- Доля учителей начального и основного общего образования, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту. Показатель характеризует степень готовности педагогических работников к внедрению федеральных государственных стандартов.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Тальская средняя общеобразовательная школа»
663653, Красноярский край, Ирбейский район, с.Талое, ул.Лесная, 21
Тел.(39174) 34-2-22, E-mail: taloesoch@yandex.ru

- 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.

Раздел 6. Прогноз конечных результатов реализации

Увеличен удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 35 лет в муниципальных образовательных учреждениях системы образования Ирбейского района — до 5 %;

Увеличена доля учителей начальной и основной школы, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту до 100%.

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит 75%, на соответствие занимаемой должности 10%;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности - до 50% от общей численности коллектива.

Коллектив школы продолжит участвовать в инновационных проектах и конкурсах системы образования Ирбейского района и Красноярского края.