Муниципальное общеобразовательное учреждение

Никольская основная школа Тутаевского муниципального района

СОГЛАСОВАНО Решение педсовета №2 от 19.12.2023 МОУ Никольской ОШ

Утверждено приказом директора МОУ Никольской ОШ от 29.12.2023 г. № 89/01-10

Программа развития кадрового потенциала на 2024 – 2026 годы

Программа развития кадрового потенциала МОУ Никольской ОШ на 2024 – 2026 годы

1. Паспорт программы

Полное наименование программы	Программа развития кадрового потенциала в МОУ Никольской ОШ на 2024 – 2026 годы			
Основание для разработки Программы	Никольской ОШ на 2024 – 2026 годы — ФЗ «Об образовании в Российской Федерации » от 29.12.2012 г.№273. — Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования - ФГОС НОС (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»). — Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования - ФГОС ООС (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного			
Разработчики Программы	стандарта основного общего образования»). — Приказ Министерства труда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550.			
	Рабочая группа педагогических и руководящих работников МОУ Никольской ОШ			
Основная цель Программы	 Формирование педагогического коллектива, способного обеспечить доступность качественного образования соответствующего требованиям инновационного социально-ориентированного развития Российской Федерации; улучшение кадрового потенциала системы образования школы; повышение престижа профессии учителя в сельской 			
Основные задачи Программы	местности. - Создание условий для повышения квалификации педагогов (аттестация на первую и высшую категории); - создание эффективной модели непрерывного профессионального роста педагогов; - обобщение и демонстрация педагогического опыта педагогов; - развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; - развитие коллектива единомышленников; - содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию.			
Целевые индикаторы Программы	- Доля учителей, прошедших обучение на курсах повышения квалификации и имеющие возможность выбора программ обучения, от общей численности учителей;			

	 доля учителей, эффективно использующих современные образовательные технологии (в т.ч. ИКТ) в профессиональной деятельности, от общей численности учителей; доля учителей, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществах и регулярно получающих в них профессиональную помощь; доля учителей прошедших оценку качества работы и ее 			
	соответствия современным регламентам (аттестацию) новым правилам, от общей численности учителей.			
Сроки и этапы реализации Программы.	2024 – 2026 годы			
Ожидаемые конечные результаты	В результате выполнения Программы будет обеспечено:			
реализации программы	 совершенствование системы кадрового потенциала школы; стабильное функционирование школы в режиме развития; внедрение и эффективное использование новых систем и технологий обучения, электронных образовательных ресурсов нового поколения; увеличение количества педагогических кадров, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность; увеличение количества педагогов, дающих открытые 			
	 увеличение количества педагогов, дающих открытые уроки, занятия, мастер-классы; результативное участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня; совершенствование организации методического сопровождения педагогов. 			

2. Обоснование актуальности

В течение ряда лет школа живет в условиях модернизации образования, которая, по сути, является процессом внедрения инноваций. Особый статус приобретает инновационный процесс в связи с новыми федеральными образовательными стандартами. Необходимое условие их реализации — освоение педагогами новых целевых ориентаций образовательного процесса, развитие и преобразование профессиональной компетентности педагогических работников.

Профессиональный стандарт педагогической деятельности включает компетенции, обеспечивающие успешное решение профессиональных задач в следующих областях:

- постановка целей и задач педагогической деятельности;
- мотивация учебной деятельности; обеспечение информационной основы педагогической деятельности;
- разработка программ и принятия педагогических решений;
- организация учебной деятельности.

Анализ ситуации в школе выявляет основную проблему, проявляющуюся в отсутствии системного подхода к формированию профессиональной компетентности педагогических работников, в силу чего результаты часто не соответствуют их целевым ориентациям.

Процесс повышения квалификации будет эффективным (приведет к системным изменениям профессиональной компетентности), если будет:

1) ориентирован на системно-деятельностный подход к формированию профессиональной компетентности, становление мотивационно-ценностного, операционально-технологического, когнитивного и рефлексивно-оценочного ее компонентов.

- 2) базироваться на современных технологиях обучения педагогов, включая групповое проектирование образовательного процесса, группы поддержки и т.п.
- 3) будет обеспечен современными образовательными программами и методическими материалами.
- 4) будет обеспечен разработкой организационных форм повышения квалификации педагогических работников.

Согласно новым стандартам педагогический работник должен обеспечить условия для формирования личности, способной к саморазвитию. Педагог, реализующий ООП основного общего образования, должен уметь:

- Оценивать условия решения развивающих задач урока, оценивать текущее состояние и потенциал развития обучающегося;
- Выбирать и применять современные образовательные технологии, адекватные поставленным целям;
- Использовать данные профессионального мониторинга для планирования и реализации педагогической деятельности;
- Использовать современные способы оценочной деятельности;
- Осуществлять профессиональную рефлексию своей деятельности в соответствии с целевыми ориентациями ФГОС;
- Анализировать программы, методические комплексы и отдельные дидактические материалы;
- Разрабатывать программы внеурочной деятельности и дидактические материалы.

3. Характеристика проблемы, на решение которой направлена программа и оценка сложившейся ситуации.

Всего в учреждении 6 педагогов. Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами на 100 %, административный аппарат на 100 %. Образовательный процесс в учреждении осуществляют 6 учителей. 50 % педагогов имеют возраст свыше 50 лет, нет учителей, которые аттестованы на высшую квалификационную категорию. Педагоги использует в своей работе информационные коммуникационные технологии (ИКТ) и электронные образовательные ресурсы (ЭОР).

Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое самообразование, активно включаться в методическую работу, использовать новейшие достижения науки и передового педагогического опыта.

4. Цели и задачи Программы

Цель: улучшение кадрового потенциала школы; обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации.

Задачи:

- способствовать аттестации педагогов на первую и высшую категории;
- организовать своевременное повышение квалификации педагогическим работникам, работу по повышению уровня педагогического мастерства;
- совершенствовать систему поощрения педагогов;
- содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию.

5. Перечень и описание программных мероприятий

No	Мероприятие	Мероприятие Сроки исполнения Ответстве				
	Цель: обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально					
	ориентированного развития школы.					
	Индикатор цели: удовлетворенность населения села качеством образования					
	Задача 1. Способствовать аттестации педагогов на первую и высшую категории.					
1.	Обеспечение условий для своевременного	ежегодно	директор			
	прохождения педагогами аттестации на					
	категории.					
2.	Оказание поддержки и создание	ежегодно	директор,			
	мотивации при аттестации педагогов.		ответственный по учебной работе			
3.	Проведение школьного конкурса	ежегодно	директор,			
	профессионального мастерства «Учитель		ответственный по учебной работе, ответственный по			
	года»	2221222	методической работе			
4.	Создание и реализация педагогических	2024-2026	учителя предметники			
	проектов.					
	Задача 2.Организовать своевременное в	<u>*</u>	скими работниками, работу по повышению уровня			
	1	педагогического мастерств				
5.	Повышение квалификации педагогических					
	и руководящих работников, курсовую					
	переподготовку					
6.	Обеспечение условий для проведения	ежегодно	администрация			
	работы по повышению уровня					
7	педагогического мастерства					
7.	Участие в научно-методических	ежегодно	администрация			
	семинарах всероссийского, регионального, муниципального уровней					
8.	V 1					
8.	Проведение открытых уроков по использованию технологии системно-	периодически	администрация, учителя предметники			
9.	деятельностного подхода в обучении. Организация шефства-наставничества.	по мере необходимости	элминистрания			
10.	Составление, корректировка и анализ	1	администрация ответственный по учебной работе, ответственный по			
10.	индивидуального плана развития педагога.	ежегодно	методической работе			
11.	индивидуального плана развития педагога. Создание условий для формирования	ANKAFO THA	ответственный по учебной работе, ответственный по			
11.	создание условии для формирования	ежегодно	ответственный по учесной рассте, ответственный по			

	индивидуальных траекторий		методической работе			
	профессионального, карьерного и					
	личностного роста педагогов, для					
	непрерывного совершенствования					
	профессионального мастерства учителя.					
12.	Включение педагогов в современные	ежегодно	ответственный по учебной работе, ответственный по			
	направления научно-педагогической и		методической работе			
	исследовательской деятельности.					
13.	Организация работы по обобщению и	ежегодно	ответственный по учебной работе, ответственный по			
	обмену передовым педагогическим		методической работе			
	опытом.		1			
14.	Участие в проведении мастер-классов на	По мере возможности	ответственный по учебной работе, ответственный по			
	уровне школы и муниципалитета		методической работе			
			1			
	Задача 3. Совершенствовать систему поощрения педагогов.					
15.	Материальное поощрение педагогов,	ежегодно	директор школы, ответственный по учебной работе,			
	активно участвующих в инновационной		ответственный по методической работе			
	деятельности и методической работе.					
16.	Представление и награждение лучших	ежегодно	директор школы, ответственный по учебной работе,			
	работников школыгосударственными,		ответственный по методической работе			
	муниципальными и отраслевыми наградами					
	и знаками отличия.					
17.	Стимулирование педагогов к участию в	ежегодно	директор школы, ответственный по учебной работе,			
	конкурсах педагогического мастерства		ответственный по методической работе			
	различных уровней.		,, ,			
	Задача 4. Содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию.					
18.	Привлечение и поддержка талантливых,	ежегодно	администрация			
	перспективных молодых педагогов					
19.	Организация обучения школы	2024 – 2026	администрация			
	наставничества для методического					
	сопровождения, адаптации и становления					
	молодых педагогов.					

6. Этапы и сроки реализации программы, механизмы.

Программа рассчитана на 3 года, с 2024 по 2026 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

7. Описание системы управления реализацией программы

Администрация учреждения в ходе выполнения Программы:

- осуществляет координацию деятельности по эффективной реализации ее мероприятий участниками Программы, обеспечивающих достижение показателей Программы;
- разрабатывает в пределах своих полномочий нормативные (индивидуальные) правовые акты (локальные акты), необходимые для выполнения Программы;
- подготавливает доклады о ходе реализации Программы;
- подготавливает ежегодно при необходимости в установленном порядке предложения по уточнению мероприятий Программы на очередной год, уточняет затраты по мероприятиям Программы, а также механизм ее реализации;
- несет ответственность за своевременную и качественную реализацию Программы;
- организует внедрение информационных технологий и контроля за ходом выполнения мероприятий Программы;
- размещает на официальном сайте школы информации о результатах реализации Программы.

8. Индикаторы для оценки результатов Программы.

К 2026 году:

- ✓ Количество педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории 80 %;
- ✓ Количество педагогов, включенных в инновационную деятельность 80 %;
- ✓ Удельный вес педагогов, участвующих в конкурсах педагогического мастерства за пределами школы 33 %;
- ✓ Удельный вес педагогов, участвующих в дистанционных проектах 50 %.

Заключительный этап.

- 1. Обобщение результатов программы.
- 2. Описание результатов и модели развития профессиональной компетентности педагогических работников через освоение и использование педагогических проектов в своей деятельности.

Оценка эффективности реализации программы

- 1. Развитие профессиональной компетентности педагогических работников.
- 2. Повышение уровня удовлетворенности педагогических работников результатами своего труда.

- 3. Сплочение коллектива.
- 4. Презентация опыта работы на разном уровне.
- 5. Выстраивание новых взаимоотношений между педагогами и обучающимися.
- 6. Победа на конкурсах профессионального мастерства.
- 7. Повышение мотивации учащихся к обучению.
- 8. Повышения уровня самообразования педагогических работников.

Риски

- 1. Удаленность от центра, невозможность использования ресурсов городской среды, и ограниченность внутренних ресурсов школы.
- 2. Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.
- 3. Дефицит специалистов (тьютеры, психологи, эксперты).
- 4. Недостаточное финансирование.

Система мер по минимизации рисков реализации Программы

Возможные риски по реализации программы	Пути минимизации рисков
Неполнота отдельных нормативно-правовых документов, не	Регулярный анализ нормативно-правовой базы школы на предмет ее
предусмотренных на момент разработки и начало внедрения	актуальности, полноты, соответствия решаемым задачам.
Программы.	
Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у	Систематическая работа по обновлению внутри учрежденческой
отдельных педагогов по реализации инновационных образовательных	системы повышения квалификации. Разработка и использование
технологий.	эффективной системы мотивации включения педагогов в
	инновационные процессы.

Характеристика педагогического коллектива МОУ Никольской ОШ

Всего педагогических работников	6
Всего учителей	6
Совместители	-
Воспитатель дошкольных групп	0
Имеют категории: высшую	0 (0 %)
первую	5 (67 %)

Приложение № 2

Перспективный план прохождения аттестации на первую и высшую квалификационную категорию педагогическими работниками МОУ Никольской ОШ

$N_{\underline{0}}$	Ф.И.О.учителя	категория	Предмет, должность	2024	2025	2025
1	KEB	первая	директор,	апрель-май		
			учитель математики,			
			физики			
2.	ГЕВ	первая	учитель немецкого языка		ноябрь-декабрь	
3.	АНК	первая	учитель начальных классов	январь-февраль		
4.	ΑΤΓ	первая	учитель истории	январь-февраль		
5.	ПТВ	первая	учитель начальных классов		ноябрь-декабрь	
6.	РВН	соответствие	учитель географии			ноябрь-декабрь
		должности				
	Итого:	5 (67 %)				6 (100 %)