
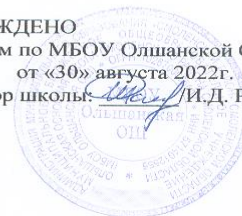


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОЛЬШАНСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА
СМОЛЕНСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Рассмотрена и принята
на заседании педагогического совета

Протокол № 1 от «30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом по МБОУ Ольшанской ОШ
№ 60 от «30» августа 2022г.
Директор школы:  И.Д. Ракицкая/



Программа по обеспечению
МБОУ Ольшанской ОШ
квалифицированными кадрами

Паспорт программы

Наименование программы	Программа по обеспечению МБОУ Ольшанской ОШ квалифицированными кадрами на 2022-2025 годы (далее Программа)
Заказчик программы	Администрация ОО
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	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. Профессиональные стандарты
Разработчик программы	Администрация ОО
Исполнитель программы	Администрация ОО
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и обеспечения доступности образования
Задачи программы	Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в условиях Федеральных образовательных стандартов. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности Привлечение молодых специалистов в ОО; Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе
Сроки реализации программы	2022-2025 годы

<p>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 и повышение 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 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
<p>Механизм реализации программы</p>	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива осуществляется сотрудничество с образовательными организациями Смоленского района</p>
<p>Основные принципы реализации Программы</p>	<p>Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояние и прогноз развития кадровой политики МБОУ Ольшанской ОШ.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы; 2. системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы; <p>Интеграция педагогической науки и практики; Дифференцированный и индивидуальный подход к образованию всеобщность; непрерывность; единство общей и профессиональной культуры; индивидуализированность; взаимосвязь и преемственность; доступность; опережающий характер; вариативность</p>

<p>Показатели оценки эффективности Программы</p>	<p>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</p>
<p>Управление</p>	<p>Организация выполнения Программы и контроль хода ее реализации осуществляется педагогическим советом школы и администрацией школы</p>

Пояснительная записка

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 процесс оптимизации образовательной деятельности в школе, а также разработать меры по стабилизации деятельности педагогических кадров.

Актуальность, важность, целесообразность разработки Программы по обеспечению МБОУ Ольшанской ОШ квалифицированными кадрами обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлен переход на ФГОС нового поколения; происходит модернизация в сфере образования; формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образование; обновление структуры и содержания образования.

Создание условий для внедрения к 2024 году современной и безопасной среды, обеспечивающей формирование стремления к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций, путем обновления информационно-коммуникационной инфраструктуры подготовки кадров.

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 способы действия детей; консультирует, корректирует действия.

Позиция воспитателя: создает условия для приобретения детьми жизненного опыта (общения, выбора, ответственного поведения, саморегуляции), самостоятельной выработки ценностей.

Позиция педагогической поддержки: оказывает адресную помощь ребенку, не избавляя от проблемной ситуации, а 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 компетенции, но и личностный потенциал педагога.

Мероприятия по реализации программы
«Педагогические кадры» на 2022-2025 г.г.

N п/п	Наименование	Сроки
1. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров		
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 передаче педагогического опыта (подготовка к ГИА, ВПР, работа с одаренными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями)	В течение действия Программы
1.7	Участие в августовской конференции педагогических работников	Август (ежегодно)
2. Работа с резервом		
2.1	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность:	По мере возникновения вакансий
	- анализ потребностей в руководящих кадрах.	
3. Профилизация образования		
3.1	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.	В течение учебного года
	- проведение дней самоуправления.	Март (ежегодно)
3.2	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	Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста	Сентябрь (ежегодно)

	Диагностика профессиональных затруднений педагогических	Сентябрь, декабрь (ежегодно)
--	---	------------------------------------

4.4	Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода.	В течение иедействия Программы
4.5	Участие в проблемных семинарах по подготовке к ГИА и ВПР.	ежегодно
4.7	Участие в работе районных методических объединений	В течение действия Программы
4.8	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно-деятельностного подхода	В течение ие действия Программы
4.9	Расширение фонда методической и справочной литературы	В течение иедействия Программы
4.10	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами	В течение иедействия Программы
4.11	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах СОИРО	В течение иедействия Программы
5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы		
5.1	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности.	В течение действия Программы
5.2	Создание и функционирование персональных сайтовучителей-предметников	В течение действи я Программы
5.3	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	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	Ноябрь (ежегодно)
7.2	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур	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 экспериментальную деятельность	Ежегодно
9. Создание здоровьесберегающих условий		
9.1	Способствовать оздоровлению педагогических работников 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 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

Прогноз конечных результатов реализации

Стопроцентная укомплектованность школы педагогическими и руководящими кадрами;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 80%;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности - до 55% от общей численности педагогического коллектива.