Управление кадровым потенциалом

Программа развития кадрового потенциала МКОУ «Ванашинская ООШ» на 2021-2025 годы

Содержание программы

1. Паспорт Программы – ----------2-3стр.
2. Пояснительная записка - ----------4-5 стр.

Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров ----------6-8 стр.
Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2021-2025 гг ----9-10 стр.

Составитель программы : Амирбекова З.М

Директор школы А.А.Шахмурзаева

1. Паспорт Программы

Наименование Программы	**Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения**
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Ванашинская ООШ»
Исполнители Программы	Педагогический коллектив МКОУ «Ванашинская ООШ»
Цель Программы	Целью программы является формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности.
Задачи Программы	1. Информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования, возможностях повышения профессиональной квалификации 2. Включение педагогов в проектную деятельность 3. Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию 4. Изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их ролив системе образовательного учреждения 5. Формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества) 6. Содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива.
Этапы и сроки реализации Программы	I этап – подготовительный (январь-сентябрь 2021 г.): разработка основной концептуальной идеи и текста Программы, её обсуждение, принятие и утверждение. Обеспечение необходимых условий и ресурсов для основного этапа реализации Программы. II этап - основной (октябрь 2021 – апрель 2026 г.): реализация ведущих направлений Программы в МКОУ Ванашинская ООШ» (далее – ОО) и осуществление промежуточного контроля. III этап – завершающий (май – сентябрь 2026г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.
Направления деятельности	1. Нормативное обеспечение 2. Методическое сопровождение 3. Организационно - деятельностное направление

Оценка эффективности реализации Программы	Критерии эффективности реализации программы: количество и качество результатов деятельностипедагогов, составляющих основу педагогического портфолио; − количество и качество методических идидактических разработок педагогов.
Ожидаемые конечные результаты	Ожидаемые результаты 1. Системные эффекты: перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения; актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества; организация единой методической «сети»учреждения; разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ; разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (раздел основной образовательнй программы школы, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/ дидактических материалов различного рода). 2. Эффекты саморазвития педагогов: определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности; развитее индивидуального стиля педагогической деятельности; повышение качества содержания педагогического портфолио. 3. Образовательный эффект: позитивная динамика развития учащихся

2. Пояснительная записка

В условиях внедрения ФГОС второго поколения, в соответствии требованиями профессиональных стандартов в области образования становится важным процесс взаимной адаптации учителя и науки, т.е. «умение жить вместе». Для учителя это означает умение «спрашивать» науку, узнавать новое, не бояться читать самые сложные статьи, понимать относительность научных открытий, видеть свою пользу от общения с наукой. Готовность педагогического коллектива школы к внедрению Федерального государственного образовательного стандарта нового поколения и стандарта педагога требует постоянного обучения «на рабочем месте», когда инновационный опыт «проживается» и рефлексируется в новые профессиональные задачи. Реализация этого условия возможна при включении педагогов в инновационные процессы. В связи с этим актуальными становятся следующие черты учителя-профессионала:

-умение работать в условиях постоянных изменений;

-признание необходимости смены технологий в достаточно короткие промежутки времени;

-желание непрерывного повышения квалификации.

Актуальность, важность, целесообразность разработки Программы развития кадрового потенциала в ОО обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлён переход на обновленный ФГОС НОО, ООО; происходит модернизация в сфере образования новых технологий; формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования; 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, путём обновления информационно-коммуникационной инфраструктуры подготовки кадров.

Актуальность создания программы 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 учителя. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе на уровне города, округа и области. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

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».

Позиция педагогической поддержки: оказывает адресную помощь ребенку, не избавляя от проблемной ситуации, а помогая ее преодолевать.

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.

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.

Цель программы

Формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности.

Задачи программы

1. Информирование педагогов о современных тенденциях в системеобразования, возможностях повышения профессиональной квалификации
2. Включение педагогов в проектную деятельность
3. Формирование «внутренней» мотивации к профессиональномусаморазвитию
4. Изменение установок и ожиданий членов педагогического коллективапо отношению к их роли в системе образовательного учреждения
5. Формирование ценностно-ориентационного единства группы(профессионального сообщества)
6. Содействие процессу профессиональной и психологической адаптациииновых членов педагогического коллектива.

Этапы работы

I этап – подготовительный (январь-сентябрь 2021 г.): разработка основной концептуальной идеи и текста Программы, её обсуждение, принятие и утверждение. Обеспечение необходимых условий и ресурсов для основного этапа реализации Программы.

II этап - основной (октябрь 2021 – апрель 2026 г.): реализация ведущих направлений Программы в МКОУ Ванашинская ООШ (далее – ОО) и осуществление промежуточного контроля.

III этап – завершающий (май – сентябрь 2026г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий

период

Раздел 1: Общая характеристика педагогических кадров ОО

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий школы по состоянию на 1 сентября 2021 года.

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 12 педагогических работников, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения, учителях математики. Почасовая нагрузка в среднем составляет 18 часов на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей русского языка, начальных классов, математики.

Сохранность контингента педагогического коллектива

Показатель	***2018-2019учебный год***	***2019-2020 учебный год***	***2020-2022 учебный год***
Количество работников педагогических и руководящих работников	**11**	**11**	**12**

Школа организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на городских обучающих семинарах, семинарах-практикумах и в специализированных образовательных учреждениях Республики Дагестан и дистанционно через образовательные центры других регионов.

Повышение квалификации педагогических работников

Учебный год	**Всего педагогических работников**	**Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации**	
		число	**% от общего**
2018-2019	**11**	**5**	**45%**
2019-2020	**11**	**8**	**72%**
2020-2021	**12**	**11**	**91,6%**

Анализ данных показывает, что:

По стажу педагогической работы преобладают опытные педагоги:

Стаж	**До 3 лет**	**До 5 лет**	**До 10 лет**	**До 15 лет**	**До 20 лет**	**Свыше 20 лет**
Количество	*1*	*0*	*3*	*1*	*5*	*2*

педагогов						
%	*8%*	*0%*	*25%*	*8%*	*41,6%*	*16.6%*

Основные принципы кадровой политики направлены:

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

Оценивая кадровое обеспечение образовательной организации, являющееся одним из условий, которое определяет качество подготовки обучающихся, необходимо констатировать следующее:

- образовательная деятельность в школе частично обеспечена квалифицированным профессиональным педагогическим составом;
- В школе мало специалистов. Из-за отсутствия кадров уроки изобразительного искусства, технологии, химии, музыки, ИКТ ведут другие специалисты. В связи с этим в школе запланировано создать целевую кадровую систему, в которой будет осуществляться подготовка новых кадров из числа собственных выпускников;
- кадровый потенциал школы развивается слабо, несмотря на то, что каждый год школа выставляет на официальном сайте школы вакансии по имеющимся предметам.
- Участие в программе «Земкий учитель» также не дает результатов, в связи с тем, что в селе плохие условия для проживания, нет транспортного маршрута для выезда из села, плохие дороги. В зимнее время года въезд и выезд из села бывает практически заблокирован.

По итогам 2020 года Школа перешла на применение профессиональных стандартов. Из 12 педагогических работников Школы 8 соответствуют, действующим профстандартам в части квалификации. Основная часть педагогов ездят на работу из соседнего села или из города.
Местные кадры – 2
Из соседнего села – 5
Из города -5

По уровню образования в школе нет педагогов без специального образования:

2 чел. (16.6% %) - среднее педагогическое образование, 83% имеют высшее образование.

По возрасту

Средний возраст педагогических кадров 38 лет.

Ежегодно проводятся 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 педагогическим кадрами строится на основе комплексно-целевого планирования деятельности школы.

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность.

По уровню квалификации на основе аттестации:

Высшей: 2 чел. (16.6% %); I категории: 1 чел. (8 %), соответствие занимаемой должности: 7 чел. (56.6 %); без категории: 1 чел. (16.6 %).

Проблемы: тревога со стороны дирекции школы за завтрашний день школы; на сегодняшний день остро стоит проблема с получением квалификационных категорий учителями: высшей категории 2 человека Шахмурзаева Асият , Изиев Сабуртин. Первую категорию имеет 1 человек – Атаев А.А, соответствие занимаемой должности – 9 учителей.

В 2022 учебном году школа нуждается в разных специалистах образования, но особенно, в учителях информатики, физики, химии, музыки, технологии.

Недостаточная укомплектованность школы кадрами, большая текучесть молодых специалистов всегда были самым уязвимым звеном школы, вносили нестабильность в ее работу.

Основная проблема школы является недостаточная укомплектованность кадрами.

Развитие школы в данный период предполагает поиск путей и создание условий для личностного роста учащегося, его подготовки к полноценному и эффективному участию в различных видах жизнедеятельности в информационном обществе. ***Школа продолжит работу в 2022 году по реализации*** **Программы развития** МКОУ «Ванашинская ООШ» на 2021–2025 годы, которая включает в себя серию комплексных целевых проектов для всех участников образовательных отношений (учащихся, педагогов, родителей и иных участников образовательных отношений): **«Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальная активность», «Цифровая школа», «Учитель будущего».**

Раздел 2: Мероприятия по реализации программы на 2022-2025 гг

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
5.1	Организация мероприятий по повышению квалификации педагогов в условиях реализации ФГОС	2021-2025	Администрация ОО
5.2	Диагностика профессиональной деятельности педагога как основы для выстраивания профессионального роста	2021-2025	Заместители директора, руководители ШМО
5.3	Активизация системы поддержки и стимулирования профессиональной деятельности педагогов.	2021-2025	Директор ОО
5.4	Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя	2021-2025	Администрация ОО
5.5	Разработка педагогом собственного сайта с целью оптимизации взаимодействия с учащимися в образовательном процессе.	2021-2025	Педагогический коллектив
5.6	Совершенствование структуры методической работы школы.	2021-2025	Администрация ОО
5.7	Создание системы информационной и консультационной поддержки педагогических кадров.	2021-2025	Администрация ОО
5.8	Проведение педагогических советов, семинаров и мастер-классов по темам: Профессиональный стандарт педагога Здоровьесберегающие технологии Инновационная деятельность учителя Системно-деятельностный подход к обучению Дистанционное обучение Построение индивидуальных образовательных маршрутов (траекторий) учащегося в различных видах деятельности.	2021-2025	Заместители директора, руководители ШМО

5.9	Разработка и внедрение рейтинговой системы оценки деятельности педагога	2021-2025	Администрация ОО
5.10	Проведение педагогических советов, семинаров, мастер-классов по обобщению и распространению инновационного опыта деятельности учителей школы.	2021-2025	Администрация ОО
5.11	Анализ реализации проекта	2025	Администрация ОО

5. Ожидаемые результаты

1. Системные эффекты:

- перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения;
- актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества; организация единой методической «сети» учреждения;
- разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ;
- разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (раздел основной образовательной программы школы, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/ дидактических материалов различного рода);
- стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп)

2. Эффекты саморазвития педагогов:

- определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;
- развитие индивидуального стиля педагогической деятельности; повышение качества содержания педагогического портфолио.

3.Образовательный эффект:

позитивная динамика развития учащихся