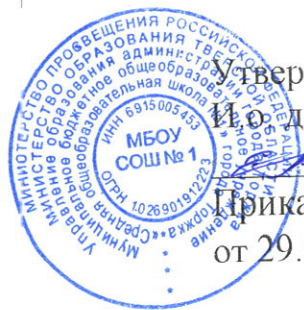




Утверждаю

И.о. директора МБОУ СОШ №1

Е.А.Боброва

Приказ № 169

от 29.08.2023 г.

ПРОГРАММА

«Развитие кадрового потенциала Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1»
(Срок реализации: 2023 — 2024 гг.)

г. Торжок
2023 год

Раздел 1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» города Торжка Тверской области
Разработчик и исполнитель программы	Администрация и коллектив МБОУ СОШ №1
Цель программы	Целью программы является формирование педагогического коллектива, способного обеспечить доступность качественного образования, соответствующего требованиям ФООП, обновленным ФГОС.
Задачи программы	1. Укомплектовать образовательное учреждение педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом. 2. Создать условия для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении. 3. Внедрить эффективные механизмы организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров. 4. Способствовать организации категорийной аттестации педагогов. 5. Совершенствовать систему стимулирования результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения. 6. Содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию
Срок реализации программы	2023 – 2024 годы
Ожидаемые результаты	Программа способствует развитию кадровых условий: удовлетворение потребности школы в профессиональных кадрах, повышению профессионального мастерства работников образования, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг.

	Реализация программы позволит: - усовершенствовать систему кадрового обеспечения школы; - обеспечить стабильное функционирование школы в режиме развития; - создать условия для увеличения притока молодых специалистов в школу и закрепления их в ОО; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования; - иметь педагогам дополнительный уровень финансирования по результатам индивидуального труда и результатам учащихся; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - внедрять и эффективно использовать новые системы и технологии обучения, электронные образовательные ресурсы нового поколения; - улучшить качество предоставляемых услуг; - повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.
Механизм реализации программы	С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями города Торжка и Тверской области, с ГБОУ ДПО ТОИУУ.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим и Методическим Советами школы, профсоюзным комитетом.
Контроль	Не реже одного раза в год ответственные лица должны предоставлять на заседаниях ШПС и ШМС информацию о ходе выполнения Программы. По необходимости заслушиваются исполнители по различным направлениям Программы на административных совещаниях.

Обоснование необходимости общешкольной целевой программы

Актуальность создания программы развития кадрового потенциала обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. Происходящие социально-экономические преобразования, изменение объема, состава учебных дисциплин и характера отношений учителей к педагогическому процессу обусловили необходимость обновления системы образования. Происходит переосмысление целей, задач и содержания образования. Идет поиск новых форм, методов и технологий повышения качества образования. Протекающие инновационные процессы предъявляют новые требования к профессиональной подготовке педагогических кадров. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое

мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Программа развития кадрового потенциала МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее - Программа) определяет основные направления и приоритеты деятельности школы по эффективному использованию кадрового ресурса, развитию кадрового потенциала, осуществлению мер, направленных на повышение его профессионализма.

Целью данного нормативного документа является создание обновленной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов, отвечающей требованиям, предъявляемым современным обществом к педагогическим кадрам, а также закрепление социальной защищенности педагогов.

Проблемы, требующие решения:

- отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования;
- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах;
- недостаточное соответствие уровня заработной платы с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг.

Цель - обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям ФГОС

Задачами Программы являются следующие:

1. Укомплектовать образовательное учреждение педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом.
2. Создать условия для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении.
3. Внедрить эффективные механизмы организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров.
4. Способствовать организации категорийной аттестации педагогов.
5. Совершенствовать систему стимулирования результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.
6. Содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию

Программные мероприятия (дорожная карта).

Мероприятия	Срок выполнения	Ответственные
Организационно-управленческие мероприятия		
Разработка плана мероприятий («дорожной карты») по развитию кадрового потенциала школы	Сентябрь	Администрация школы

Создание банка данных и разработка нормативных документов по работе с кадрами. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	сентябрь . ежегодно	Администрация школы
Оформление пакета документов по работе с кадрами: - план работы кафедр школы, - план работы с молодыми специалистами; - план повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - аттестация работников (на соответствие занимаемой должности).	сентябрь	Зам. директора по УВР, руководители кафедр
Представление кандидатур на чествование лучших педагогов на городском празднике, посвященном Дню учителя. Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета.	сентябрь	Директор школы
Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат на основе Положения о материальном поощрении работников школы за: - участие в проектной и исследовательской деятельности; - хорошие результаты итоговой аттестации выпускников; - победы на олимпиадах и т.д.	Ежегодно	Директор школы, стимулирующая комиссия
Формирование прогноза перспективной потребности школы в педагогических кадрах	Постоянно	Администрация школы
Создание системы сопровождения молодых специалистов. Организация: - стажировки; - наставничества; - «Школа молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно- методические формы работы со специалистами.	Постоянно	Администрация школы, методический совет
На договорной основе обеспечивать практику студентам-практикантам и выпускникам ОО педагогической направленности на базе школы с целью их дальнейшего трудоустройства.	По мере поступления заявок.	Директор школы
Повышение профессионализма работников образования		

Осуществление системной работы по повышению квалификации педагогов (заключение договоров с ТОИУУ и другими образовательными учреждениями): - единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; - составление четкого графика; - обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику; - формирование заказа на переподготовку педагогического и руководящего состава.	Постоянно	Администрация школы
Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры: 1) Проведение совещаний при зам. директоре, круглых столов, индивидуальных консультаций в рамках развития системы наставничества в различных направлениях (молодые педагоги, реализация ФГОС ООО и др., аттестация). 2) Проведение мероприятий (семинаров, практикумов, мастер-классов) в рамках совершенствования модели внутришкольного повышения квалификации педагогов. 3) Проведение открытых школьных методических мероприятий: Дней наук, методических фестивалей, предметных недель, уроков, мастер-классов. 4) Семинары - практикумы по участию в профессиональных педагогических сетевых сообществах. 5) Участие в работе школьных и муниципальных предметных методических объединениях; 6) Использование дистанционных технологий обучения (вебинары, дистанционные КПК). 7) Участие в городских, региональных и федеральных методических мероприятиях	Постоянно	Администрация школы, педагогические работники

Обучение в системе модульно-накопительной системе повышения квалификации.	Постоянно	Администрация школы
- Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год: • «Обеспечение ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО», • Освоение курса «Основы религиозной культуры и светской этики», • «Новые подходы в специально-коррекционном обучении», • «Освоение технологии учебного проектирования», • «Повышение качества обучения по математике и русскому языку в 5-11 классах за счет повышения квалификации учителя».	Начало учебного года	Директор школы
«Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов.	Июнь	Администрация школы, педагогические работники
Планирование посещения педагогами и специалистами школы школьных и городских методических объединений разной формы организации.	Сентябрь	Администрация школы, педагогические работники
Выявление и стимулирование талантливых педагогов для участия в профессиональных конкурсах.	Ежегодно	Педагогический совет
Предоставление отчетности Управлению образования по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы.	Июнь, декабрь	Зам директора по УВР
Повышение уровня категориальности педагогов (аттестация на 1 и высшую категории)		
Обеспечение условий для своевременного прохождения аттестации педагогами	По графику	Администрация школы
Организация и проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности	По графику	Администрация школы

Проведение обучающих и консультативных семинаров, информирование по мере поступления нормативной документации	Постоянно	Администрация школы
Совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий.	Август-сентябрь	Администрация школы, педагогические работники
Оказание помощи в оформлении аналитических материалов в бумажном и электронном варианте для подготовки к процедуре аттестации	Постоянно	Администрация школы
Использование в работе папки с набором документов: САНПИН, Закон «Об образовании», классификация технологий, приказы по основной деятельности, примерные тесты и т.д. с целью успешной подготовки к аттестации.	Постоянно	
Урегулирование правовых вопросов и социальной политики		
- Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам школы на основе выполнения Коллективного трудового договора.	Постоянно	Директор школы
- Внесение изменений в школьную систему стимулирования коллектива школы по результатам деятельности и предоставления образовательных услуг в соответствии с муниципальным заданием.	По мере поступления заявок.	Директор школы
- Внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками образовательного учреждения	По рекомендациям и срокам УО	Директор школы

Описание ожидаемых результатов

Реализация программы позволит:

- усовершенствовать систему кадрового обеспечения школы;
- обеспечить стабильное функционирование школы в режиме развития;
- создать условия для увеличения притока молодых специалистов в школу и закрепления их в ОО;
- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;
- внедрять и эффективно использовать новые системы и технологии обучения, электронные образовательные ресурсы нового поколения;
- улучшить качество предоставляемых услуг;
- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования;

- иметь педагогам дополнительный уровень финансирования по результатам индивидуального труда и результатам обучающихся;
- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.

Выполнению поставленных задач могут мешать риски, сложившиеся под воздействием негативных факторов и имеющихся в обществе социально-экономических проблем:

Возможные риски и минимизация их влияния

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Финансово-экономические	Снижение объема финансирования	Уменьшение финансирования	Корректировка финансового плана школы
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов	Уход из школы педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ	Подготовка выпускников по целевым направлениям школы на обучение в педагогических ВУЗах и ССУЗах по необходимым специальностям
	Снижение заинтересованности и членов педагогического коллектива в деятельности по реализации программы развития	Ухудшение качества выполнения программных мероприятий, невозможность эффективного решения новых задач и достижение новых результатов образовательной деятельности ОУ	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программ развития, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования, создание благоприятного психологического

			О климате в педагогическом коллективе
Маркетинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей, учащихся) вследствие ошибки в выборе необходимого направления деятельности ОУ	Уменьшение спроса на предоставляемые ОУ услуги	Маркетинговые исследования удовлетворенности предоставляемым услугой, исследование реального спроса, разработка новых услуг в соответствии с потребностями рынка и повышение их качества