



ПЕРВАЯ ШКОЛА  
ПЯТИГОРСКА  
- 1866 -

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
с углубленным изучением отдельных предметов №1 им. М. Ю. Лермонтова

---

357500, Ставропольский край, г. Пятигорск, проспект 40 лет Октября, 99, телефон/факс: 39-25-74; 39-25-67, [lermontov@one-school.ru](mailto:lermontov@one-school.ru)

# **Программа развития кадрового потенциала МБОУ СОШ № 1 им. М.Ю. Лермонтова на 2020-2025 годы**

Пятигорск, 2020

## Содержание программы

Паспорт Программы	стр. 2-4
Пояснительная записка	стр.5
Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров	стр.6-7
Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2020-2025 гг.	стр.8-10

## Паспорт программы

Наименование Программы	Программа развития кадров на 2020-2025 годы (далее Программа)
Заказчик программы	Администрация школы
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	Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года; 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; Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования в редакции последних изменений; Профстандарты
Разработчик программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 1 им. М.Ю. Лермонтова (МБОУ СОШ № 1 им. М.Ю. Лермонтова)
Исполнители программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 1 им. М.Ю. Лермонтова (МБОУ СОШ № 1 им. М.Ю. Лермонтова)
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и обеспечения доступности образования
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;</li> <li>2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов.</li> <li>3. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы.</li> <li>4. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы;</li> <li>5. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности</li> <li>6. Привлечение молодых специалистов в ОО;</li> <li>7. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе</li> </ol>

Сроки реализации программы	2020-2025 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 от качества предоставляемых услуг.</p> <p>Реализация программы позволит: повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогов;</p> <p>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 ОУ; 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>
<p>Механизм реализации программы</p>	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными г. Пятигорска. Взаимодействие с ПГПИ, СКФУ, другими педагогическими вузами и сузами для притока молодых специалистов, и закрепления их в школе.</p>
<p>Основные принципы реализации Программы</p>	<p>Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ОО.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы;</li> <li>- системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы;</li> <li>- интеграция педагогической науки и практики;</li> <li>- дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы. <ul style="list-style-type: none"> <li>- всеобщность</li> <li>- непрерывность</li> </ul> </li> <li>- единство общей и профессиональной культуры <ul style="list-style-type: none"> <li>- индивидуализированность</li> <li>- взаимосвязь и преемственность</li> <li>- доступность</li> <li>- опережающий характер</li> <li>- вариативность</li> </ul> </li> </ul>

<p>Показатели оценки эффективности программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами;</li> <li style="padding-left: 20px;">- Процент текучести кадров;</li> <li>- Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет;</li> <li>- Образовательный уровень педагогических и руководящих работников;</li> <li style="padding-left: 20px;">- Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;</li> <li>- Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров;</li> <li>-Повышение численности педагогических кадров, обучающихся в дистанционных формах;</li> <li>- Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.</li> </ul>
<p>Управление</p>	<p>Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией МБОУ СОШ № 1 им. М.Ю. Лермонтова</p>
<p>Контроль реализации программы</p>	<p>Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы</p>

## **Пояснительная записка**

За последние годы в федеральной и муниципальной системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, осуществление компетентностного подхода в обучении и воспитании, т.е. все то, что согласно Концепции модернизации образования РФ обеспечит достижение нового качества образования, обеспечение новых образовательных стандартов (ФГОС), закрепленные Законом «Об образовании в Российской Федерации».

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.

В соответствии с этим 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.

Актуальность, важность, целесообразность разработки Программы развития кадрового потенциала в МБОУ СОШ № 1 им. М.Ю. Лермонтова обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлён переход на ФГОС НОО, ООО, СОО (10 классы); 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 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.

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.

## **Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров**

### **МБОУ СОШ № 1 им. М.Ю. Лермонтова**

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий школы по состоянию на 1 сентября 2020 года.

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 65 педагогических работников, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения, учителя математики. Почасовая нагрузка в среднем составляет 18 часа 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	<i>2017-2018 учебный год</i>	<i>2018-2019 учебный год</i>	<i>2019-2020 учебный год</i>
Количество работников педагогических и руководящих работников	64	65	65



Школа организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на городских обучающих семинарах, семинарах-практикумах и в специализированных образовательных учреждениях Ставропольского края 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
2017-2018	64	13	2
2018-2019	65	35	5
2019-2020	65	51	7

**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 педагогов	0	1	3	12	21	28
%	0	2	5	18	32	43

**По уровню образования** в школе есть педагоги без специального образования, часть из них уже прошла переподготовку: 8 чел. (12 %) – среднее педагогическое образование, 92% имеют высшее образование.

**По уровню квалификации** на основе аттестации:

Высшей: 22 чел. (34 %) ; I категории: 1 чел. ( 2%), соответствие занимаемой должности: 37 чел. (57%); без категории – 5 чел. (7%).

**По возрасту**

Средний возраст педагогических кадров 50 лет. Происходит старение педагогического коллектива.

Ежегодно проводится 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, но в перспективе наблюдается «старение кадров» и требуются условия для

обновления кадров.

**Проблемы, требующие решения:** старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе; недостаточная обеспеченность потребностей школы узких специалистов (дефектолог, логопед).

## Раздел II. Мероприятия по реализации программы «Педагогические кадры» на 2020-2025 гг.

№ п/п	Наименование	Сроки
<b>I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.</b>		
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 передачи педагогического опыта (подготовка к ГИА, ВПР, работа с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.)	В течение действия Программы
1.7.	Участие в августовской конференции педагогических работников	Август (ежегодно)
<b>2. Работа с резервом</b>		
2.1.	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность:	По мере возникновения вакансий
	- анализ потребностей в руководящих кадрах;	
<b>3. Профилизация образования</b>		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.	В течении учебного года
	- проведение дней самоуправления	Март (ежегодно)
3.2.	Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы
	Участие в программе «Земский учитель»	В течение действия Программы
<b>4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования</b>		
4.1.	Экспертиза кадрового состава.	Май, сентябрь (ежегодно)
4.2.	Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста в системе АСИОУ	Сентябрь (ежегодно)

4.3.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы.	Сентябрь, декабрь (ежегодно)
4.4.	Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентного подхода.	В течение действия Программы
4.5.	Участие в проблемных семинаров по подготовке к ГИА и ВПР,	ежегодно
4.7.	Участие в работе городских и школьных профессиональных методических объединений	В течение действия Программы
4.8.	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно- деятельностного подхода	В течение действия Программы
4.9.	Расширение фонда методической и справочной литературы	
4.10.	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами	
4.11.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК	
<b>5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы</b>		
5.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности.	В течение действия Программы
5.2.	Создание и функционирование персональных сайтов учителей-предметников	В течение действия Программы
5.3.	Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОУ, обновление имеющихся материалов	В течение действия Программы
<b>6. Конкурсы как форма профессионального развития</b>		
6.1.	Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно
<b>7. Создание эффективных моделей аттестации</b>		
7.1.	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	Ноябрь (ежегодно)
7.2.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур	Ежегодно
<b>8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов</b>		
8.1.	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	В период действия Программы
8.2.	Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и экспериментальную деятельность	Ежегодно
<b>9. Создание здоровьесберегающих условий</b>		
9.1.	Способствовать оздоровлению педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях. Участие педагогов в комплексе ГТО	В период действия Программы
<b>10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников</b>		
10.1.	Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов	В период действия Программы
<b>11. Моральное стимулирование педагогических работников</b>		
11.1.	Проведение организационных процедур по представлению к 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

## **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 города по воспроизводству педагогических кадров; объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров; систему стимулирования труда работников.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям: процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами; снижение процента текучести кадров; количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе; процент выпускников поступающих в педагогические учреждения; качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит повысить профессиональную компетентность педагогических кадров; обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров; повысить образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы; совершенствовать механизм аттестации руководящих и педагогических работников; повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования.

### **Целевые показатели (индикаторы):**

1. 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.
2. Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.
3. Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников учреждений образования.

## **Прогноз конечных результатов реализации**

Стопроцентная укомплектованность школы педагогическими и руководящими кадрами;

Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации – 13%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 60% ;

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

Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах системы образования города Пятигорск, Ставропольского края, РФ.