

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования № 20»

---

ПРИНЯТО  
на заседании  
педагогического совета  
МБОУ ЦО № 20

Протокол № 5  
от « 11 » апреля 2022 г.



**Программа развития кадрового потенциала  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Центр образования № 20»**

*Сроки реализации:* 2022 – 2026 гг.

*Разработчик программы:*  
Пацукова Лариса Васильевна,  
заместитель директора по УВР МБОУ ЦО № 20



**Координатор работ по реализации программы:**

Пацукова Л.В., заместитель директора по УВР МБОУ ЦО № 20.

**Контроль реализации программы:** Матвиевский А.А., директор МБОУ ЦО № 20.

**Партнеры реализации Программы:**

- ГОУ ДПО ТО «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области»
- МКУ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников города Тулы»
- Тульский государственный педагогический университет имени Л.Н. Толстого

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 20»
Нормативный документ, утверждающий Программу	Приказ директора МБОУ «Центр образования № 20» от 11 апреля 2022 года № 146-а
Разработчик Программы	Пацукова Лариса Васильевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, ведущий наставник
Нормативно-правовая основа разработки Программы	- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ; - Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 года № 204; - Национальный проект «Образование» (2019-2024 гг.), паспорт Проекта утверждён президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектами, протокол от 03.09.2018 № 10; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. От 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; - Приказ «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области» от 29.12.2021 г. № 1727.
Цель Программы	Обеспечение снижения дефицита педагогов в центре образования № 20, в том числе, за счет повышения престижа профессии, повышение профессионализма кадров и, как следствие, улучшение качества образования.
Задачи Программы	- Обеспечить условия для непрерывного совершенствования профессионального мастерства педагога.



	<p>- Организовать рост компетенций специалистов посредством непрерывного повышения квалификации, методической поддержки, системы поощрения педагогов, достигающих выдающихся результатов в работе.</p> <p>- Стимулировать творческую активность учителей и воспитателей.</p> <p>- Вести работу по профилактике профессионального «выгорания» педагогов.</p> <p>- Организовать культурно-досуговую деятельность для учителей</p>	
Сроки и этапы реализации	<p><b>I ЭТАП</b></p> <p>Диагностический. Подготовительный. 2022 - 2023 годы</p>	<p>SWOT-анализ состояния кадрового потенциала МБОУ ЦО № 20, диагностика; определение основных направлений и мероприятий, контрольных (реперных) точек Программы; начало реализации Программы; Составление подпрограмм.</p>
	<p><b>II ЭТАП</b></p> <p>Основной. 2023 - 2025 годы</p>	<p>Поэтапная реализация Программы в соответствии с целью и задачами; промежуточный мониторинг результатов на контрольных (реперных) точках; корректировка планов Программы на основе промежуточных результатов.</p>
	<p><b>III ЭТАП</b></p> <p>Заключительный. 2025 – 2026 годы</p>	<p>Завершение реализации Программы; итоговый мониторинг.</p>
Ожидаемые результаты реализации Программы	<p>- Устранен «кадровый дефицит» в МБОУ «Центр образования № 20».</p> <p>- По всем направлениям повышены индивидуальные компетенции и навыки сотрудников.</p> <p>- Работает мотивационный стимулятор, повышена творческая активность педагогов.</p> <p>- К концу 2025-2026 уч. года до 90% учителей будет проходить курсы повышения квалификации ежегодно.</p> <p>- К окончанию срока реализации Программы все учителя центра образования имеют квалификационную категорию, а количество молодых специалистов возросло до 15-20.</p> <p>- Возросло количество выпускников центра образования, поступающих на педагогические специальности.</p>	
Организация контроля исполнения Программы	<p>Контроль исполнения Программы проводится по реперным точкам. Заключительный контроль – по окончанию срока реализации. Информация о ходе выполнения представляется исполнителями в установленном порядке</p>	



Ответственные за реализацию Программы	Управленческая команда. Координатор: Пацукова Л.В., заместитель директора по УВР, ведущий наставник
---------------------------------------	--

## Введение

С 1 января 2019 года в Российской Федерации в рамках национального проекта «Образование» реализуется федеральный проект «Учитель будущего», главной целью которого является внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников. Профессиональный рост педагогических работников должен обеспечиваться непрерывным образованием, получением новых навыков, повышением квалификации работников. К концу 2024 года не менее 50 процентов педагогических работников должны пройти обучение в рамках национальной системы профессионального роста педагогических работников. Кроме этого, 70 процентов педагогических работников в возрасте до 35 лет должны получать поддержку и сопровождение, в том числе с помощью наставничества.

21 декабря 2021 года, в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста" «О разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования», Министерство просвещения Российской Федерации направило в адрес образовательных организаций методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, которые были разработаны совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации. Министр образования Тульской области А.А. Шевелева подписала 29 декабря 2021 года Приказ № 1727 «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области», регламентирующий деятельность образовательных организаций по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников.

В марте 2022 года было утверждено Положение о наставничестве МБОУ «Центр образования № 20», отвечающее вышеуказанным нормативным правовым актам и регламентирующее в общих чертах наставническую деятельность в организации. Однако для создания эффективной функционирующей системы наставничества необходима разработка детальной и проработанной программы, предусматривающей работу с разными категориями наставляемых, от обучающихся до родителей, от студентов-педагогов до опытных специалистов.

Для того чтобы инициировать и систематизировать процесс наставничества педагогических работников в центре образования на новом этапе развития отечественного образования, была разработана данная программа развития кадрового потенциала, рассчитанная не только на сроки реализации федерального проекта «Учитель будущего» (до 2024 г.), но и на следующие годы (до 2026 г.) с целью дальнейшего повышения профессионального уровня педагогов центра образования.



## Описание исходных параметров. SWOT-анализ

В России и в Тульской области, в частности, наблюдается дефицит педагогических кадров. Министр образования Тульской области Алевтина Шевелева в 2021 году отмечала, что на август месяц порядка 300 педагогов не хватало в образовательных учреждениях региона. При этом Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого ежегодно выпускает около 280 учителей, из которых работать в школу идет менее 70%. По данным, опубликованным в феврале 2022 г. ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» в Информационно-аналитическом отчете обеспеченности кадрами общеобразовательных организаций Тульской области, потребность в целевом наборе в 2021 г. составляла 258 чел., а количество заключенных договоров всего 73 (28% от потребности), т.е. абитуриенты не планируют работать в школах и отказываются от гарантированного трудоустройства.

Кроме этого стоит учитывать, что, по данным того же отчета, доля учителей в возрасте свыше 60 лет в регионе составляет 18,6% (1838 чел.), а потенциально эти педагоги закончат свою профессиональную деятельность в течение ближайших 5-10 лет, создав дополнительную потребность в новых кадрах. Также дефицит искусственно уменьшен за счет дополнительной нагрузки педагогов: 25,9% учителей имеют нагрузку 1,5 ставки и более (в том числе, свыше двух ставок).

Все эти данные подтверждают необходимость работы со школьниками и выпускниками, направленной на привлечение их в педагогические университеты, а также со студентами, мотивирующей их идти работать в школы, подтверждают необходимость повышения престижа профессии. Немаловажным также является мотивирование действующих учителей, их методическая поддержка, позволяющая упростить и оптимизировать их работу. Сложности адаптации молодых специалистов в школе, вынуждающих их уйти в другую сферу деятельности, отмечают и специалисты. Академик РАО, бывший глава Рособнадзора, Виктор Болотов отмечает: «Практика показывает, что если человек отработал в школе три года, он там и остается. Основная доля уходов происходит через год после начала работы. Коллеги молодых педагогов часто не поддерживают их, а говорят «Мы мучились, помучайся и ты». Адаптироваться сложно, поэтому тем, кто приходит в школу, нужно оказывать поддержку». Статистически в регионах, в которых осуществляется помощь в адаптации молодых учителей, дефицит в кадрах меньше.

Согласно данным отчета ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» 17,8% учителей Тульской области не имеют высшего профильного образования, причем 16,3% педагогов даже не прошли аттестацию на соответствие занимаемой должности, а 22,5% прошли аттестацию, но не имеют категории. Все эти работники, так или иначе, нуждаются в наставнике, в методической поддержке и повышении квалификации.

Программа развития кадрового потенциала в образовательном учреждении должна быть направлена на решение указанных выше проблем, ориентируясь при этом на особенности ситуации в каждой конкретной организации.

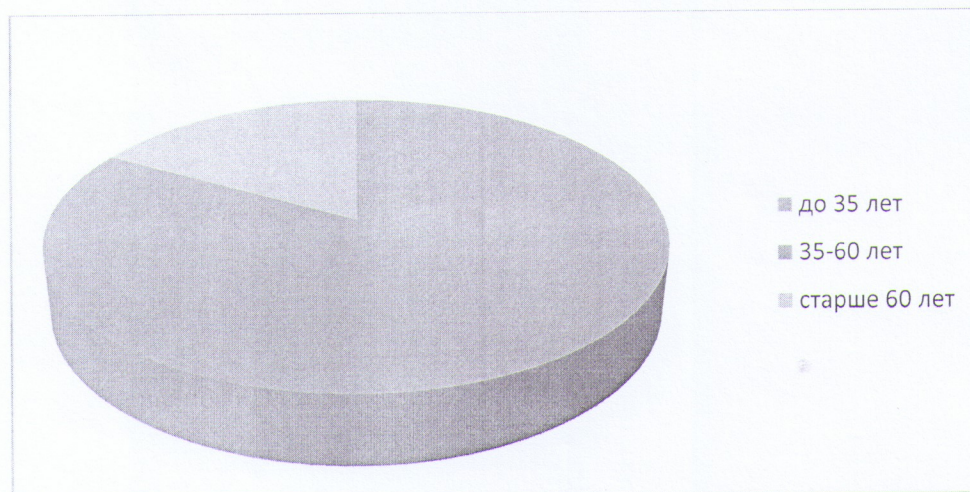
В МБОУ «Центр образования № 20» на апрель 2021-2022 учебного года работает 96 педагогических работников. 9 специалистов в возрасте до 35 лет, что составляет 9,3 %,



16 чел. – в возрасте свыше 60 лет, это 16,7 %, то есть почти четверть педагогического коллектива.

Диаграмма 1

### ВОЗРАСТНОЙ СОСТАВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБОУ ЦО № 20

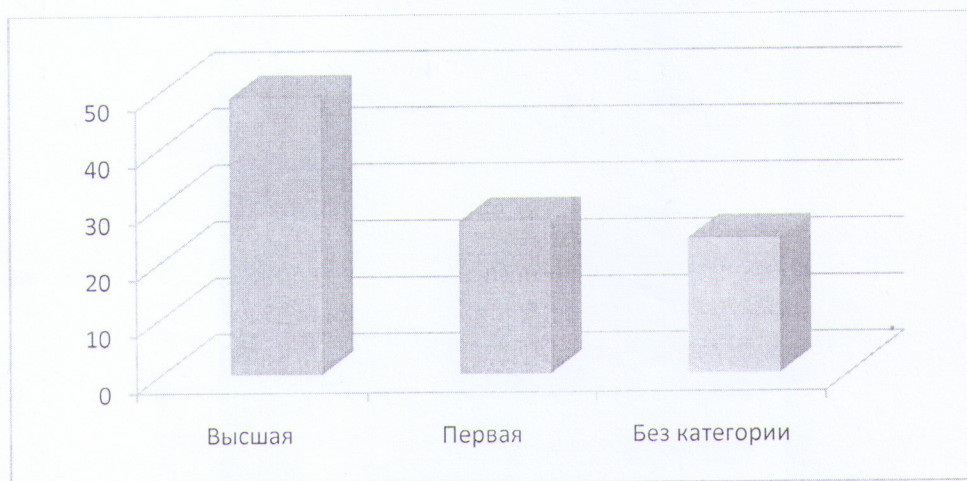


9 учителей имеют нагрузку свыше 1,5 ставок (9,3 %), покрывая дефицит в 6 специалистов-предметников (русский язык и литература, физика, технология, музыка).

47 педагогов имеют высшую квалификационную категорию, что составляет 49,0%, 26 человек имеют первую категорию – 27,1%, 23 педагога не имеют квалификационной категории – это 23,9%. 2 учителя (2,0%) не имеют высшего профессионального образования.

Диаграмма 2

### КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ МБОУ ЦО № 20



Педагогический стаж более 25 лет имеют 39 педагогов, что составляет 40,6%, от 15 до 25 лет – 22 педагога (22,9%), 5 – 15 лет – 24 педагогических работника – это 25%. Стаж педагогической работы 11 сотрудников составляет менее 5 лет. 5 студентов работают учителями.



Когда ты приходишь на новое место работы и знаешь, что твоя деятельность очень ответственна, ведь ты учишь детей – совсем маленьких и неокрепших личностей – очень важно знать, что в школе у тебя есть возможность обратиться с вопросом к более опытным коллегам и всегда услышать мудрый совет. И мне, как молодому специалисту, очень повезло попасть в именно такой коллектив.

*«Надеюсь, Вам у нас очень понравится и Вы захотите остаться в нашей 20-ой школе навсегда»*, – с этими словами меня встретила Лариса Васильевна Пацукова в мое первое первое сентября в роли учителя, что очень меня растрогало и в какой-то степени задало вектор моих мыслей: я окончательно вдохновилась реализовать себя в профессии учителя.

На протяжении года я ощущала наставничество как от администрации школы, так и от коллег, ловя каждое слово и постепенно, мелкими шагами, перенимая их опыт. Такая атмосфера доброжелательности в коллективе – это большой труд наших руководителей, ведь мы, учителя, для них – те же дети, ученики, которым они хотят передать свой опыт, дать совет, который будет ценным для нас в профессиональной деятельности.

Известно, что 2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Но кто же такой наставник? Для ответа на это вопрос обратимся к толковым словарям.

Так, *«Толковый словарь русского языка» С.И. Ожегова* говорит нам о том, что *наставник* – это *«учитель и воспитатель, руководитель»* [1]. Близкую к этой формулировку мы можем найти и в *«Толковом словаре» Д.Н. Ушакова*, и в *«Энциклопедическом словаре»*. А вот словарь С.М. Вишнякова *«Профессиональное образование»* даёт более углубленное толкование данного термина: *наставник – это «высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку. Наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять различные инструкции и задания учащимся, а также оценивает процесс и результаты деятельности молодого коллеги, реализуя лично им принятые установки. Деятельность наставника и его стиль становятся образцом»* [2].

Так, обобщив вышесказанное, можно сказать, что наставник – это, прежде всего, **опытный педагог** с большой буквы, образец поведения, человек, который обладает высоким уровнем эмпатии, благодаря чему может погрузиться в проблемный вопрос молодого специалиста и оказать необходимую поддержку. Таким человеком и опытным педагогом-наставником является Лариса Васильевна.

На протяжении года моей работы в Центре образования № 20 она всегда оказывала необходимую помощь, давала советы как с педагогической точки зрения, так и с методической, была неравнодушной и участливой в моих первых шагах на длинном пути педагогического становления личности.