

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МКОУ «Полюямская СОШ»
от «01» сентября 2023 г. № 99

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ООП НОО
на 2023/2024 учебный год**

Требования к кадровым условиям реализации Основной образовательной программы начального общего образования

Кадровые условия включают:

- укомплектованность образовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками;
- уровень квалификации педагогических, руководящих и иных работников образовательной организации;
- непрерывность профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательной организации, реализующей основную образовательную программу начального общего образования. (Наличие планов повышения профессионального уровня учителей начальных классов. Наличие системы выявления образовательных потребностей учителей начальных классов).

Кадровое обеспечение реализации Основной образовательной программы начального общего образования

С обучающимися работают учителя начальных классов, педагог-психолог, учителя-предметники (физической культуры, иностранного языка).

Укомплектованность образовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками

Показатель	МКОУ «Полюямская СОШ» (чел./%)	Ащегульский филиал МКОУ «Полюямская СОШ» чел./%)	Назаровский филиал МКОУ «Полюямская СОШ» (чел./%)	Всего по образовательной организации (чел./%)
Укомплектованность педагогическими работниками	6/100 %	4/100 %	6/100 %	16/100 %
Укомплектованность руководящими и иными работниками	1/100 %	1/100 %	1/100 %	2/100 %
Уровень образования педагогических работников	Высшее – 5/83 % Среднее проф-е – 1 /17%	Высшее – 2/50 %; среднее проф-е – 2/50 %	Высшее – 4/67 % Среднее проф-е – 2 /33%	Высшее – 11/69 %; среднее проф-е – 5/31 %
Уровень образования руководящих и иных работников	Высшее – 1/100 %	Высшее – 1/100 %	Высшее – 1/100 %	Высшее – 2/100 %
Уровень квалификации педагогических, руководящих и иных работников образовательной организации				

Уровень квалификации педагогических работников образовательной организации	Высшая кв. категория – 1/17 %; первая – 5/83 %; без категории – 0 %	Высшая кв. категория – 2/50%; первая – 1/25 %; без категории – 1/25 %	Высшая кв. категория – 1/17 %; первая – 2/33 %; без категории – 3 50%	Высшая кв. категория – 4/25 %; первая – 8/50 %; без категории – 4 25%
Уровень квалификации руководящих и иных работников	Соответствие – 1/100 %	Соответствие – 1/100 %		
Непрерывность профессионального развития педагогических работников	6/100 %	4/100 %	6/100 %	14/100 %
Непрерывность профессионального развития руководящих работников	1/100 %	1/100 %	1/100 %	1/100 %

Аттестация педагогических работников.

Аттестация педагогических работников в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» проводится в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, с учетом желания педагогических работников в целях установления квалификационной категории. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям должна осуществляться один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством образования и науки Алтайского края.

Профессиональное развитие и повышение квалификации педагогических работников. Основным условием формирования и наращивания необходимого и достаточного кадрового потенциала образовательной организации является обеспечение системы непрерывного педагогического образования.

Наличие многоуровневой системы повышения квалификации учителей и руководителей. В силу динамики социально-образовательных потребностей приоритеты развития образовательной организации меняются, профессиональные задачи становятся все более сложными, комплексными, что требует от педагогов непрерывного роста уровня профессионализма. В системе управления процесс профессионального развития педагогов традиционно фиксируется ростом профессиональной квалификации.

Педагоги образовательной организации **вовлечены в непрерывное профессиональное развитие**, своевременно проходят курсы повышения квалификации. Согласно ст. 47 п.5 п.п.2 5. Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогические работники должны получать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. Педагоги проходят процедуру аттестации 1 раз в 5 лет.

Вместе с тем необходимо различать формальную квалификацию педагога и его фактическую квалификацию.

Формальная квалификация, подтверждаемая сертификатом, отражает тот минимальный объем знаний, умений и навыков, который необходим педагогическим кадрам для реализации образовательной программы, фактически же педагог может знать и уметь гораздо больше, чем предписано квалификационными требованиями, но формальной квалификацией это не учитывается. Формальная квалификация относится к определению правового и социально-профессионального статуса педагога.

Статусный рост педагога хотя и становится следствием профессионально-

личностного развития, но функционально с изменениями фактической квалификации не связан. Главное содержание педагогической деятельности — проектирование совместной с учащимися образовательной деятельности, которое опирается на всю структуру личности педагога и его индивидуальную культуру. Поэтому деятельность педагогического проектирования включает в себя не только знаниевый компонент (квалификация), но и способность педагога переносить опыт деятельности в условия новой проблемной задачи (компетентность). Квалификация и компетентность – взаимосвязанные характеристики потенциальной способности педагога спроектировать и эффективно реализовать образовательную деятельность по конкретной образовательной программе.

Сумму этих характеристик мы называем профессиональной компетентностью, и формирование профессиональной компетентности педагогических работников ставим приоритетной задачей.

Внутришкольная система профессионального развития педагогов содержит три уровня: знаниевый, компетентностный, координирующий. **В задачи первого уровня** входит: разработка и составление образовательных программ, контроль качества реализации рабочих учебных программ; выбор базовых учебников и необходимых учебно-методических комплектов и материалов; определение тематики учебных курсов, модулей и дополнительных занятий (консультаций).

Координирующий уровень обеспечивает: изучение соответствия потребностей образовательной организации в профессиональном развитии педагогов и социального заказа; актуализацию мотивационных ресурсов; функционирование системы информационного обеспечения и коммуникаций, позволяющей управлять профессиональным развитием.

Непрерывность профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательной организации, реализующей основную образовательную программу начального общего образования

Система непрерывного стимулирования деятельности педагогических кадров.

Принцип управления профессиональным развитием педагогов образовательной организации соответствуют системе управления посредством мотивации. Эта модель опирается на изучение потребностей, интересов, настроений, личных целей учителей, а также возможности объединения мотивации с целями образовательной организации. В управлении профессиональным развитием педагогов используются следующие мотивационные модели:

1. **Рациональная мотивационная модель** – в основе лежит использование материальных стимулов и реализуется в соответствии с новым принципом оплаты труда через: положения о фондах оплаты труда; привлечение педагогов к распределению средств стимулирующего фонда; прозрачность распределения финансовых средств.

2. **Мотивационная модель самореализации** – суть состоит в активизации внутренних мотивов человека, возможности самовыражения, творчества в труде, в признании заслуг, расширении самостоятельности и ответственности, реализуется посредством: доверия, что ведет к самостоятельности в выборе собственной траектории развития; моральные поощрения, публичное признание заслуг на торжественных мероприятиях, через средства массовой информации.

3. **Мотивационная модель сопричастности** реализуется через развитие сотрудничества, партнерства, через участие в управлении, делегирование полномочий. Данная модель предполагает: наличие выборных должностей в сфере управления (экзаменационная, аттестационная и экспертная комиссии); наличие выборных должностей в сфере научно-методической работы (руководители научно-методических объединений, заведующие кафедрами).

Соответствие содержания внутришкольного повышения квалификации педагогов и руководителей требованиям стандартов.

Основные направления модернизации образования формируют содержание и направления профессионального развития педагогов в системе внутришкольного повышения профессиональной компетентности. К ним относятся:

1. **Формирование исследовательских умений и навыков**, которые реализуется посредством: активного участия учителей в научно-практических конференциях различного уровня, своевременным освоением программ курсов повышения квалификации.

2. **Формирование информационно-коммуникативной компетентности**: 100 % педагогического состава ведет работу в системе «Сетевой город. Образование», организован доступ к сети Интернет.

3. **Формирование условий** значительной дифференциации содержания обучения с широкими и гибкими возможностями построения, обучающимися индивидуальных образовательных программ.

Вовлеченность педагогов и руководителей в работу открытых образовательных сетей. Приближение образовательной организации к активным структурам образования и науки, вовлеченность педагогов и руководителей в работу открытых образовательных сетей является важным фактором в развитии профессиональной компетентности. Коммуникацию образовательной организации с другими образовательными, социально-культурными учреждениями и общественными формированиями можно разделить на внутреннюю и внешнюю.

К внутренней коммуникации относится сотрудничество с учреждениями и организациями Михайловского района. Сотрудничество реализуется в следующих мероприятиях:

1. Семинары, посвященные содержанию и ключевым особенностям ФГОС НОО.
2. Тренинги для педагогов с целью выявления и соотнесения собственной профессиональной позиции с целями и задачами ФГОС НОО.
3. Заседания методических объединений учителей, воспитателей по проблемам введения ФГОС НОО.
4. Участие педагогов в разработке разделов и компонентов основной образовательной программы образовательной организации.
5. Участие педагогов в разработке и апробации оценки эффективности работы в условиях внедрения ФГОС НОО и новой системы оплаты труда.
6. Участие педагогов в проведении мастер-классов, круглых столов, стажерских площадок, «открытых» уроков, внеурочных занятий и мероприятий по отдельным направлениям введения и реализации ФГОС НОО. Подведение итогов и обсуждение результатов мероприятий осуществляются в разных формах: совещания при директоре, заседания педагогического и методического советов, решения педагогического совета, презентации, приказы, инструкции, рекомендации, резолюции и т. д.

К внешней сфере взаимодействия относится:

АИРО: курсы повышения квалификации; аттестация, инновационная деятельность.

АлтГУ: курсы повышения квалификации педагогов и руководителей; учебные курсы, курсы по выбору;

Формами повышения квалификации являются: послевузовское обучение в высших учебных заведениях, в том числе магистратуре, аспирантуре, на курсах повышения квалификации; стажировки, участие в конференциях, обучающих семинарах и мастер-классах по отдельным направлениям реализации основной образовательной программы; дистанционное образование; участие в различных педагогических проектах; создание и публикация методических материалов и др.