МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №8

Рассмотрено
Педагогическим советом
Протокол № 6 от 16.02.2022 г.
Председатель педагогического совета
_____В. А. Лут

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № 78 от 01.03. 2022 г.
Директор МБОУ СОШ №8
_____В. А. Лут

Подписан: Лут Валентина Алексеевна
DN: C=RU, OU=директор, O=МБОУ СОШ №8, CN=Лут Валентина Алексеевна, E=moysoh8@mail.ru
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: место подписания
Дата: 2022-04-15 11:57:05
Foxit Reader Версия: 9.7.2

Программа развития кадров

2022 год

1. **Паспорт программы**

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МБОУ СОШ №8 на 2022 — 2027 гг.
Основание для разработки	Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ
Разработчик программы	Криштопова Г.В. заместитель директора
Цель программы	Сохранение и развитие кадрового потенциала
Задачи программы	• Обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами. • Создание правовых, организационных условий для развития профессионализма педагогов. • Подготовка педагогов к работе в условиях ФГОС. • Совершенствование системы стимулирования деятельности педагогов. • Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию.
Сроки и этапы реализации программы	**I этап. Подготовительный – 2022-2023 год:** -анализ состояния кадрового потенциала, - выявление проблем в области кадрового обеспечения организации; - планирование основных направлений и мероприятий программы; - создание условий реализации программы; - - начало реализации программы. **II этап. Основной – 2024-2025 г.г.:** - поэтапная реализация программы в соответствии с целями и задачами; - промежуточный мониторинг результатов; - корректировка планов в соответствии с целями, задачами и промежуточными результатами. **III этап. Заключительный – 2026-2027 учебный год:** - завершение реализации программы; - мониторинг результатов.

Основные мероприятия (направления)	• Привлечение молодых специалистов. • Методическое сопровождение педагогов. • Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя. • Стимулирование творческой активности педагогических работников. • Профилактика профессионального «выгорания» педагогов.

Ответственные	Администрация школы.
Источники финансирования программы	Бюджетные средства.
Ожидаемые результаты	Укомплектованность ОУ высококвалифицированными педагогическими кадрами. Развитие кадрового состава, отвечающего задачам школы. Повышение творческой активности педагогов. Функционирование системы стимулирования деятельности педагогов.
Организация контроля исполнения программы	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется управленческой командой.

Анализ кадрового потенциала

Необходимость разработки программы развития кадрового потенциала возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, «старением» и «профессиональным выгоранием» учителей. Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования. В Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (от 28 мая 2014 г. № 3241п-П8) отмечено, что «повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации». Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами и эффективность деятельности образовательной организации зависит в первую очередь от людей, которые в ней работают. И даже не столько от профессионализма каждого конкретного работника, сколько от того, как организовано взаимодействие между ними. В новых условиях приходит понимание необходимости освоения способов совместной

деятельности педагогов, независимо от их предметной специальности, развития метапредметных профессиональных компетентностей и т.д.

Актуальность создания программы «Развитие кадрового потенциала» 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 педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города и края. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для кадрового потенциала МБОУСОШ №8 характерны стабильность состава, тенденция к повышению квалификации.

Анализ состава заместителей директоров

В школе работают 4 заместителя директора: 3 по УР, 1 – по ВР.

Общее кол-во	Стаж административной работы до 3 лет	Стаж работы от 3 до 5 лет	Стаж работы от 5 до 10 лет	Стаж работы от 10 до 15 лет	Стаж работы от 15 до 20 лет
4	1	1	1	-	1

Возраст: 50-55 лет - – 75%; (3-заместителя)
55 и более (пенсионного возраста) - 25% (1-заместитель).

Характеристика педагогического состава Количественный состав **педагогов по возрасту**:

Наименование учреждения	Количество педагогов	до 25 лет	25-35 лет	35 -55	55 и старше
МБОУСОШ	49	1 **2%**	3 **6%**	35 **71%**	10 **21%**

По возрасту:

- 98% педагогических работников в возрасте от 35 лет и старше.

Если же рассматривать возрастной состав по специальностям, выявляется следующее:

№ П/П	Специальность	Общее кол-во	Кол-во до 25 лет	%	Кол-во пенсионного возраста	%
1	Английский язык	4	1	25 %	1	25 %
2	Русский язык и литература	6	-	0 %	1	16,6 %
3	Начальные классы	13	-	0 %	5	38,4 %

4	История	1	-	0 %	-	0 %
5	Математика	3	-	0 %	1	33,3 %
6	География	1	-	0 %	-	0 %
7	Информатика	1	-	0 %	-	0 %
8	Физика	1	-	0 %	-	0 %
9	Физическая культура	3	-	0 %	-	0 %
10	Технология	2	-	0 %	-	0 %
11	ИЗО МХК ОБЖ	1	-	0 %	1	100 %
12	Химия	1	-	0 %	-	0 %
13	Музыка	1	-	0 %	-	0 %
14	Астрономия	1	-	0 %	-	0%
15	Биология	1	-	0%	-	0%
16	Психолог	1	-	0%	-	0%
17	Дефектолог	1	-	0%	-	0%
18	Социальный педагог	1	-	0%	-	0%
18	Педагог-организатор	1	-	0%	-	0%

По стажу работы педагогических работников

- 77,5% - педагогических работников имеют стаж работы более 20 лет;
- 9% - от 10 до 20 лет;
- 11,3 % - от 5 до 10 лет;
- 2,2 % - до 5 лет.

По квалификационным категориям:

Образовательное учреждение		Общее кол-во	Высшая	Первая	Не имеют категории
ОУ	2022 г.	49	25 (51%)	15 (30,7 %)	9 (18,3%)

По предметным областям наибольшее кол-во учителей

- ***высшей квалификационной категории:***
- Химия – 100% ;
- Информатика – 100 %;
- Русский язык и литература – 66 %;
- Музыка – 100 %;
- Физика – 100 %;
- ИЗО МХК -100%
- Математики – 75 %;
- География-100%
- Физическая культура-66%

В настоящее время со стажем до 3-лет работает 1 молодой специалист (учитель английского языка).

Проведенный анализ закрепленности молодых педагогов за последние три года показал следующее:

Наименование	Общее кол-во прибывших молодых педагогов			Общее кол-во выбывших молодых педагогов		
	2019/2020уч. год	2020/2021 уч. год	2021-2022 уч. год	2019/2020 уч. год	2020/2021 уч. год	2021/2022 уч. год
МОУ МСОШ	0	1	0	0	0	0

Учитывая общее количество работающих в ОУ учителей по специальностям, интересен тот факт, что для учреждения характерна относительная стабильность состава, тенденция к повышению квалификации наблюдается у педагогов в возрасте от 25 до 50 лет. Это происходит чаще потому, что сами курсы могут оказаться некачественными (от этого никто не застрахован), и у самого работника банально может не быть желания обучаться. Один из самых неприятных случаев, когда работник тратит на повышение квалификации личное время, тогда он просто не успевает отдохнуть. Чтобы их избежать, следует подходить к повышению квалификации комплексно.

По результатам профессиональной деятельности 2 педагога имеет государственные и отраслевые награды:

- награжден Нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» -2 человека
- 9 учителей награждены Почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации,
- 29 учителей – Благодарственным письмом Министерства образования и науки РО.

Педагоги школы являются победителями профессиональных конкурсов муниципального уровня:

Результаты профессиональных конкурсов:

2018-2019	«Современный урок-современным детям» «Педагогические секреты» «Творческий учитель -2019» «Отличник просвещения»	1-участник 3-призера 2 участника 1 участник 1 место
2019-2020	«Самый классный классный» «Современный урок-современным детям»	1 место 1 призер
2020-2021	«Современный урок-современным детям» «Современный классный час-современным детям» «Директор школы-высокое звание!» «Лучший учитель-предметник»	Три участника 1 место 1 место 1 место
2021-2022	«Педагогический дебют» «Учитель года Дона»	участник призер

	«Современный урок-современным детям» «Выдающийся учитель» «Моя лучшая методическая разработка»	два призера и 6 участников 1 место 1 место

С целью мониторинга уровня мастерства педагогических кадров в школе ведется сравнительный анализ качества преподавания по четвертям, годам, имеются портфолио педагогов. Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы осуществляет распространение педагогического опыта на разных уровнях через семинары, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволяет в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей.

Учителя согласно перспективному плану проходят педагогическую аттестацию, курсы повышения квалификации. В этом учебном году было подано 7 заявок для прохождения курсов. В прошлом учебном году 2020-2021 курсы по предмету прошли 18 учителей, некоторые прошли 2-5 курсов, по различным тематикам и направлениям.

На базе нашей школы уже на протяжении многих лет проходят практику студенты педагогических учебных заведений Ростовской области (2019-2020- 1 практикант (история и обществознание); 2020-2021 -3 практиканта (информатика и начальные классы) 2021-2022- 2 практиканта (история и обществознание, и начальные классы).

Педагогические работники принимают участие в региональных конференциях, семинарах, вебинарах.

В школе создано содружество учащихся: старшие, недавние выпускники начальной школы, помогают своим учителям работать с младшими, а на каникулах работают вожатыми в школьном оздоровительном лагере «Солнышко».

С 2014 года (Приказ №218 о создании ПМПк , с 2021 приказ №274-ППк) учителя школы принимают участие в работе школьного психолого-педагогического консилиума и с 2020 года в школьной службе медиации. Школьные педагоги работают по проблеме: Эмоциональное выгорание педагогов.

Проблемы:

1. Проблема «старения» педагогических кадров, низкий «приток» молодых специалистов.
2. Снижение творческой активности педагогов.

Пути решения проблем:

1. Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ОУ. Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов.
2. Необходимо вовлекать педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу МО и творческих групп.
3. Организовать работу по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и конференциях муниципального и регионального уровней.
4. Привлекать педагогов школы к методической работе и активизировать их потенциал для повышения качества образования.
5. Возобновить взаимопосещение уроков коллегами.

Основные мероприятия **Программы**:

Направления деятельности	I этап. Подготовительный – 2022-2023 учебный год	II этап. Основной – 2023-2025 учебный год	III этап. Заключительный – 2026-2027 учебный год
Привлечение молодых специалистов	- анализ состояния кадрового состава, - формирование заявки о потребности ОУ в педагогических кадрах, - профориентационная работа по привлечению выпускников (целевой приѐм в ВУЗ)	- создание благоприятных условий для педагогической деятельности (метод. сопровождение, наставничество и т. п.) - диагностика затруднений, потребностей педагогов - совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов	- выявление укомплектованности ОУ высококвалифицированными педагогическими кадрами
Методическое сопровождение педагогов	- диагностика затруднений, потребностей педагогов	- методическое сопровождение педагогов; - обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя; - участие в работе школьных и районных методических объединений учителей	Анализ: - методической деятельности учителя - работы по самообразованию - использование современных педагогических технологий в деятельности

Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной команды	Теоретическая и практическая подготовка педагогов к работе в условиях ФГОС	Повышение квалификации педагогов
Профилактика профессионального «выгорания» педагогов	- рациональное расписание в соответствии с нагрузкой педагогов - создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья педагогов школы - организация поездок учителей в места отдыха	- проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов, снятие стрессовых ситуаций; - организация семинаров-практикумов: 1.«Как избежать конфликтов» и т.п.	- развитие системы школьных традиций; - создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе

Мониторинг реализации программы

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Укомплектованность ОУ высококвалифицированными педагогическими кадрами	Обеспеченность кадрами Приток молодых специалистов.
Развитие кадрового состава, отвечающего задачам школы	Положительная динамика прохождения педагогами курсов повышения квалификации. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах мастер-классах, через публикации, выступления на конкурсах. Освоение педагогами школы инновационных способов и методов, технологий обучения и воспитания обучающихся. Увеличение процента повышения квалификаций педагогов. Повышение качества образования.
Повышение творческой активности педагогов	Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов.
Функционирование системы стимулирования деятельности педагогов	Удовлетворѐнность педагогов системой оплаты труда.