

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Тохтуевская средняя общеобразовательная школа»**

Принято
Педагогическим советом
Протокол от 07.12.2021
№ 11



Утверждено:
Директор
«Тохтуевская СОШ»
Г.В.Сойма
Приказ от 07.12.2021 г. № 303

**Программа развития кадрового потенциала
МАОУ «Тохтуевская СОШ»
на 2021-2024 годы**

1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МАОУ «Тохтуевская СОШ» на 2021-2024 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МАОУ «Тохтуевская СОШ»
Исполнитель Программы	Администрация школы Педагогический коллектив
Цель программы	Повышение качества образовательной деятельности на 5% к 2024 году через развитие кадрового потенциала МАОУ «Тохтуевская СОШ». Создание условий для профессионального роста педагогов образовательной организации (к 2024 году 75% педагогического состава должны иметь 1 и высшую аттестационные категории), улучшение их социального статуса на основе активизации имеющегося учительского потенциала.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров - Разработать механизмы мотивации учителя к непрерывному профессиональному росту через: <ul style="list-style-type: none"> ✓ аттестацию педагогических работников на квалификационную категорию; ✓ самообразование педагогов; ✓ активное участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, мастер-классов; ✓ овладение современными образовательными технологиями, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; ✓ участие в различных конкурсах, исследовательских работах, экспертных комиссиях. - Развивать профессиональную культуру и компетенцию педагогов - Обеспечить научно-методическое сопровождение деятельности педагогов ОО. - Разработать и осуществить схему сетевого взаимодействия ОО по укреплению и развитию учительского потенциала. - Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности - Совершенствовать систему стимулирования работы персонала
Направления программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Система повышения квалификации; ✓ Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию; ✓ Самообразование педагогов;

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Активное участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, мастер-классов; ✓ Владение современными образовательными технологиями, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; ✓ Овладение информационно-коммуникационными технологиями; ✓ Участие в различных конкурсах, исследовательских работах, экспертных комиссиях. ✓ Обеспечение научно-методического сопровождения деятельности педагогов ОО. ✓ Создание условий для реализации эффективной модели корпоративного обучения. ✓ Проведение профориентационной работы с выпускниками школы по педагогической направленности
Сроки реализации	2021-2024 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров (наличие утвержденной программы) – Повышение профессиональной компетентности педагогических работников (повышение категориальности педагогических работников до 75% к 2024 году); – повышение динамики аттестации на высшую и первую категории (за каждый год программы на 5% увеличивается процент аттестованных педагогов); – увеличение числа педагогов, руководителей проектных и исследовательских работ школьников (конечная цель к 2024 году - у каждого педагога сопровождение одной проектной/исследовательской работы, представленной на научно - практических конференциях разного уровня) – увеличение количества педагогов, принимающих участие в организации, проведении методических мероприятий разного уровня, педсоветов, семинаров, конференций, мастер-классов, участие в различных конкурсах, исследовательских работах, экспертных комиссиях(40% педагогов являются организаторами/участниками/экспертами в методических мероприятиях различных уровней) – Закрепление кадров в ОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения (текучесть кадров 0-3%), увеличение числа молодых специалистов на 10-15 %; – Созданы условия для реализации эффективной модели корпоративного обучения:

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ имеется доступ к внешним источникам знаний, создание в школе системы управления знаниями: сайт, сетевое взаимодействие, видеоконференцсвязь; ✓ создана эффективная система коммуникаций, позволяющая совершать обмен знаниями как внутри ОУ, так и с социальными партнерами (публикации, участие в конференциях, сетевое взаимодействие); – Увеличение количества выпускников школы, поступивших в учебные заведения по педагогической направленности (на 10% к 2024 году)
Этапы работы	Программа не имеет деления на этапы. Мероприятия осуществляются на протяжении всего срока её реализации.

2. Пояснительная записка

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) МАОУ «Тохтуевская СОШ» является документом, который направлен на Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала МАОУ «Тохтуевская СОШ», создание условий для профессионального роста педагогов образовательной организации и улучшения их социального статуса на основе активизации имеющегося учительского потенциала.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (постановление Правительства РФ от 26.12.2017г. № 1642);
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
4. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
5. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015г. № 996-р)

3. Актуальность

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.

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 еще и 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.

4. Анализ кадровых ресурсов

Характеристика педагогического коллектива.

В 2021-2022 учебном году в школе работало 67 педагогов, из них 14 человек – учителя начальной школы, 31 – учителя основной школы. Администрация школы – 5 человек, из них 1 директор и 4 заместителя директора.

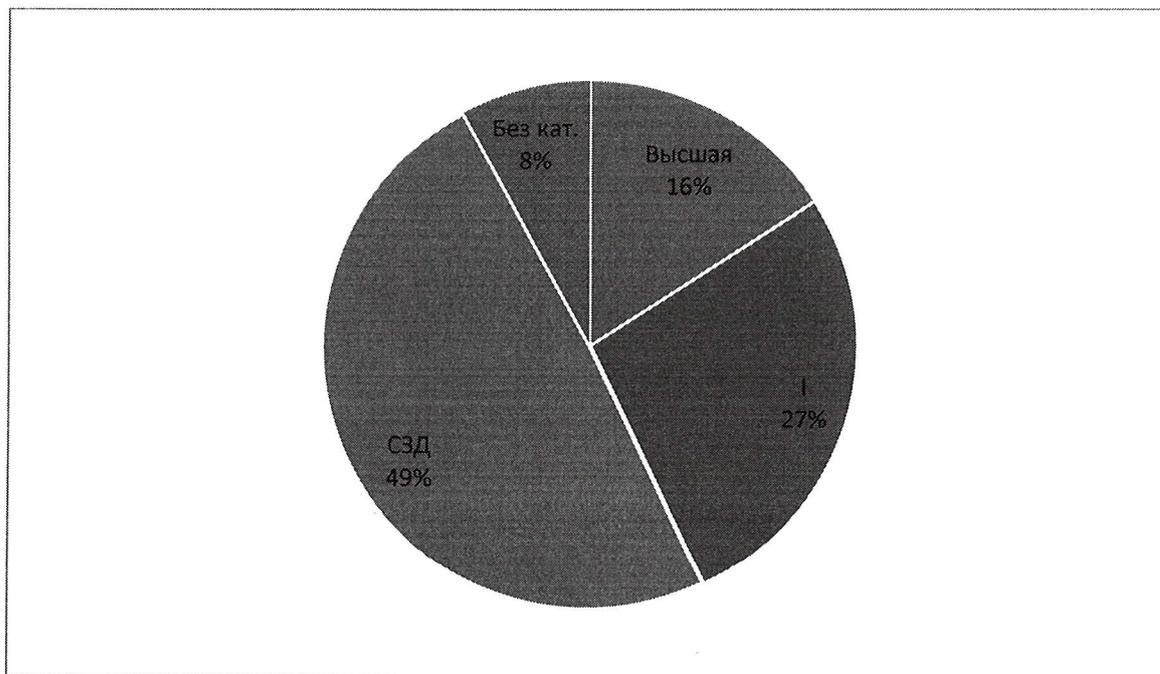
В 2022-2023 учебном году работает 63 педагога, из них 13 учителей начальной школы, 30 учителей основной школы, 15 воспитателей ДОУ, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, учитель-дефектолог, учитель-логопед. Администрация школы – 5 человек, из них 1 директор и 4 заместителя директора.

Уровень квалификации учителей школы представлен на диаграмме 1.

Уровень квалификации педагогов МАОУ «Тохтуевская СОШ»



(2021 год)



(2022 год)

У 48 учителей высшее образование, у 15 человек среднее профессиональное педагогическое образование.

Возрастной состав коллектива и распределение по стажу представлены в таблицах 2, 3.

Таблица 2

Возрастной состав педагогов МАОУ «Тохтуевская СОШ»**(2021 год)**

Возраст	Младше 25	25 -30	31 - 35	36 - 50	51 -55	56-60	61 и старше
Количество	1	3	5	28	8	13	9

(2022 год)

Возраст	Младше 25	25 -30	31 - 35	36 - 50	51 -55	56-60	61 и старше
Количество	1	3	5	25	8	13	8

Таблица 3

Педагогический стаж коллектива МАОУ «Тохтуевская СОШ»**(2021 год)**

Педагогический стаж	Менее 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20	Более 20 лет
Количество человек	1	2	10	16	40

(2022 год)

Педагогический стаж	Менее 3 лет	От 3 до 5 лет	От 6 до 10 лет	От 11 до 20	Более 20 лет
Количество человек	2	2	6	15	38

По критериям стажа и возраста в коллективе можно выделить несколько групп:

- педагоги в возрасте до 35 лет (8 человек) с педагогическим стажем до 10 лет, среди них молодые специалисты с педагогическим образованием, чей педагогический стаж не превышает 3 лет;
- педагоги – стажисты в возрасте 45 лет и старше, чей педагогический стаж превышает 20 лет (38 человек).

Отдельно стоит выделить костяк педагогического коллектива – это учителя, чей педагогический стаж превышает 25 лет, разделяющие ценности школы, готовые к их трансляции как внутри, так и вне организации. 12 педагогов награждены значком «Почётный работник общего образования РФ», 1 человек отмечен званием «Заслуженный учитель РСФСР».

Каждая из выделенных групп требует отдельного информационно – методического сопровождения, отбора содержания обучения, направлений профессионального развития и функциональных ролей в процессе корпоративного обучения.

5. Система мероприятий по реализации программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)	Ежегодно	Кузнецова А.М., заместитель директора
Представление и награждение лучших работников государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Сойма Г.В., директор
Разработка, внесение изменений в ПОЛОЖЕНИЕ о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «Тохтуевская СОШ»	По мере необходимости	Сойма Г.В., директор
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Регулярно	Заместители директора
Анализ кадровой ситуации в системе ОО с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Ежегодно	Заместители директора
Создание необходимых условий для включения педагогов ОО в образовательное пространство: ГМФ СГО, образовательные интернет сайты, персональные сайты педагогов и т.п.	Весь период	Заместители директора
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом. Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов	Постоянно	Заместители директора
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ОО)	Весь период	Заместители директора
Составление, корректировка и анализ ИОМ развития педагога и представление на итоговом педсовете (100% педагогов)	Май 2022, 2023	Кузнецова А.М., заместитель директора
Разработка модели профессионального роста учителя	2021	Кузнецова А.М., заместитель директора

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
<p>Организация методического сопровождения реализации ФГОС:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы 	В течение реализации Программы	Сойма Г.В., директор. Заместители директора
Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР)	ежегодно	Сойма Г.В., директор. Заместители директора
Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров	В течение реализации Программы	Сойма Г.В., директор. Заместители директора
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Сойма Г.В., директор. Заместители директора
Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ОО, проведение СОУТ	Весь период	Сойма Г.В., директор.
Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Сойма Г.В., директор.
Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Весь период	Сойма Т.А., педагог-психолог
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Сойма Г.В., директор
Ранняя профориентация на получение педагогической специальности, в том числе по целевому обучению (ежегодно не менее 2-х человек)	Весь период	Заместители директора, классные руководители
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Базганова А.Л., председатель ПК
Организация работы со СМИ по созданию положительного имиджа педагогических работников	Весь период	Сойма Г.В., директор