

Принято на заседании
педагогического совета
протокол от 21.02.2022 № 1

Утверждено
приказом по школе
от 22.02.2022 № 68/01-10

**Программа развития кадрового
потенциала
МБОУ «Хмелитская СОШ»
Вяземского района Смоленской области**

2022 год

1.Паспорт программы

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МБОУ Хмелитская СОШ на 2022— 2025 гг.
Основание для разработки	Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ
Разработчик программы	Заместитель директора по ВР
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—2022-2023год: - 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—2023-2024г.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 –2024-2025учебныйгод: - 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. 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 эффективность деятельности образовательной организации зависит в первую очередь от людей, которые в ней работают. И да же 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 МБОУ Хмелитская СОШ характерны стабильность состава, тенденция к повышению квалификации.

Анализ состава заместителей директоров

В школе работают 1 заместитель директора: 0.5 по УВР, 0.5 – 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
2	0	0	0	0	2

Характеристика педагогического состава

Количественный состав педагогов по возрасту:

Наименование учреждения	Количество педагогов	До 25 лет	25-35 лет	35-55	55 и старше
МБОУ СОШ	10	1	0	3	6

По квалификационным категориям:

Образовательное учреждение		Общешкол-во	Высшая	Первая	Не имеют категории
ОУ	2022г.	10	2	6	2

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

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

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 60 лет.

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 2 заявки для прохождения курсов. В прошлом учебном году 2020-2021 курсы по предмету прошли 8 учителей, некоторые прошли 2-5 курсов, по различным тематикам и направлениям.

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.

Возобновить взаимопосещение уроков коллегами

Основные мероприятия Программы:

Направления деятельности	I этап. Подготовительный – 2022-2023 учебный год	II этап . Основной –2023-2024 Учебный год	III этап. Заключительный – 2024-2025 Учебный год
Привлечение молодых специалистов	- анализ состояния кадрового состава, - формирование заявки о потребности ОУ в педагогических кадрах, - профориентационная работа по привлечению выпускников (целевой приём 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, снятия 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-классов, 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	Удовлетворённость педагогов системой оплаты труда.

