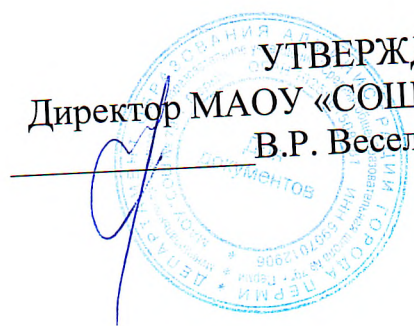


УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ «СОШ №79»
В.Р. Веселухина



ПРОГРАММА
«Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения»
муниципального автономного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 79»

г. Пермь

I. Паспорт Программы

Наименование Программы	Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения
Основание для разработки	Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Администрация муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 79»
Исполнители Программы	Педагогический коллектив ОО
Цель Программы	Целью программы- сохранение и развитие кадрового потенциала в условиях ФГОС третьего поколения
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование педагогов о возможностях повышения профессиональной квалификации 3. Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию. 4. Формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества) 5. Содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива.
Этапы и сроки реализации Программы	<p>I этап. Подготовительный – 2022-2023 год (май): анализ состояния кадрового потенциала, выявление проблем в области кадрового обеспечения организации; планирование основных направлений и мероприятий программы; создание условий реализации программы; - начало реализации программы.</p> <p>II этап. Основной – сентябрь 2023-2024 г.г. (май): поэтапная реализация программы в соответствии с целями и задачами; промежуточный мониторинг результатов; корректировка планов в соответствии с целями, задачами и промежуточными результатами.</p>

	<p>III этап. Заключительный – 2024 (май-июнь):</p> <ul style="list-style-type: none"> - завершение реализации программы; - мониторинг результатов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период
<p>Направления деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Методическое сопровождение педагогов. •Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя. •Стимулирование творческой активности педагогических работников. •Профилактика профессионального «выгорания» педагогов.
<p>Оценка эффективности реализации Программы</p>	<p>Критерии эффективности реализации программы: количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического портфолио; количество и качество методических и дидактических разработок педагогов; изменения показателей в качественную и количественную сторону</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты</p>	<p>Ожидаемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> -укомплектованность ОУ высококвалифицированными педагогическими кадрами -развитие кадрового состава, отвечающего задачам школы -организация единой методической «сети» учреждения; -разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ; -разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения -стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп) -повышение качества содержания педагогического портфолио. -позитивная динамика развития учащихся

	-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.

Пояснительная записка

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 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.

Анализ кадрового состава (на 30.05.2023)

Административная команда

Директор МАОУ «СОШ№79»

Заместители директора- 2 (заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по развитию)

Назначенные ответственными за УВР- 2 (начальные классы+ 5-11 классы)

Назначенный ответственным за ВР-1

Назначенный ответственным за методическую работу-1

Назначенный ответственным за кадровый состав и курсовую подготовку-1

Назначенный ответственным за итоговую аттестацию-1

Всего	Аттестованы как административные работники	Аттестованы как педагоги		
		СЗД	Первая категория	Высшая категория
9 человек	1 (директор)	2	2	4

Возрастной состав административной команды

Всего	От 36-45	От 46-55	От 56-65
9 человек	2	5	2

Стаж административной команды

Всего	От 5-15	От 16-25	От 26-40
9 человек	1	4	4

Прошли курсы повышения квалификации (ФГОС третьего поколения)- 7 человек (77,7%)

Вывод: большая часть административной команды состоит из педагогов среднего возраста (55,5%).

66% команды имеют первую и высшую категории, остальные аттестованы на соответствие занимаемой должности.

77,7% администрации прошли обучение по внедрению ФГОС третьего поколения.

Анализ педагогического состава МАОУ «СОШ№79»

Всего педагогов -75

Учителей- 62

Других специалистов- 13

Молодых педагогов -14 человек (18,67%), из них 4 имеют высшую категорию, 2 человека первую, 3 педагога прошли СЗД.

Общее количество молодых педагогов со стажем 0-3 года- 6 (3 учителя, 3 другие специалисты): Батуева, Юртова, Дульцева, Шаврина, Авдюхина, Заркова.

Высшую категорию имеют- 20 человек

Первую категорию имеют-22 человек.

Категорийность педагогического коллектива составляет – 56%.

СЗД имеют 19 педагогов, 14 не подлежат аттестации.

Следует отметить, что педагогические работники в возрасте до 35 лет со стажем работы до 3 лет включительно не имеют категории, только 2 человека прошли СЗД.

Вывод: категорийность педагогического коллектива ниже, чем средний показатель в городе.

Возрастной состав педагогических работников

Всего	До 35	36-45	46-55	56-65	От 66
Педагогов	14	23	25	12	1
Учителей	11	18	21	12	0
Других педагогических работников	3	5	4	0	1

Вывод: молодых сотрудников и педагогов среднего возраста- 82,6%

Педагогический стаж работников

Всего	До 5	6-15	16-25	От 26
Педагогов	22	15	19	19
Учителей	15	12	17	18
Других педагогических работников	7	3	2	1

Вывод: в коллективе 29% педагогов с педагогическим стажем до 5 лет, необходимо использовать такие формы работы как наставничество, индивидуальные и групповые консультации.

Готовность педагогов к внедрению ФГОС третьего поколения:
60 педагогов прошли обучение по внедрению ФГОС третьего поколения- 80%.

Анализ активности педагогов МАОУ «СОШ №79» в 2022-2023 уч.году

Участие в конкурсах профессионального мастерства (очное участие)	Участие в конкурсах профессионального мастерства (дистанционное участие)	Трансляция педагогического опыта (мастер-классы, конференции)	Открытые уроки (школьный уровень)	Сетевой опыт
2 педагога	8	6	8	3

Вывод: наблюдается низкий процент участия педагогов в трансляции своего опыта на уровне города, края.

Проблемы:

- Снижение активности педагогов: участие в конкурсах профессионального мастерства, выступление на конференциях, трансляция опыта в сетевом обмене.

Пути решения проблем:

1. Организация профессиональной курсовой подготовки педагогов, направленной на освоение эффективных приёмов и методов работы на уроках.
2. 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
6. Стимулирование творческой активности педагогических

- Снижение категорийности педагогического коллектива

Пути решения:

- составить дорожную карту вместе с каждым аттестующимся педагогом
 - провести групповые и индивидуальные встречи по заполнению портфолио
- своевременно информировать педагогов о всех городских и краевых мероприятиях для педагогов.

Основные мероприятия Программы

Направление деятельности	I этап. Подготовительный –2022-2023 учебный год	II этап. Основной – 2023-2024 учебный год	III этап. Заключительный – 2023-2024 учебный год (май-июнь)
Методическое сопровождение педагогов	- диагностика затруднений, потребностей педагогов	- методическое сопровождение педагогов; - обеспечение условий для непрерывного совершенствования	Анализ методической деятельности учителя - работы по самообразованию -

		профессионального мастерства учителя; - участие в работе школьных и городских методических объединений учителей	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	- 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
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

	<p>методов, технологий обучения и воспитания обучающихся.</p> <p>Увеличение процента повышения квалификаций педагогов.</p> <p>Повышение качества образования.</p>
Повышение творческой активности педагогов	Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов
Функционирование системы стимулирования деятельности педагогов	Удовлетворённость педагогов системой оплаты труда.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98160421728937443086516107854325912870385464209

Владелец Веселухина Венера Расульевна

Действителен с 27.10.2023 по 26.10.2024