


МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА П. ЗАРЯ  
ОПАРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПРИНЯТА  
решением Совета  
МКОУ СОШ п. Заря  
Протокол от «04» 09 2023 г. № 1  
Председатель Совета:  
Е.В. Крысанова  
Е.В. Крысанова

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МКОУ СОШ п. Заря:  
Д.В. Куншин  
Приказ от «11» 09 2023 г. № 55/2



**ПРОГРАММА**  
**«Повышение кадрового потенциала МКОУ СОШ п. Заря**  
**Опаринского муниципального округа»**  
**на 2023 – 2026 годы**  
**(приложение к Программе развития школы)**

п. Заря  
2023 год

## **I. Введение. Обоснование проблемы.**

Наличие квалифицированного, методически грамотного, высокомотивированного педагогического коллектива – главное условие успешности любой образовательной организации. Именно оно является ведущей силой всей деятельности школы. Без хороших, обладающих высоким профессиональным мастерством педагогов, не боящихся изменений в области образования, принимающих вызов современных инноваций ни одна образовательная организация не добьется серьезных результатов. Тем более, если школа закрывает имеющиеся вакансии по учебным предметам, работниками не имеющими профильного образования.

Педагогический коллектив МКОУ СОШ п. Заря включает в себя 16 работников. Из них имеют внутреннее совместительство директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, педагог-психолог. Не имеет учебной нагрузки советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, который совмещает должность педагога-организатора.

Из имеющихся педагогов около 75% имеют стаж педагогической деятельности более 20 лет, такая же доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием, более 90% аттестованы на квалификационные категории и соответствие занимаемой должности.

Педагогические работники повышают свое педагогическое мастерство через разные формы: от участия в семинарах по обмену опытом – до повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Имеется небольшая подпитка молодыми кадрами. Так в 2020 году в школу привлечен учитель информатики и математики, что позволило решить вопрос преподавания указанных предметов. Уровень компьютерной грамотности педагогов позволяет использовать различные формы информационно-коммуникативных технологий в образовательном и воспитательном процессах. Благодаря этому МКОУ СОШ п. Заря первой в Опаринском муниципальном округе в 2022 – 2023 учебном году успешно внедрила в свою деятельность использование сервисов Единой региональной информационной системы Кировской области.

Но, вместе с тем, необходимо выделить отрицательные тенденции в кадровом составе педагогических работников школы.

Основной из них является так называемый вопрос старения кадров. Абсолютное большинство учителей предпенсионного и пенсионного возраста, имеются педагоги, которым более 60 лет, что несет потенциальную угрозу окончания трудовой деятельности, следствием чего возникнет незакрытая вакансия преподавания учебного предмета.

Одним из следствий вышеуказанной ситуации является низкая мотивация либо полное ее отсутствие к участию в инновационной деятельности школы. Имеется часть учителей, не желающая внедрять в свою деятельность новые образовательные технологии, участвовать в новаторских направлениях, которые вносятся в образовательный процесс в школе и в регионе и Рос-

сийской Федерации в целом. Такие педагоги не стремятся к участию в конкурсах профессионального мастерства, обобщению педагогического опыта, не организуют проектную и исследовательскую деятельность обучающихся, не привлекают их к участию в различных мероприятиях.

Следующая проблема, требующая немедленного реагирования в сложившейся ситуации, отсутствие желания педагогических работников прохождения аттестации на квалификационную категорию. В школе есть педагоги, имеющие достаточный уровень квалификации и результаты работы, но не обладающие квалификационной категорией.

Еще одним проблемным вопросом является то, что в последние 2 года из-за имеющейся незакрытой вакансии учителя русского языка и литературы данные предметы в некоторых классах преподаются учителями, не имеющими профильного образования. Также недавно появилась вакансия учителя начальных классов, которую необходимо закрыть до начала учебного года. В перспективе к 2024 году может появиться вакансия учителя математики, к 2026 году есть перспектива нехватки учителя начальных классов.

Все перечисленные выше проблемы стали мотивом для разработки данной программы и начала деятельности для ее реализации.

## **II. Цели и задачи проекта**

**Цель:** повышение кадрового потенциала образовательной организации посредством принятия эффективных управленческих решений.

### **Задачи:**

- организация работы по повышению мотивации педагогических работников к участию в инновационной деятельности, внедрение новых форм и методов в образовательный процесс;
- привлечение молодых специалистов в образовательную организацию с использованием возможностей законодательства РФ в области образования;
- организация системной работы по аттестации педагогических работников на квалификационные категории;
- создание системы стимулирования педагогических работников к инновационной педагогической деятельности, участию в конкурсах передового педагогического опыта;
- профессиональная переподготовка педагогических работников на вакантные должности по преподаванию учебных предметов посредством очной формы обучения и дистанционных технологий;
- развитие системы наставничества и поддержки молодых специалистов.

### III. Этапы реализации программы

№ п/п	Название этапа	Содержание	Сроки реализации
1	Подготовительный	Анализ, выявление проблем, разработка и утверждение проекта	май – август 2023 года
2	Основной	Реализация направлений проекта	сентябрь 2023 года – май 2026 года
3	Контрольно-оценочный	Анализ выполнения проекта	июнь – август 2026 года

### IV. Основные направления реализации программы

1. Привлечение молодых специалистов и педагогических работников из других образовательных организаций.
2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.
3. Аттестация педагогических работников на квалификационные категории.
4. Организация наставничества молодых специалистов
5. Внедрение системы мотивации и стимулирования профессионального роста

### V. Программные мероприятия

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственный
<b>1. Привлечение молодых специалистов и педагогических работников из других образовательных организаций</b>			
1	Привлечение учителя начальных классов	До 01.09.2023.	Директор
2	Участие в программе «Земский учитель» с целью привлечения учителя математики	2024 – 2025 годы	Директор
3	Анализ ситуации о возникновении возможных вакансий на педагогические специальности	2024 – 2025 годы	Администрация
4	Профориентационные беседы с обучающимися старших классов с целью агитации для поступления на педагогические специальности	В течение срока реализации программы	Директор Педагог-психолог
5	Собеседование со студентами педагогических учебных заведений о	В течение срока реали-	Директор

	дальнейшем трудоустройстве	зации программы	
6	Взаимодействие с педагогическим классом опорной школы Опаринского муниципального округа	В течение срока реализации программы	Директор
7	Привлечение педагогических работников из других образовательных организаций	В течение срока реализации программы	Директор
<b>2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка</b>			
8	Своевременное повышение квалификации педагогическими работниками	В течение всего срока реализации программы	Заместитель директора по УВР
9	Профессиональная переподготовка учителя информатики на должность «учитель математики»	Июнь – сентябрь 2023 года	Директор ИРО Кировской области
10	Профессиональная переподготовка учителя физической культуры на должность «учитель биологии»	Сентябрь 2024 года – Июнь 2025 года	Директор ИРО Кировской области
11	Взаимодействие с опорной школой Опаринского муниципального округа в части проведения обучающих семинаров, курсов и тренингов внешними экспертами	В течение всего срока действия реализации программы	Директор Заместитель директора по УВР
<b>3. Аттестация педагогических работников на квалификационные категории</b>			
12	Участие в методических семинарах разного уровня по вопросам аттестации педагогических работников	2023 – 2024 учебный год	Заместитель директора по УВР
13	Составление графика аттестации педагогических работников	Ежегодно Сентябрь	Заместитель директора по УВР
14	Проведение обучающегося семинара по правилам оформления аттестационных документов аттестуемыми работниками	Октябрь – ноябрь 2023 года	Заместитель директора по УВР
15	Оказание консультационной помощи аттестующимся педагогическим работникам при оформлении аттестационных дел	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР
16	Подача документов на аттестацию педагогических работников на	В соответствии с планом	Педагогические работники

	квалификационные категории	аттестации	
17	Аттестация работников на соответствие занимаемой должности	В соответствии с планом аттестации	Заместитель директора по УВР
<b>4. Организация наставничества молодых специалистов</b>			
18	Знакомство молодых специалистов с нормативными документами образовательной организации, в том числе в части наставничества	При поступлении на работу	Директор
19	Информирование о режиме работы школы, графике работы учителя	При поступлении на работу	Директор
20	Информирование и помощь в оформлении документов, дающих права на льготы и компенсации	При поступлении на работу	Директор
21	Закрепление за молодым специалистом педагога-наставника из числа учителей	При поступлении на работу	Заместитель директора по УВР
22	Помощь молодым специалистам в составлении рабочих программ по учебным предметам и курсам внеурочной деятельности	Сентябрь	Заместитель директора по УВР Педагог-наставник
23	Индивидуальное консультирование «Организация работы в электронной системе учета обучающихся, учета и хранения их образовательных результатов (электронный журнал, электронный дневник). Электронный документооборот»	Сентябрь	Педагог-наставник
24	Помощь молодым специалистам в составлении плана воспитательной работы	Сентябрь	Советник директора по воспитанию Педагог-наставник
25	Индивидуальное консультирование «Требования к современному уроку»	Октябрь	Педагог-наставник
26	Индивидуальное консультирование «Типология учебных занятий»	Ноябрь	Педагог-наставник
27	Индивидуальное консультирование «Организации активной деятельности обучающихся»	Декабрь	Педагог-наставник
28	Круглый стол «Проблемы и затруднения молодых специалистов и пути их решения»	Декабрь	Заместитель директора по УВР

29	Индивидуальное консультирование «Внеурочная деятельность учителя. Как подготовить внеклассное мероприятие»	Январь	Педагог-наставник
30	Круглый стол «Анализ работы с молодыми специалистами по итогам учебного года»	Май	Заместитель директора по УВР
31	Помощь в организации деятельности классного руководителя	В течение учебного года	Педагог-наставник
32	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР Педагог-наставник
33	Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника и опытных педагогов	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР Педагог-наставник
34	Обучение самоанализу урока	В течение учебного года	Педагог-наставник
35	Посещение уроков молодого специалиста родителями обучающихся	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР
36	Привлечение молодых специалистов к участию в конкурсах начинающих педагогов	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР
<b>5. Внедрение системы мотивации и стимулирования профессионального роста</b>			
37	Разработка и утверждение локального акта, регламентирующего систему мотивации и стимулирования педагогических работников	Сентябрь 2023 года	Директор
38	Введение в действие локального акта, регламентирующего систему мотивации и стимулирования педагогических работников	Октябрь 2023 года	Директор
39	Оптимизация выплаты за наличие квалификационной категории	Январь 2024 года	Директор
40	Введение системы выплат стимулирующего характера за организацию наставничества	Январь 2024 года	Директор
41	Предоставление дополнительных дней отдыха к отпуску за участие в инновационной деятельности образовательной организации	Июнь 2024 года	Директор
42	Награждение педагогических работников, имеющих положительные результаты в образовательной	Постоянно	Директор

	деятельности, ведомственными и региональными наградами		
43	Введение системы выплат стимулирующего характера за результаты участия в конкурсах передового педагогического опыта	Постоянно	Директор

## VI. Ожидаемый результат

1. Отсутствие вакансий на педагогические должности.
2. Ведение всех учебных предметов профильными специалистами.
3. Наличие молодых специалистов в образовательной организации на уровне 20% от общего состава педагогических работников.
4. Участие в инновационной деятельности 80% педагогических работников, использование ими новых форм и методов обучения.
5. Наличие первой и высшей квалификационной категории у не менее 75% педагогических работников.
6. Наличие участников в конкурсах передового педагогического опыта в количестве не менее 40% от общего состава педагогических работников.
7. Наличие профессиональной переподготовки педагогических работников на имеющиеся вакантные должности.
8. Прохождение курсов повышения квалификации в течение 3-х лет у 100% педагогических работников.
9. Наличие системы мотивации и стимулирования профессионального роста педагогических работников, регламентирующей локальными нормативными актами образовательной организации.
10. Наличие системы наставничества и поддержки молодых специалистов.