

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 15 МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
УСТЬ-ЛАБИНСКИЙ РАЙОН**

Утверждаю
Директора МКОУ СОШ № 15
_____ А. В. Шевкунов
12.01.2022г.

**ПРОГРАММА КОМПЛЕКТОВАНИЯ
АДМИНИСТРАТИВНЫМИ И
ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ.
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №15**

На 2022-2023 годы

**Приоритет: «Совершенствование
кадровой политики»**

2022 год

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа комплектования административными и педагогическими кадрами.
Нормативно-правовые основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none">- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373;- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897;- Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 г., №413);- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г., №1598);- Федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г., №1599);- Методические рекомендации по организации и проведению органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, проверок организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, в рамках федерального государственного надзора в сфере образования, направленные письмом Рособнадзора от 04.08.2017 № 05375- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. N 189 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях" (с изменениями и дополнениями) от 29 июня 2011 г., 25 декабря 2013 г.;- Устав МКОУ СОШ № 15.

Цель Программы	Комплектование административными и педагогическими кадрами для обеспечения полноценного управления школой и проведения учебных занятий. Повышение качества образования.
Задачи Программы	1. Изыскание возможности введения дополнительных штатных единиц зам. директора по УВР, тьютора по работе с детьми с рисками образовательной неуспешности. 2. Подача информации в Центр занятости населения о замещении вакантных должностей учителей истории, обществознания и английского языка. 3. Участие в программе «Земский учитель».
Основные разработчики	З. А. , заместитель директора по УВР, , заместитель директора по ВР, Голота .
Сроки реализации Программы	01.2022 – 12.2023 гг.
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	1. Улучшено качество работы администрации школы и взаимодействие администрации с педагогическим коллективом. 2. Повышено качество обучения детей с рисками образовательной неуспешности. 3. Улучшено качество проведения занятий по предметам. 4. В рамках программы принят на работу учитель физики и информатики.
Этапы реализации Программы	I этап – аналитико-проектировочный: 01.2022 – 12.2022 гг. II этап – реализующий: 01.2023 -12.2023 гг. III этап – аналитико-обобщающий: 05.2023-08.2023 гг.
Ответственные лица	Шевкунов . З. А. Рашоян, заместитель директора по УВР, , заместитель директора по ВР, Голота С.С, заведующие учебными кабинетами, Управляющий совет школы, родители, учащиеся
Порядок управления реализацией Программы	Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы; Управляющим советом школы. Управление реализацией программы осуществляется директором школы.

2. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1. Анализ кадрового потенциала МКОУ СОШ №4.

В настоящий момент преподавание в школе ведется по всем предметам, однако школа испытывает дефицит педагогических кадров. Учитель английского языка является совмещителем, в связи с увольнением сотрудника, требуется учитель истории и обществознания. Контингент педагогических работников описан в таблице 1.

Педагогический стаж:

Таблица 1

Всего	До 5 лет	5-30 лет	Свыше 30
22	2	13	7

Уровень образования:

Всего	Высшее	Среднее специальное
22	20	2
	90,9%	9,1%

Половая принадлежность:

Мужчины	Женщины
4	18

Квалификация учителей, преподающих предметы:

Всего	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
22	4	8	7	3
	18,1%	36,3%	31,8%	13,6%

Квалификация учителей (временных), преподающих предметы:

Всего	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
1	1	0	0	0

Возраст сотрудников

Всего:	До 30	От 30-55	От 55
22	3	10	9

Средний возраст педагогов – 35 лет.

Педагоги школы являются лауреатами и участниками профессиональных конкурсов различного уровня, В. И. Чумакова носит звание «Отличник народного просвещения».

С целью мониторинга уровня мастерства педагогических кадров с сентября 2020 года в школе ведутся карта диагностики профессионального мастерства, сравнительный анализ качества преподавания по четвертям, годам, имеются портфолио педагогов. Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы планирует осуществлять распространение педагогического опыта на разных уровнях через семинары, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволит в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей.

В целях координации действий педагогического состава школы и планирования методической работы в школе действует 5 методических объединений. Учителя, согласно перспективному плану, проходят педагогическую аттестацию, курсы повышения квалификации. 100% педагогических работников прошли курсовую подготовку за последние четыре года.

Образовательная организация успешно прошла процедуру аккредитации 30.04.2015года.

С 2022 года обучение в начальной школе по федеральным государственным образовательным стандартам. С 2022 года начнется поэтап- ное введение ФГОС основного общего образования,

Качество знаний в целом по школе составляет порядка 38%.

2.2 Анализ потенциала перехода школы в эффективный режим работы.

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 так далее.

Актуальность создания «Программы комплектования административными и педагогическими кадрами» 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 района и края. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Также необходимо введение института тьюторства, то есть обучающиеся с особенностями развития должны обрести посредника для общения с другими детьми и взрослыми в школьной среде.

Для выявления потенциала развития образовательной системы школы был проведен анализ, который позволил выявить ее сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски ее развития (внешние факторы). Результаты анализа описаны в таблице 2.

Таблица 2

Оценка внутреннего потенциала школы		Оценка перспектив развития школы исходя из внешнего окружения	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
На данный момент в школе все общеобразовательные классы обучаются по ФГОС.	Насыщенность урочной и внеурочной деятельности, потенциально возможные перегрузки учащихся, в сочетании с не сформированным здоровым отдыхом вне школы может вызывать усталость у некоторых учащихся; При обновлении содержания образования нет полноценной поддержки от родительской общественности, частично проявляется сниженная активность и заинтересованность в участии жизни школы, а также при переходе на ФГОС; У педагогов проявляется привычка работать по известной привычной модели подачи знаний, присутствует	Привлечение родителей к участию в общешкольных мероприятиях; Все педагоги школы прошли курсы повышения квалификации по ФГОС; Внедрение инновационных технологий развивающего обучения; Внедрение в систему воспитательной работы школы технологии социального проектирования.	Нет существенной профессиональной поддержки при освоении ФГОС со стороны внешних партнеров, приходится реализовывать ФГОС внутри организации, вследствие чего возможны угрозы допустимых ошибок; Отсутствие единого подхода к критериальной базе по оценке достижений обучающихся на уровне города, района и края.

	<p>страх перед вступлением во ФГОС ООО;</p> <p>Консервативный подход некоторых педагогов по отношению к изменению системы обучения может вызвать трудности при освоении ФГОС ООО;</p> <p>Риск увеличения объема работы, возлагающийся на членов администрации и педагогов.</p>		
<p>В школе создана и реализуется система подготовки учащихся к независимой оценке качества образования;</p> <p>Создана система поощрения педагогов за качественную подготовку учащихся к ГИА;</p> <p>Готовность некоторых педагогов к изменениям;</p> <p>Возможность самообразования и повышения квалификации в очной и заочной формах.</p>	<p>Не все педагоги школы готовы морально к изменению подходов к обучению;</p> <p>Нежелание педагогов изменять формы работы, подходы к обучающимся;</p> <p>Нехватка опыта у молодых специалистов;</p> <p>Преимственность при переходе в 5 класс.</p>	<p>Все педагоги школы своевременно проходят КПК;</p> <p>Внедрение инновационных технологий развивающего обучения.</p>	<p>Отсутствие контроля со стороны родителей;</p> <p>Низкий социальный уровень некоторых семей.</p>
<p>Коллектив профессиональный и творческий.</p> <p>Педагоги школы являются лауреатами и участниками профессиональных конкурсов различного уровня.</p>	<p>Нежелание участия в различных конкурсах мастерства;</p> <p>Не все педагоги хорошо изучили профессиональный стандарт педагога.</p>	<p>Педагогический состав регулярно посещает курсы повышения квалификации, происходит обмен опытом на МО;</p> <p>Возможность посещать районные меро-</p>	<p>Старение состава педагогического коллектива;</p> <p>Недостаточное стимулирование молодых педагогов, недостаточная социальная поддержка;</p>

		приятия методиче- ской направленности; Развитие имиджа школы как общеоб- разовательного учре- ждения, обеспечива- ющего качественное гармоничное образо- вание;	Недостаток практического опыта.
--	--	---	---------------------------------------

Проведенный анализ позволяет оценить, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы школы. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития школы и инновационные технологии управления и обучения.

3. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Результатом входного внешнего и внутреннего мониторинга основных школьных процессов стало выявление следующей **проблемы**:
 Несовершенной политики комплектования школы административными и педагогическими кадрами.

Перед школой поставлена следующая **цель**:

Укомплектовать школу административными и педагогическими кадрами для обеспечения полноценного управления школой и проведения учебных занятий, что, в конечном итоге, приведет к повышению качества образования.

Для ее достижения необходимо решить следующие **задачи**:

1. Изыскать возможности введения дополнительных штатных единиц заместителя директора по УВР, тьютора по работе с детьми с рисками образовательной неуспешности.
2. Подать информацию в Центр занятости населения о замещении вакантных должностей учителей истории, обществознания и английского языка.
3. Принять участие в программе «Земский учитель».

Решение этих задач должно привести к следующим **планируемым результатам**:

- Улучшено качество работы администрации школы и взаимодействие администрации с педагогическим коллективом.
- Улучшено качество проведения занятий по предметам с целью повышения качества образования, за счет уменьшения нагрузки и высвобождения времени на подготовку уроков.
- Повышено качество образования детей с рисками образовательной неуспешности.

- Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт.
- В рамках программы принят на работу учитель физики и информатики.
Все выше изложенное должно повлиять на качество образования в школе в лучшую сторону.

**План реализации приоритета
«Совершенствование кадровой политики»**

Ресурс	01.2022-12.2022		01.2023-12.2023		
	Первое полугодие	Второе полугодие	Первое полугодие	Второе полугодие	
Приоритет: Совершенствование кадровой политики					
Цель: Комплектование школы административными и педагогическими кадрами для обеспечения полноценного управления и проведения учебных занятий.					
Школа	1	Анализ потребностей школы в педагогических кадрах и административных единицах.	Изыскание возможности введения дополнительных штатных единиц зам. директора по УВР, тьютора по работе с детьми с рисками образовательной неуспешности.	Улучшение качества работы администрации школы и взаимодействия администрации с педагогическим коллективом. Повышение качества обучения детей с рисками образовательной неуспешности.	Улучшение качества работы администрации школы и взаимодействия администрации с педагогическим коллективом. Повышение качества обучения детей с рисками образовательной неуспешности.
	2	Подача информации в Центр занятости населения о замещении вакантных должностей учителей истории, обществознания и английского языка.	Подача информации в Центр занятости населения о замещении вакантных должностей учителей истории, обществознания и английского языка.	Размещение информации в Центр занятости населения о замещении вакантных должностей учителей по необходимым специальностям.	Размещение информации в Центр занятости населения о замещении вакантных должностей учителей по необходимым специальностям.

3	Принятие участия в программе «Земский учитель». Прием на работу учителя физики и информатики по программе «Земский учитель».	Равномерное распределение нагрузки между учителями математики, информатики и физики.	Улучшение качества проведения занятий по предметам.	Улучшение качества проведения занятий по предметам.
---	--	--	---	---

5. 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. Повышение процента категорийности педагогов.
Повышение творческой активности педагогов	Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов
Функционирование системы стимулирования деятельности педагогов	Удовлетворённость педагогов системой стимулирования