



## I. Анализ кадрового потенциала МБОУ «Школа №63»

Развитие кадрового потенциала, создание условий для профессионального развития каждого педагога является ключевым фактором развития образовательного учреждения, залогом его успешного будущего.

МБОУ «Школа №63» укомплектовано кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, поставленных модернизацией образования, способными к инновационной профессиональной деятельности.

Педагогический коллектив школы включает в себя 61 педагогический работник. Из них: 50 учителей; 1 педагог-психолог; 1 социальный педагог; 5 педагогов дополнительного образования, 1 вожатая, 2 воспитателя, 4 администратора.

Средний возраст педагогов в 2020 году – 52 года.

На начало 2020 учебного года коллектив школы состоит из педагогов следующего возраста:

### *Распределение педагогических работников по возрасту.*

Возраст	Моложе 25 лет	25-29 лет	30-34 года	35-39 лет	40-44 года	45-49 лет	50-54 года	55-59 лет	60-64 года	Свыше 65 лет
Человек	3	2	6	4	7	7	9	6	7	14
%	4,6	3,1	9,2	6,2	10,8	10,8	13,8	9,2	10,8	21,5

### *Распределение педагогических работников по стажу.*

Стаж	До 3 лет	3-5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	Свыше 20 лет
Человек	3	2	7	8	3	42
%	4,6	3,1	10,8	12,3	4,6	64,6

Образовательный ценз педагогических работников составляет: 63 педагога (96,9%) имеют высшее образование, 2 педагога (3,1%) – среднее профессиональное образование.

Профессионализм педагогических работников: 47 человек (72,3%) отмечены высокими наградами: 2 педагога (3,1%) – «Заслуженный учитель Российской Федерации» (Соколова Н.Ю., Булимова И.Н.); 1 педагог (1,5%) – отмечена Благодарностью Президента

РФ (Горяйнова И.П.), 9 педагогических работников (13,8%) имеют звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации»; 1 человек (1,5%) имеет Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» (Илюкина Л.В.), 6 педагогов (9,2%) – «Отличник народного просвещения»; 23 педагога (35,4%) награжден Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, 5 педагогов (7,7%) – Благодарностью Министерства образования и науки РФ.

#### Участие педагогов в профессиональных конкурсах.

№	Год	Конкурс	Участник	Результат
1.	2010	«Учитель года»	Горяйнова И.П., учитель начальных классов	призёр муниципального этапа, финалист регионального этапа
2.	2011	«Педагогический дебют»	Потапова А.В., учитель русского языка и литературы	финалист муниципального конкурса
3.	2011	«Самый классный классный»	Камзелёва С.П., классный руководитель	участник
4.	2013	«Педагогический дебют»	Белова Ю.Е., учитель английского языка	участник
5.	2013	«Учитель здоровья»	Горяйнова И.П., учитель начальных классов	победитель муниципального и регионального этапов
6.	2014	«Педагогический дебют»	Дубова В.В., учитель математики	участник
7.	2015	«Учитель года»	Калабаев К.Е.	лауреат муниципального этапа, участник регионального этапа
8.	2015	ПНПО	Архипова Е.А.	участник
9.	2016	«Учитель года»	Степнова Н.Н., учитель информатики	участник очного тура муниципального этапа
10.	2018	«Сердце отдаю детям»	Подгорная Е.П.	участник
11.	2018	«За нравственный подвиг учителя»	Никулина С.О.	1 место
12.	2019	«Наставник»	Спиряева Т.В., Агафонова Е.Н.	участники
13	2020	«За нравственный подвиг учителя»	Никулина С.О.	1 место

Кадровый потенциал учителей достаточно высок. Квалификационные категории имеют 51 педагог (78%) от общего числа педагогических работников школы.

Высшую квалификационную категорию имеют 31 педагог – 47% от общего числа педагогических работников школы. Первую квалификационную категорию имеют 20 педагогов – 31%.

Уровень категориальности педагогов школы за последние 3 года имеет тенденцию роста. Количество педагогов, имеющих высшую категорию увеличилось на 9%, на первую. – на 4%

Педагоги школы повышают свою квалификацию в соответствии с «Законом об образовании в РФ», требованиями введения ФГОС ООО и личностными запросами. Все педагоги начальной школы (100%) прошли курсы повышения квалификации по ФГОС НОО и успешно реализуют свои знания на практике. Педагоги среднего звена активно обучаются на курсах по внедрению ФГОС ООО за 2019 год такое обучение прошли 19 человек (29%). Кроме того, педагоги повышают свою квалификацию на различных семинарах на базе ЦМСиО, вебинарах издательства «Просвещение», участвуют во Всероссийском образовательном проекте «Школа цифрового века»

Исходя из вышеизложенного, необходимо отметить положительные тенденции развития кадрового потенциала школы.

1. Стабильный кадровый состав, отсутствие «текучки», сложившийся педагогический коллектив
2. Достаточно высокий профессиональный уровень большинства педагогов: 78% с высшей и 1-ой категорией, увеличение доли категориальных учителей на 24,1% с 2017 по 2019 год)
3. Развитая корпоративная культура (сложившиеся традиции, благоприятный психологический климат, открытость, креативность коллектива и т.д.)
4. Активное обучение на курсах повышения квалификации (курсовую подготовку в 2017-19 году на базе РИРО прошли 47 педагогов)

Вместе с тем, существуют ряд проблем и недостатков, которые негативно сказываются на развитии кадрового потенциала и школы в целом. Среди них:

1. «Возрастность» коллектива, небольшое количество молодых специалистов (8%)
2. Отсутствие системности в работе по профессиональной поддержке молодых педагогов.
3. Недостаточное владение ИКТ-компетенциями.

## **I. Цель и задачи программы.**

Цель: создание условий для профессионального развития каждого педагога школы

Задачи:

1. Сохранить стабильный кадровый состав, сложившийся педагогический коллектив со своими традициями и культурой.
2. Создать условия для привлечения молодых специалистов.
3. Создать условия для системной профессиональной поддержки молодых педагогов.
4. Организовать профориентационную работу по педагогической специальности.
5. Создать условия и механизмы стимулирования профессионального развития педагогов.
6. Разработать и реализовать обновлённую модель развития профессионального мастерства педагогических кадров.
7. Разработка обновлённого механизма стимулирования труда педагогических работников школы.



### III. Ожидаемые результаты:

1. Доля молодых педагогов от общего числа педагогических работников составит 12%
2. Формирование и развитие школьной системы профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогов (Школа молодого педагога, система наставничества)
3. Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию составит 52 %.
4. Доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию составит 36 %.
5. Доля педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях, СМИ, интернет-изданиях составит 35 %.
6. Доля педагогов, осуществляющих участие в инновационных и экспериментальных площадках и проектах различного уровня составит 30 %.

### IV. План мероприятий.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный исполнитель	Показатели
1.	Разработка плана мероприятий («дорожной карты») по развитию кадрового потенциала школы	2020 год	Директор, заместители директора по учебной работе	Количество/удельный вес педагогов, участвующих в мероприятиях в рамках реализации программы по развитию кадрового потенциала
2.	Формирование прогноза перспективной потребности школы в педагогических кадрах	Ежегодно	Директор, заместители директора по учебной работе, профком	Потребность школы в педагогических кадрах; удельный вес численности педработников пенсионного возраста
3.	Осуществление системной работы по повышению квалификации педагогов (заключение договоров с РИРО, РГУ, и другими образовательными учреждениями)	Ежегодно	Директор, заместители директора по учебной работе	Количество/удельный вес работников, прошедших курсы повышения квалификации на базе РИРО, РГУ и других образовательных учреждений в течение последних 3-х лет
4.	Заседания, мастер-классы, мероприятия в рамках Школы молодого педагога (для учителей со стажем работы до 5 лет)	Ежегодно, не реже 1 раза в четверть	Заместители директора по учебной работе	Количество мероприятий, проведённых в рамках Школы молодого педагога
5.	Заключение договоров с РГУ, Рязанским педколледжем по проведению	Ежегодно	Директор	Количество студентов РГУ, педколледжа, прошедших педпрактику на базе школы

	педпрактики студентов			
6.	Проведение совещаний при зам. директоре, круглых столов, индивидуальных консультаций в рамках развития системы наставничества в различных направлениях (молодые педагоги, реализация ФГОС ООО и ФГОС СОО аттестация)	Ежегодно	Заместители директора по учебной работе	Количество/удельный вес педагогов, задействованных в различных формах наставничества
7.	Проведение мероприятий (семинаров, практикумов, мастер-классов) в рамках совершенствования модели внутришкольного повышения квалификации педагогов	Ежегодно	Директор	Количество/удельный вес педагогов, задействованных во внутришкольной модели повышения квалификации
8.	Разработка и реализация программ индивидуального развития молодых педагогов	Ежегодно	Директор, заместители директора по учебной работе, руководители МО	Количество/удельный вес молодых педагогов, реализующих программу индивидуального развития от общего числа молодых педагогов
9.	Проведение открытых школьных методических мероприятий: Дней наук, методических фестивалей, предметных недель, уроков, мастер-классов	Ежегодно	Директор, заместители директора по учебной работе, руководители МО	Количество/удельный вес педагогов, представляющих свой опыт в рамках открытых школьных мероприятий
10.	Участие в инновационных и экспериментальных площадках и проектах различного	Ежегодно	Директор, заместители директора по учебной работе	Количество/удельный вес педагогов, принимающих участие в инновационных и

	<p>уровня:  муниципальная  инновационная  площадка  «Мобильный урок»  (совместно с  ЦМСиО),  муниципальный  проект Интернет-  педсовет (совместно с  ЦМСиО),  сетевая школа НИЯУ  МИФИ (договор с  МИФИ), совместный  европейский проект  TEMPUS  «Подготовка  педагогов и  образовательных  менеджеров к работе  с гетерогенными  группами и  организациями  (договор с РГУ)  всероссийский  образовательный  проект «Школа  цифрового века»  и других</p>			<p>экспериментальных  площадках и проектах  различного уровня</p>
11.	<p>Участие в городских,  региональных и  федеральных  методических  мероприятиях</p>	<p>Ежегодно</p>	<p>Директор,  заместители  директора по  учебной работе</p>	<p>Количество/удельный  вес педагогов,  принимающих  участие в городских,  региональных и  федеральных  методических  мероприятиях</p>
12.	<p>Проведение Дней  открытых дверей</p>	<p>Ежегодно</p>	<p>Директор,  заместители  директора по  учебной работе</p>	<p>Количество/удельный  вес педагогов,  представляющих свой  опыт на Днях  открытых дверей</p>
13.	<p>Участие в  ярмарках вакансий  и учебных мест для  учащихся ОУ</p>	<p>Ежегодно</p>	<p>Заместители  директора по  учебной работе</p>	<p>Количество молодых  специалистов в  возрасте до 30 лет,  трудоустроенных на  должность  педагогического  работника в школу в  год окончания  профессиональной  образовательной  деятельности</p>

14.	Участие в мероприятиях, проводимых РГУ: конференциях, Днях открытых дверей, педагогических чтениях и др..	Ежегодно	Заместители директора по учебной работе	
15.	Выявление и сопровождение учащихся, ориентированных на получение педагогической профессии.	Ежегодно	Заместители директора по учебной работе	
16.	Своевременное размещение и обновление информации о вакансиях педагогических работников на сайте школы	Ежемесячно	Заместители директора по учебной работе	Количество выпускников школы, поступивших в профессиональные образовательные организации на педагогические специальности
17.	Ведение базы данных выпускников школы, поступивших в профессиональные образовательные учреждения на педагогические специальности	Ежегодно	Заместители директора по учебной работе	
18.	Заключение договоров о целевом обучении выпускников школы с РГУ	При необходимости	Директор	
19.	Проведение совместных мероприятий педагогов, учащихся и родителей, направленных на популяризацию профессии «учитель»	2021, 2023	Заместители директора по воспитательной и учебной работе	
20.	Организация и проведение аттестации педагогических работников в целях	Ежегодно	Заместители директора по учебной работе	Количество/удельный вес педагогов, прошедших аттестацию в целях подтверждения



	подтверждения соответствия занимаемой должности и целей установления квалификационной категории			соответствия занимаемой должности в текущем году; количество/удельный вес педагогов, имеющих квалификационные категории в общей численности педагогов школы
21.	Выявление и стимулирование талантливых педагогов для участия в профессиональных конкурсах.	Ежегодно	Заместители директора по учебной работе	Количество педагогов школы, участников и призёров профессиональных конкурсов
22.	Организация работы по направлению молодых педагогов в министерство образования Рязанской области с целью получения 10000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Рязанской области от 17.04. 2013 №96 «Об утверждении размера порядка и условий предоставления выплат молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные организации»	Ежегодно до 1 ноября	Директор	Количество молодых специалистов в возрасте до 30 лет, трудоустроенных на должность педагогического работника в школу в год окончания профессиональной образовательной деятельности.
23.	Обеспечение выплаты повышающего коэффициента к должностному окладу молодых педагогов школы	Постоянно	Директор	Количество/удельный вес численности молодых педагогов, к должностным окладам которых установлены повышающие

				коэффициенты в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Рязани в общей численности педагогов школы
--	--	--	--	--

**V. Показатели эффективности реализации мероприятий.**

№ п/п	Целевой показатель (индикатор) (наименование)	Ед. изм.	Базовое значение целевого показателя (индикатора) на начало реализации программы	Планируемые значения целевых показателей (индикаторов) по годам реализации				
			2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	
1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	Доля молодых педагогов от общего количества педагогических работников	%	8	9	9,5	11	12	
2.	Доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию	%	31	32,5	34	35	36	
3.	Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию	%	47	48	49,5	51	52	
4.	Доля педагогов, прошедших традиционные курсы повышения квалификации за последние 3 года (РИРО, РГУ)	%	29	31,5	32	33	34	
5.	Доля педагогов, иными способами повышающие свою квалификацию, осуществляющие самообразование (вебинары, участие в сетевых сообществах, образовательном проекте «Школа цифрового века», дистанционное обучение и др.)	%	30	35	40	45	50	
6.	Количество участников профессиональных	%	18	19	20	21	22	

	конкурсов педагогов различного уровня						
7.	Доля педагогов, имеющих программу развития профессионального мастерства	%	0	1	11	21	31
8.	Доля педагогов, осуществляющих наставническую деятельность	%	5	6,5	8	9	10
9.	Доля педагогов, принявших участие в методических мероприятиях муниципального и регионального уровней от общего количества педагогов	%	35	37	40	42	45
10.	Доля педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях, СМИ, интернет-изданиях	%	30	32	33,5	34	35
11.	Доля педагогов, осуществляющих участие в инновационных и экспериментальных площадках и проектах различного уровня: муниципальная	%	20	22	25	27	30
12.	Доля работников пенсионного возраста от общей численности работников школы	%	41,5	39	37	35	33
13.	Количество выпускников школы, поступивших в ВУЗы и ССУЗы на педагогические специальности	%	2	3	4	5	6
14.	Доля молодых специалистов школы, к должностным окладам которых установлены повышающие коэффициенты в соответствии с Примерным положением об оплате труда	%	3	4	5	6	7



работников муниципальных общеобразовательных учреждений города, от общей численности педагогических работников школы.							
---	--	--	--	--	--	--	--