

Кировское областное государственное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Вечерняя средняя школа г. Котельнича»

РАССМОТРЕНО
на заседании на заседании
педагогического совета
КОГОБУ ВСШ г. Котельнича
протокол от 11.10.2024 № 2



УТВЕРЖДАЮ

Директор КОГОБУ ВСШ г. Котельнича

Ю.В. Макарушкин

11 октября 2024 г.

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного
учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича»

на 2024-2029 гг.

г. Котельнич
2024 г.

Оглавление

1. Паспорт Программы развития кадрового потенциала	3
2. Информационная справка об ОО.....	7
3. Проблемно-ориентированный анализ текущего состояния кадров	14
4. Основные направления развития.....	25
5. Ожидаемые результаты реализации Программы.....	27
6. Механизмы реализации Программы	27
7. Критерии и показатели оценки реализации Программы	28
8. Дорожная карта реализации Программы	30

1. Паспорт Программы развития кадрового потенциала

Наименование	Содержание
Полное наименование ОО	Кировское областное государственное общеобразовательное бюджетное учреждение «Вечерняя средняя школа г. Котельнича»
Название Программы	Программа развития кадрового потенциала Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича» на 2024-2029 годы
Документы, послужившие основанием для разработки Программы развития кадрового потенциала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 № 16 (федеральный проект «Учитель будущего»). 3. Указ Президента РФ от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». 4. Указ Президента РФ от 24.12.2014 № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики» (в редакции указа Президента РФ от 25.01.2023 № 35). 5. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста». 6. Распоряжение Правительства Кировской области от 17 апреля 2020 г. № 114 «Об утверждении паспорта системы общего образования Кировской области» (включает Региональный план мероприятий ("дорожная карта") по кадровому обеспечению региональной системы общего образования). 7. Концепция проекта «Школа Минпросвещения России» (поддержана Коллегией Министерства просвещения Российской Федерации, протокол от 8 апреля 2022 г. № ПК-1вн).
Цель	Обеспечение образовательной организации высокопрофессиональными кадрами для создания в школе условий, вписывающихся в единое образовательное пространство Российской Федерации, направленных на получение качественного образования каждым обучающимся.

<p>Комплексные задачи Программы развития кадрового потенциала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ревизия локальных актов организации на соответствие профессиональным стандартам и квалификационным справочникам. 2. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров. 3. Включение школы в национальную систему профессионального роста педагогических работников. Повышение уровня профессионального мастерства (квалификации) педагогов. 4. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях обновления Федеральных образовательных стандартов. 5. Совершенствование системы стимулирования деятельности результативно работающих сотрудников, в том числе через представление для награждений различного уровня (региональный, ведомственный, государственный). 6. Формирование единой методической службы образовательной организации как совокупности субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников. 7. Создание правовых и организационных условий для привлечения молодых специалистов в образовательную организацию и для закрепления эффективных педагогических кадров в учреждении. 8. Организация системы наставничества как средства формирования у молодых специалистов профессиональных знаний и умений, надлежащего исполнения ими должностных обязанностей, ознакомления с особенностями работы в образовательной организации. 9. Совершенствование работы по аттестации сотрудников в целях установления квалификационных категорий как комплексной оценке уровня квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности.
<p>Планируемые результаты реализации Программы развития кадрового потенциала</p>	<ul style="list-style-type: none"> - должностные инструкции и иные локальные акты организации приведены в соответствие с профессиональными стандартами и квалификационными справочниками; - в школе выстроена эффективная система непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных

	<p>кадров, обеспечивающая оперативное обновление востребованных компетентностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - все педагоги школы вовлечены в национальную систему профессионального роста педагогических работников, непрерывного повышение уровня профессионального мастерства (квалификации), для каждого педагога выстроена индивидуальная траектория профессионального роста на основе диагностики профессионального мастерства; - на базе школы действует одна или нескольких инновационных площадок, сотрудники школы принимают участие в инновационной деятельности; - выстроена эффективная система стимулирования деятельности результативно работающих сотрудников, предусматривающая представления к наградам регионального, ведомственного и государственного уровней в соответствии с заслугами; - создана действующая единая методическая служба образовательной организации, включающая методические объединения учителей-предметников и классных руководителей, интегрированная с муниципальными, окружными, региональными методическими службами; - в школе действует эффективный коллектив педагогов, руководителей и других сотрудников, включающий молодых специалистов, имеется кадровый резерв за счёт создания привлекательных правовых и организационных условий в организации; - в учреждении реализуются различные целевые модели наставничества, позволяющие сформировать у молодых и вновь принятых специалистов профессиональные знания и умения, подготовить их к надлежащему исполнению ими должностных обязанностей, ознакомить с особенностями работы в образовательной организации; - сотрудники школы активно и успешно аттестуются в целях установления квалификационных категорий; - уровень квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности педагогов подтверждается результатами участия в профессиональных олимпиадах и конкурсах.
Сведения о разработчиках	Директор, заместители директора по учебно-воспитательной работе, руководители структурных подразделений, педагогические работники
Период реализации	август 2024 г. – июль 2029 г.
Этапы реализации Программы развития	подготовительный, реализации, обобщающий
I этап – подготовительный (август – январь 2025 г.)	Подготовка Программы развития кадрового потенциала. Проведение цикла административных мероприятий и принятия управленческих решений по процедурам разработки,

	согласования, утверждения и презентации Программы. Разработка, согласование и принятие подпрограмм по основным направлениям Программы.
II этап – реализации (февраль 2025 г. – декабрь 2028 г.)	Выполнение программных мероприятий, текущей диагностики. Внесение корректив в Программу развития кадрового потенциала. Принятие управленческих решений.
III этап – наименование (январь – июль 2029 г.)	Рефлексивный анализ и принятие управленческих решений по перспективе развития кадрового потенциала.
Контроль реализации	Мониторинг реализации Программы развития кадрового потенциала. Проведение цикла административных мероприятий и принятия управленческих решений по уровню достижения программных результатов.

2. Информационная справка об ОО

Наименование	Содержание
<p>Основные сведения об ОО</p>	<p>Кировское областное государственное общеобразовательное бюджетное учреждение «Вечерняя средняя школа г. Котельнича» (КОГОБУ ВСШ г. Котельнича) Дата создания: 2011 год (распоряжение Правительства Кировской области от 13.09.2011 г. №255 «О создании Кировского областного государственного вечернего (сменного) общеобразовательного казенного учреждения вечерней (сменной) общеобразовательной школы при федеральном казенном учреждении «Исправительная колония №33 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Кировской области» г. Котельнича») ИНН 4313009552</p> <p>Информацию об учредителе: министерство образования Кировской области (610019, город Киров, ул. Карла Либкнехта, дом № 69) Регистрационный номер лицензии: № Л035-01282-43/00222952 Дата предоставления лицензии: 31.03.2016</p> <p><i>Адрес: 612607, Российская Федерация, Кировская область, город Котельнич, улица Даровская</i></p> <p>Контакты: телефон +7 958 393 8582, бухгалтерия (8332) 25-48-49 адрес электронной почты: school_ik33@mail.ru адрес официального сайта: https://shkolakotelnich-r43.gosweb.gosuslugi.ru</p>
<p>Сведения об обучающихся</p>	<p>Контингент обучающихся: лица, отбывающие наказание в исправительных учреждениях Кировской области.</p> <p>Обучающихся на начало 2024 – 2025 учебного года всего – 655 человек, в том числе: по программам начального общего образования – 0, по программам основного общего образования – 84, по программам среднего общего образования – 571. Несовершеннолетних – 8.</p> <p>Обучающиеся с ОВЗ и инвалиды – 0.</p>
<p>Краткая характеристика организационно-педагогических условий</p>	<p>Структура ОО. В структуру ОО входят 10 структурных подразделений (филиалов) по 15 образовательным адресам: 1) <u>КОГОБУ ВСШ г. Котельнича</u> (головное структурное подразделение): • 612607, Российская Федерация, Кировская область, город Котельнич, улица Даровская;</p>

	<p>2) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в пгт Лесной Верхнекамского района:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 612815, Российская Федерация, Кировская область, Верхнекамский район, пгт Лесной, ул. Центральная, здание 4, ФКУ ИК-27 ОУХД УФСИН России по Кировской области;• 612815, Российская Федерация, Кировская область, Верхнекамский район, пгт. Лесной, ИК-25, ФКУ ИК-27 УФСИН России по Кировской области; <p>3) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в пгт Рудничный Верхнекамского района:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 612830, Российская Федерация, Кировская область, Верхнекамский район, пгт Рудничный, ул. Луначарского, здание 40/2, помещение 1002, ФКУ ИК-3 УФСИН России по Кировской области; <p>4) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в п. Сорда Верхнекамского района:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 612805, Российская Федерация, Кировская область, Верхнекамский район, п. Сорда, помещения №№ 11,13,14 в здании «Общежитие № 3» ФКУ ИК-29 ОУХД УФСИН России по Кировской области;• 612805, Российская Федерация, Кировская область, Верхнекамский район, п. Созимский, ФКУ ИК-29 ОУХД УФСИН России по Кировской области; <p>5) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в г. Кирово-Чепецке:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 613049, Российская Федерация, Кировская область, город Кирово-Чепецк, улица Овражная, д. 16, ФКУ ИК-5 УФСИН России по Кировской области;• 613040, Российская Федерация, Кировская область, город Кирово-Чепецк, д. Утробино, ФКУ ИК-11 УФСИН России по Кировской области;• 613040, Российская Федерация, Кировская область, город Кирово-Чепецк, ФКУ ЛИУ-12 УФСИН России по Кировской области;• 613048, Российская Федерация, Кировская область, город Кирово-Чепецк, проезд Западный, ФКУ КП-21 УФСИН России по Кировской области; <p>6) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в г. Кирове № 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 610004, Российская Федерация, г. Киров, ул. Мопра, д. 1, ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Кировской области; <p>7) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в г. Кирове № 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 610007, Российская Федерация, г. Киров, ул. Нагорная, д. 22, ФКУ СИЗО-2 УФСИН России по Кировской области; <p>8) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в г. Омутнинске:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 612744, Российская Федерация, Кировская область, город Омутнинск, улица Трудовых Резервов, д. 125, ФКУ ИК-17 УФСИН России по Кировской области;
--	---

	<p>9) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в п. Восточный Омутнинского района № 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 612711, Российская Федерация, Кировская область, Омутнинский район, п. Восточный, ФКУ ИК-6 УФСИН России по Кировской области; <p>10) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в п. Котчиха Омутнинского района:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 612735, Российская Федерация, Кировская область, Омутнинский район, п. Котчиха, ФКУ ИК-1 УФСИН России по Кировской области». <p>Структура управления ОО.</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Директор.</u> Осуществляет текущее руководство деятельностью школы; действует от имени школы, представляет ее интересы; распределяет обязанности, утверждает должностные инструкции работников школы; осуществляет подбор, прием на работу и расстановку работников школы, заключает и расторгает с ними трудовые договоры, поощряет работников школы, привлекает к ответственности, выполняет иные функции работодателя; утверждает структуру и штатное расписание школы; утверждает локальные нормативные акты по регулированию деятельности школы и принимает меры к их исполнению; обеспечивает рациональное использование финансовых средств школы; распоряжается имуществом школы; заключает договоры (контракты), совершает сделки, соответствующие целям деятельности школы, выдает доверенности, открывает в установленном порядке лицевые счета в финансовом органе Кировской области и (или) счета в кредитных организациях; имеет право первой подписи на финансовых документах; предоставляет учредителю и общественности ежегодный отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчет о результатах самообследования, обеспечивает представление информации, статистической и иной необходимой отчетности, связанной с деятельностью школы; утверждает образовательные программы, реализуемые школой; организует проведение самообследования, обеспечивает функционирование внутренней системы оценки качества образования; организует приобретение или изготовление бланков документов об образовании;
--	--

	<p>обеспечивает создание и ведение официального сайта школы в сети «Интернет»;</p> <p>обеспечивает сохранность, надлежащее содержание и целевое использование имущества школы.</p> <p>• <u>Общее собрание работников.</u></p> <p>заключение коллективного договора, заслушивание отчета сторон о его выполнении;</p> <p>ходатайство о награждении работников школы государственными, ведомственными и иными наградами;</p> <p>определение численности и срока полномочий комиссии по трудовым спорам, избрание ее членов;</p> <p>выдвижение коллективных требований работников школы и избрание полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора;</p> <p>внесение изменений в устав;</p> <p>рассмотрение плана финансово-хозяйственной деятельности и внесение в него изменений;</p> <p>принятие программы развития школы;</p> <p>принятие локальных нормативных актов;</p> <p>принятие решения об исключении обучающегося из школы в установленном порядке;</p> <p>поддержка общественных инициатив по совершенствованию обучения и воспитания обучающихся, творческих поисков и инновационной, научно-методической, исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности педагогических работников;</p> <p>внесение предложений по форме и размерам материального и морального поощрения работников и обучающихся;</p> <p>обеспечение участия представителей общественности в процедурах проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, независимой оценки качества образования в школе, в конфликтных и иных комиссиях;</p> <p>контроль за рациональным расходованием бюджетных средств школы для решения перспективных вопросов его развития;</p> <p>заслушивание отчетов о работе директора учреждения, его заместителей, отдельных учителей или других работников;</p> <p>внесение директору школы предложений в части материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений (в пределах выделяемых средств).</p> <p>• <u>Педагогический совет.</u></p> <p>обсуждение вопросов образовательной деятельности, принятие решений по ее совершенствованию;</p> <p>принятие образовательных программ, реализуемых школой;</p> <p>подведение итогов промежуточной аттестации обучающихся по итогам учебных периодов;</p>
--	---

принятие решения о допуске обучающихся к государственной итоговой аттестации, предоставлении обучающимся возможности досрочного прохождения государственной итоговой аттестации;

принятие решения о переводе обучающегося в следующий класс, условном переводе в следующий класс, а также о его оставлении на повторное обучение в том же классе или продолжении обучения в иных формах;

принятие решения о награждении обучающихся за успехи в обучении грамотами, похвальными листами;

принятие решения об отчислении обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего и среднего общего образования, о награждении выпускников медалями;

выдвижение кандидатур педагогических работников для награждения государственными, ведомственными и иными наградами;

рассмотрение отзывов о профессиональной деятельности работников для подготовки представлений при их аттестации, награждении;

заслушивание информации и отчетов членов педагогического совета;

заслушивание отчетов директора школы и его заместителей о выполнении образовательных программ;

рассмотрение итогов самообследования школы за год;

анализ успеваемости и выполнения правил внутреннего распорядка отдельными обучающимися с приглашением самих обучающихся;

контроль за выполнением решений педагогического совета;

рассмотрение иных вопросов деятельности учреждения, вынесенных на рассмотрение педагогического совета директором учреждения.

В образовательной организации реализуются следующие образовательные программы:

• основная образовательная программа основного общего образования соответствующая ФГОС ООО (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»);

• основная образовательная программа среднего общего образования соответствующая ФГОС СОО (Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 12.08.2022 № 732 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования»).

В 2024 – 2025 учебном году основная образовательная программа начального общего образования не реализуется из-за отсутствия контингента обучающихся.

Основные образовательные программы предусматривают курсы внеурочной деятельности. Программа внеурочной деятельности является составной частью основной образовательной программы. Обучение по программам дополнительного образования не осуществляется.

В каждом структурном подразделении разрабатываются свои основные образовательные программы на основе федеральных образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС.

В соответствии с пунктом 9 Порядка организации получения общего образования лицами, отбывающими наказание, образовательный процесс организован с учетом специфики образовательного учреждения, особенностей режима отбывания наказания обучающихся.

Используемые образовательные технологии:

- информационно-коммуникативные (ИКТ);
- технология формирования критического мышления;
- проектная;
- технология проблемного (развивающего) обучения;
- здоровьесберегающая;
- игровая;
- технология интегрированного обучения;
- технология уровневой дифференциации.

Материально-технические условия.

Материально-техническая база помещений предоставляется школе на основе договоров безвозмездного пользования имуществом на период осуществления образовательной деятельности, заключаемых между школой и исправительными учреждениями.

Основными компонентами электронно-образовательной среды Школы являются:

- 1) официальный сайт Школы <https://shkolakotelnich-r43.gosweb.gosuslugi.ru>;
- 2) официальные страницы Школы в социальных сетях «ВКонтакте» и «Одноклассники»;
- 3) региональная информационная система «ЕРИСО КО»;
- 4) корпоративная почта Школы;
- 5) локальная сеть Школы;
- 6) справочно-правовые системы, используемые в соответствии с заключенными лицензионными соглашениями;
- 7) информационно-коммуникационная платформа «Сферум»;
- 8) ФГИС «Моя школа»;
- 9) иные компоненты, необходимые для организации учебного процесса взаимодействия элементов ЭИОС.

Сведения о режиме деятельности	<p>Режим деятельности школы и её структурных подразделений согласуется с режимом деятельности исправительных учреждений, на базе которых функционирует школа.</p> <p>В целом по школе обучение ведётся в смены в зависимости от графика занятости обучающихся на производстве. Продолжительность учебной недели – 5 дней.</p> <p>Учебный год в образовательной организации начинается 1 сентября. Если этот день приходится на выходной день, то в этом случае учебный год начинается в первый, следующий за ним, рабочий день.</p> <p>Учебный год в образовательной организации заканчивается 26 мая. Если этот день приходится на выходной день, то в этом случае учебный год заканчивается в предыдущий рабочий день. Для 9 и 11 классов окончание учебного года определяется ежегодно в соответствии с расписанием государственной итоговой аттестации.</p> <p>Продолжительность учебного года составляет 34 недели.</p> <p>Продолжительность урока – 40 минут.</p> <p>Детали режима работы структурных подразделений могут иметь свои особенности, которые указаны в их календарных учебных графиках.</p>
Общие сведения о работниках ОО	<p>Общее количество работников по всем структурным подразделениям – 45 человек, из них основных – 44.</p> <p>Количество педагогических работников – 28 (27 основных), из них количество учителей – 28 (27 основных).</p> <p>Должности педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, социального педагога не предусмотрены штатным расписанием.</p> <p>Работников, имеющих ученую степень / ученое звание нет.</p> <p>Имеют ведомственные награды 14 человек, в том числе 7 педагогов: почетное звание (нагрудный знак) «Почетный работник ОО РФ», значок «Отличник ОО» – 3, Почетная грамота Министерства образования и науки РФ – 9, Почетная грамота Министерства просвещения РФ – 2.</p> <p>Работников, имеющих государственные награды, нет.</p> <p>Доля работников с высшим образованием – 93,2%.</p> <p>Доля учителей, имеющих высшую/первую квалификационную категорию – 59,3%.</p> <p>Учителей, имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник»/«педагог-методист», нет.</p> <p>Молодые специалисты отсутствуют.</p>

3. Проблемно-ориентированный анализ текущего состояния кадров

Сведения о фактическом количестве сотрудников, осуществляющих деятельность в образовательной организации
(по данным формы статистического наблюдения ОО-1)

Наименование должности	Кол-во работников, человек	Количество работников по гендерному признаку, человек		Количество работников по возрасту, человек			Количество вакантных должностей, единиц	Доля вакантных должностей в общем количестве работников, %
				до 35 лет (включительно)	36 - 60 лет	61 год и старше		
		Женщины	Мужчины					
Директор	1	0	1	0	1	0	0	0
Заместитель директора	5	2	3	0	5	0	0	0
Руководитель филиала	6	4	2	0	3	3	0	0
Руководитель структурного подразделения	1	1	0	0	1	0	0	0
Главный бухгалтер	1	1	0	0	0	1	0	0
Учитель начальных классов	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель русского языка и литературы	7	7	0	0	5	2	0	0
Учитель языка народов России и литературы	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель математики	5	5	0	0	2	3	0	0
Учитель информатики и информационно-коммуникационных	0	0	0	0	0	0	0	0

Наименование должности	Кол-во работников, человек	Количество работников по гендерному признаку, человек		Количество работников по возрасту, человек			Количество вакантных должностей, единиц	Доля вакантных должностей в общем количестве работников, %
				до 35 лет (включительно)	36 - 60 лет	61 год и старше		
		Женщины	Мужчины					
технологий								
Учитель физики	2	1	1	0	1	1	0	0
Учитель химии	3	2	1	0	1	2	0	0
Учитель иностранного языка	3	3	0	0	1	2	0	0
в том числе:								
учитель английского языка	3	3	0	0	1	2	0	0
учитель немецкого языка	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель изобразительного искусства, черчения	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель музыки и пения	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель физической культуры	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель биологии	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель географии	2	2	0	0	2	0	0	0
Учитель истории, обществознания, экономики, права	5	3	2	0	4	1	0	0

Наименование должности	Кол-во работников, человек	Количество работников по гендерному признаку, человек		Количество работников по возрасту, человек			Количество вакантных должностей, единиц	Доля вакантных должностей в общем количестве работников, %
		Женщины	Мужчины	до 35 лет (включительно)	36 - 60 лет	61 год и старше		
Учитель трудового обучения (технологии)	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель основ безопасности жизнедеятельности	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель мировой художественной культуры	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель (прочие предметы)	0	0	0	0	0	0	0	0
Педагог дополнительного образования	0	0	0	0	0	0	0	0
Мастер производственного обучения	0	0	0	0	0	0	0	0
Педагог-психолог	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель-дефектолог	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель-логопед	0	0	0	0	0	0	0	0
Социальный педагог	0	0	0	0	0	0	0	0
Тьютор (ассистент учителя)	0	0	0	0	0	0	0	0
Педагог-организатор	0	0	0	0	0	0	0	0
Педагог-библиотекарь	0	0	0	0	0	0	0	0

Наименование должности	Кол-во работников, человек	Количество работников по гендерному признаку, человек		Количество работников по возрасту, человек			Количество вакантных должностей, единиц	Доля вакантных должностей в общем количестве работников, %
				до 35 лет (включительно)	36 - 60 лет	61 год и старше		
		Женщины	Мужчины					
Старший вожатый	0	0	0	0	0	0	0	0
Учебно-вспомогательный персонал	3	3	0	0	3	0	1	33,3
Итого	44	34	10	0	29	15	1	2,3

Потребность образовательной организации в педагогических работниках на момент проведения анализа отсутствует.

Сведения об уровне образования работников образовательной организации.

Наименование должности	Уровень образования			
	Среднее профессиональное или высшее образование			
	педагогического профиля		непедагогического профиля	
	СПО	высшее	СПО	высшее
Директор	0	1	0	0
Заместитель директора	0	3	0	2
Руководитель филиала	1	5	0	0
Руководитель структурного подразделения	0	0	0	1
Главный бухгалтер	0	0	0	1

Наименование должности	Уровень образования			
	Среднее профессиональное или высшее образование			
	педагогического профиля		непедагогического профиля	
	СПО	высшее	СПО	высшее
Учитель русского языка и литературы	0	7	0	0
Учитель языка народов России и литературы	0	0	0	0
Учитель математики	0	5	0	0
Учитель информатики и информационно-коммуникационных технологий	0	0	0	0
Учитель физики	0	2	0	0
Учитель химии	0	3	0	0
Учитель иностранного языка	0	3	0	0
в том числе:				
учитель английского языка	0	3	0	0
учитель немецкого языка	0	0	0	0
Учитель изобразительного искусства, черчения	0	0	0	0
Учитель музыки и пения	0	0	0	0
Учитель физической культуры	0	0	0	0
Учитель биологии	0	0	0	0

Наименование должности	Уровень образования			
	Среднее профессиональное или высшее образование			
	педагогического профиля		непедагогического профиля	
	СПО	высшее	СПО	высшее
Учитель географии	0	2	0	0
Учитель истории, обществознания, экономики, права	0	5	0	0
Учитель трудового обучения (технологии)	0	0	0	0
Учитель основ безопасности жизнедеятельности	0	0	0	0
Учитель мировой художественной культуры	0	0	0	0
Учитель (прочие предметы)	0	0	0	0
Педагог дополнительного образования	0	0	0	0
Мастер производственного обучения	0	0	0	0
Педагог-психолог	0	0	0	0
Учитель-дефектолог	0	0	0	0
Учитель-логопед	0	0	0	0
Социальный педагог	0	0	0	0
Тьютор (ассистент учителя)	0	0	0	0
Педагог-организатор	0	0	0	0
Педагог-библиотекарь	0	0	0	0

Наименование должности	Уровень образования			
	Среднее профессиональное или высшее образование			
	педагогического профиля		непедагогического профиля	
	СПО	высшее	СПО	высшее
Старший вожатый	0	0	0	0
Учебно-вспомогательный персонал	1	0	1	1
Итого	2	36	1	5

Сведения об уровне квалификации работников образовательной организации

Наименование должности	Повысили уровень профессионального образования за последние 3 года		Прошли профессиональную переподготовку		Имеют квалификационную категорию				Имеют стаж педагогической работы					
	человек	%	человек	%	первая		высшая		до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 лет
					человек	%	человек	%						
Директор	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	1
Заместитель директора	5	100	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
Руководитель филиала	6	100	1	25	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4
Руководитель структурного подразделения	1	100	1	100	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Наименование должности	Повысили уровень профессионального образования за последние 3 года		Прошли профессиональную переподготовку		Имеют квалификационную категорию				Имеют стаж педагогической работы					
	человек	%	человек	%	первая		высшая		до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 лет
					человек	%	человек	%						
Главный бухгалтер	1	100	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Учитель начальных классов	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель русского языка и литературы	7	100	0	0	3	42,9	1	14,3	1	0	0	0	0	6
Учитель языка народов России и литературы	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель математики	5	100	0	0	2	40	1	20	0	0	0	0	0	5
Учитель информатики и информационно-коммуникационных технологий	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель физики	2	100	0	0	1	50	0	0	0	0	0	1	0	1
Учитель химии	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Учитель иностранного языка	3	100	0	0	2	66,6	0	0	0	0	0	0	0	3
в том числе:														

Наименование должности	Повысили уровень профессионального образования за последние 3 года		Прошли профессиональную переподготовку		Имеют квалификационную категорию				Имеют стаж педагогической работы					
	человек	%	человек	%	первая		высшая		до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 лет
					человек	%	человек	%						
учитель английского языка	3	100	0	0	2	66,6	0	0	0	0	0	0	0	3
учитель немецкого языка	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель изобразительного искусства, черчения	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель музыки и пения	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель физической культуры	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель биологии	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель географии	2	100	0	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0	2
Учитель истории, обществознания, экономики, права	5	100	0	0	4	80	0	0	0	0	0	0	1	4
Учитель трудового обучения (технологии)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель основ безопасности жизнедеятельности	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Наименование должности	Повысили уровень профессионального образования за последние 3 года		Прошли профессиональную переподготовку		Имеют квалификационную категорию				Имеют стаж педагогической работы					
	человек	%	человек	%	первая		высшая		до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 лет
					человек	%	человек	%						
Учитель мировой художественной культуры	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель (прочие предметы)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Педагог дополнительного образования	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Мастер производственного обучения	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Педагог-психолог	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель-дефектолог	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учитель-логопед	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Социальный педагог	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Тьютор (ассистент учителя)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Педагог-организатор	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Педагог-библиотекарь	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Наименование должности	Повысили уровень профессионального образования за последние 3 года		Прошли профессиональную переподготовку		Имеют квалификационную категорию				Имеют стаж педагогической работы					
	человек	%	человек	%	первая		высшая		до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 лет
					человек	%	человек	%						
Старший вожатый	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Учебно-вспомогательный персонал	2	66,6	1	33,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Итого	43	97,7	3	6,8	15	55,5	2	7,4	4	0	1	2	2	31

Количество внешних совместителей – 1 (учитель иностранного (английского) языка).

На момент проведения анализа школа укомплектована кадрами на 97,7% (вакантна 1 ставка бухгалтера), что не является критичным для качественной работы учреждения.

В коллективе преобладают женщины, доля мужчин – 22,7%, из них 60% – руководители.

Существенной проблемой стоит считать «старение» коллектива: 34,1% сотрудников (15 из 44) – в возрасте 61 год и старше, 65,9% – от 36 до 60 лет, сотрудников моложе 36 лет в школе нет совсем. Особые опасения вызывает потенциальный дефицит учителей-предметников в связи с выбытием по возрасту: 60% (3 из 5) учителей математики старше 61 года, 50% (1 из 2) – физики, 66,6% (2 из 3) – химии, аналогично 66,6% (2 из 3) – английского языка.

100% педагогических работников имеют высшее образование по педагогическому профилю. Доля сотрудников с высшим образованием 93,2%, в том числе с педагогическим – 81,8%. Непедагогическое образование имеют специалисты, относящиеся к руководителям и учебно-вспомогательному персоналу. Среднее образование у бухгалтера, секретаря-машинистки и 1 руководителя структурного подразделения (обучается по очно-заочной форме в ВУЗе).

Коллектив постоянно повышает свою квалификацию. За последние 3 года прошли повышение квалификации 97,7% сотрудников, из том числе 100% педагогов (не прошёл 1 человек – вспомогательный персонал), профессиональную переподготовку – 6,8%.

Профессионализм сотрудников подтверждается аттестацией на квалификационную категорию. Всего педагогических работников с категорией – 59,3 % (16/27). Директор школы также имеет 1 квалификационную категорию. Таким образом, количество аттестованных на категории педагогов не достигает 60%, что требует проведения соответствующей работы. Аттестация руководителей, кроме директора, на квалификационные категории не предусмотрена действующими нормативными актами. Поэтому наличие категорий по должности «учитель» у руководящих работников в различных диагностиках и мониторингах не учитывается.

Коллектив школы обладает большим опытом педагогической деятельности – 70,5% сотрудников обладают стажем педагогической деятельности 20 и более лет.

Имеют ведомственные награды 14 человек, в том числе 7 педагогов:

почетное звание (нагрудный знак) «Почетный работник ОО РФ», значок «Отличник ОО» – 3, Почетная грамота Министерства образования и науки РФ – 9, Почетная грамота Министерства просвещения РФ – 2.

Работников, имеющих государственные награды, нет.

4. Основные направления развития

4.1. По каждому из направлений Программы развития кадрового потенциала принимается ряд мер (действий), направленных на совершенствование деятельности организации для достижения запланированных Программой результатов. Указанные действия, в свою очередь, имеют форму управленческих решений по введению в действие программных проектов (подпрограмм), направленных на устранение причин возникновения дефицитов.

Программные проекты (подпрограммы) разрабатываются, внедряются, оцениваются и корректируются в рамках выполнения Программы развития согласно Дорожной карты.

Управленческие решения по использованию подпрограмм предусматривают программирование для каждой из них:

- названия подпроектов;
- задач;
- планируемых результатов;
- сроков реализации (дорожная карта подпроекта);
- перечня мероприятий;
- ресурсного обеспечения;
- образовательных адресов (структурных подразделений) применения;
- назначение руководителя (ответственных) проектной группы;
- целевых индикаторов результативности;
- системы оценки результатов и контроля реализации.

4.2. Основные направления Программы развития кадрового потенциала (подпрограммы):

- 1) практика внедрения и применения профессиональных стандартов и квалификационных справочников;
- 2) единая методическая службы школы как совокупность субъектов научно-методической деятельности различных уровней;
- 3) система непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, согласующаяся с национальной системой профессионального роста педагогических работников;
- 4) аттестация сотрудников как комплексная оценка уровня квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности;
- 5) система привлечения молодых специалистов, закрепления эффективных кадров в учреждении;
- 6) наставничество как средство формирования у молодых специалистов профессиональных знаний и умений, необходимых для надлежащего исполнения ими должностных обязанностей;

- 7) инновационная деятельность на базе школы;
- 8) система поощрений результативно работающих сотрудников, включающая представления для награждений различного уровня;
- 9) конкурсная активность педагогических и руководящих работников.

5. Ожидаемые результаты реализации Программы:

образовательная организация обладает высокопрофессиональными кадрами, обеспечивающими в школе условия, вписывающиеся в единое образовательное пространство Российской Федерации, получение качественного образования каждым обучающимся.

6. Механизмы реализации Программы

Механизмы реализации программы разрабатываются, внедряются, оцениваются и корректируются для каждой подпрограммы в рамках выполнения Программы развития согласно Дорожной карты по следующей схеме.

Наименование подпрограммы	Наименование ресурсов	Наличие (по факту): количество и характеристики	Требуемые ресурсы

7. Критерии и показатели оценки реализации Программы

Задача	Описание результата	Количественные показатели
Ревизия локальных актов организации на соответствие профессиональным стандартам и квалификационным справочникам.	Должностные инструкции и иные локальные акты организации приведены в соответствие с профессиональными стандартами и квалификационными справочниками.	100%
Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров.	В школе выстроена эффективная система непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обеспечивающая оперативное обновление востребованных компетентностей.	Не менее 90% сотрудников прошли повышение квалификации (профессиональную переподготовку) за последние 3 года; не менее 50% педагогических работников образования повысили уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования; доля педагогических работников, имеющих специальное (дефектологическое) образование (учитывая совместителей) не ниже среднеобластного показателя
Включение школы в национальную систему профессионального роста педагогических работников. Повышение уровня профессионального мастерства (квалификации) педагогов.	Все педагоги школы вовлечены в национальную систему профессионального роста педагогических работников, непрерывного повышения уровня профессионального мастерства (квалификации), для каждого педагога выстроена индивидуальная траектория профессионального роста на основе диагностики профессионального мастерства. Уровень квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности педагогов подтверждается результатами участия в профессиональных олимпиадах и конкурсах.	100% педагогических работников и работников, имеющих учебную нагрузку, вовлечены в национальную систему профессионального роста педагогических работников, имеют индивидуальную траекторию профессионального роста на основе диагностики профессионального мастерства; не менее 10% педагогических работников прошли добровольную независимую оценку профессиональной квалификации; не менее 10 участников профессиональных конкурсов областного уровня и выше

Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях обновления Федеральных образовательных стандартов.	На базе школы действует одна или нескольких инновационных площадок, сотрудники школы принимают участие в инновационной деятельности.	Не менее 1 инновационной площадки уровня не ниже регионального, 100 % педагогических работников вовлечено в инновационную деятельность
Совершенствование системы стимулирования деятельности результативно работающих сотрудников, в том числе через представление для награждений различного уровня (региональный, ведомственный, государственный).	Выстроена эффективная система стимулирования деятельности результативно работающих сотрудников, предусматривающая представления к наградам регионального, ведомственного и государственного уровней в соответствии с заслугами.	Используется 100% лимитов для каждого уровня награждения в соответствии с реальными заслугами сотрудников; 100% ходатайств о награждении удовлетворено; отсутствуют комплекты наградных материалов, возвращённые на доработку
Формирование единой методической службы образовательной организации как совокупности субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников.	Создана действующая единая методическая служба образовательной организации, включающая методические объединения учителей-предметников и классных руководителей, интегрированная с муниципальными, окружными, региональными методическими службами.	Единая и эффективно работающая методическая служба охватывает 100% педагогических работников, предметных областей, структурных подразделений
Создание правовых и организационных условий для привлечения молодых специалистов в образовательную организацию и для закрепления эффективных педагогических кадров в учреждении.	В школе действует эффективный коллектив педагогов, руководителей и других сотрудников, включающий молодых специалистов, имеется кадровый резерв за счёт создания привлекательных правовых и организационных условий в организации.	Обеспеченность кадрами 100%; доля педагогических работников в возрасте до 35 лет не ниже среднеобластного показателя
Организация системы наставничества как средства формирования у молодых специалистов профессиональных знаний и умений, надлежащего исполнения ими должностных обязанностей, ознакомления с особенностями работы в образовательной организации.	В учреждении реализуются различные целевые модели наставничества, позволяющие сформировать у молодых и вновь принятых специалистов профессиональные знания и умения, подготовить их к надлежащему исполнению ими должностных обязанностей, ознакомить с особенностями работы в образовательной организации.	Не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы

Совершенствование работы по аттестации сотрудников в целях установления квалификационных категорий как комплексной оценке уровня квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности.	Сотрудники школы активно и успешно аттестуются в целях установления квалификационных категорий.	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории по должности «Учитель» не менее 80%; руководитель общеобразовательной организации имеет квалификационную категорию по занимаемой должности
--	---	---

8. Дорожная карта реализации Программы

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)		
1 этап Подготовительный						
Создание рабочей группы, распределение обязанностей по разработке программы развития кадрового потенциала	Август 2024		Создана рабочая группа. Определены проекты Программы, ответственные, ресурсы.	Заместители директора (руководители филиалов), заместители директора по УВР	Заместитель директора по УВР Новоселов А.В.	
Проведение проблемно-ориентированного анализа текущего состояния кадров, определение основных параметров программы развития кадрового потенциала	Сентябрь – октябрь 2024		На основе проблемно-ориентированного анализа подготовлен концептуальный проект программы развития кадрового потенциала	Заместители директора (руководители филиалов), заместители директора по УВР	Заместитель директора по УВР Новоселов А.В.	

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)		
Педагогический совет школы: обсуждение проекта Программы, дорожной карты по реализации проекта. Утверждение Программы развития кадрового потенциала.	Октябрь 2024		Протокол педсовета, утверждённая Программа развития кадрового потенциала, включающая дорожную карту.		Заместители директора (руководители филиалов), заместители директора по УВР	Директор
Разработка и утверждение подпрограмм по основным направлениям Программы	Январь 2025		Утверждённые подпрограммы		Заместители директора (руководители филиалов), заместители директора по УВР	Заместитель директора по УВР Новоселов А.В.
2 этап Реализация программы развития кадрового потенциала						
Реализация подпрограмм Программы развития кадрового потенциала в соответствии с их утверждёнными дорожными картами.	Февраль 2025 г. – декабрь 2028 г.		Реализованы положения дорожных карт каждого подпроекта (подпрограммы)		Заместители директора (руководители филиалов), заместители директора по УВР	Заместитель директора по УВР Новоселов А.В.

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)		
Выполнение текущей диагностики.	Август 2025 г. – декабрь 2028 г.		Определение степени реализации и результатов программных мероприятий по каждой подпрограмме. Отчёты.	Заместители директора (руководители филиалов), заместители директора по УВР	Заместитель директора по УВР Новоселов А.В.	
Внесение корректив в Программу развития кадрового потенциала.	Сентябрь 2025 г. – декабрь 2028 г.		Корректировка программных мероприятий на основе результатов текущей диагностики. Изменяющие документы к Программе развития кадрового потенциала или подпрограммам.	Заместители директора (руководители филиалов), заместители директора по УВР	Заместитель директора по УВР Новоселов А.В.	
Принятие управленческих решений.	Сентябрь 2025 г. – декабрь 2028 г.		Управленческие решения, оформленные приказами, распоряжениями директора, направленные на реализацию программных мероприятий.	Заместители директора (руководители филиалов), заместители директора по УВР	Директор	
3 этап Рефлексивный						
Рефлексивный анализ.	Январь – июнь 2029 г.		Выявление эффективности реализации проекта и проблемных зон.	Заместители директора (руководители филиалов),	Заместитель директора по УВР	

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)		
					заместители директора по УВР	
Принятие управленческих решений по перспективе развития кадрового потенциала.	Июль 2029		Проект программы развития кадрового потенциала на 2029-2034г.		Заместители директора (руководители филиалов), заместители директора по УВР	Директор