

Утверждаю
Директор МАОУ СОШ №35
И.В.Захарова
29.08.2025

План работы МАОУ СОШ №35 по реализации направлений национального проекта «Кадры»

Основная цель	Создание в школе современной и эффективной системы развития кадрового потенциала, направленной на повышение качества образования и соответствия вызовам времени.
Ключевые задачи	1. Повышение профессиональной компетентности педагогических работников. 2. Привлечение и адаптация молодых специалистов. 3. Внедрение системы наставничества и профессионального роста. 4. Развитие цифровых и гибких (soft) навыков педагогов. 5. Создание мотивирующей среды для профессионального развития.
Целевые показатели (KPI)	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации по актуальным направлениям – не менее 95% в год. Доля молодых специалистов, сохранившихся в профессии после 3 лет работы – не менее 80%. Не менее 70% педагогов активно используют цифровые образовательные технологии. Рост среднего балла по предметам ГИА, увеличение числа победителей олимпиад. Повышение уровня удовлетворенности педагогов профессиональной средой (по результатам анкетирования).
Основные направления деятельности	Управление и планирование. Непрерывное профессиональное развитие. Мотивация и поддержка. Работа с молодыми специалистами. Внедрение новых образовательных технологий.
Ожидаемые результаты	Сформирован профессиональный, мотивированный и стабильный педагогический коллектив. Повышение качества образовательных результатов учащихся. Школа как центр притяжения талантливых педагогов. Адаптивность образовательного процесса к современным требованиям.

2. Дорожная карта реализации плана

Этап I. Подготовительно-аналитический (3-4 месяца)

Мероприятие	Срок	Ответственный	Результат
1. Создание рабочей группы по реализации плана.	Сентябрь 2025	Директор	Приказ, состав группы.
2. Проведение диагностики кадрового состава (квалификация, возраст, дефициты, потребности в обучении).	Сентябрь-Октябрь 2025	Зам. директора по УВР, психолог	Аналитическая справка, «кадровый портрет» школы.
3. Разработка и утверждение детального плана мероприятий.	Октябрь 2025	Рабочая группа	Утвержденный план.
4. Информирование коллектива о целях и задачах плана.	Ноябрь 2025	Директор	Протокол педсовета, размещение информации на сайте.

Этап II. Основной (реализационный) (2-3 года, 2025-2027 гг.)

Направление	Мероприятие	Срок	Ответственный
Профессиональное развитие	1. Формирование индивидуальных планов профессионального развития (ИППР) для каждого педагога.	Ежегодно, январь	Зам. директора по УВР, руководители МО
	2. Организация курсов повышения квалификации (в т.ч. онлайн) по направлениям: - Цифровая педагогика. - Проектная и исследовательская деятельность. - Инклюзивное образование. - Soft skills (коммуникация, эмоциональный интеллект).	В течение года	Зам. директора по УВР

Направление	Мероприятие	Срок	Ответственный
	3. Проведение внутренних семинаров, мастер-классов, педагогических мастерских с привлечением лучших педагогов школы и города.	По графику (1 раз в четверть)	Руководители МО
	4. Участие педагогов в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагогический дебют» и др.).	Согласно календарю	Зам. директора по УВР
Работа с молодыми специалистами	1. Разработка и запуск программы адаптации «Путь к успеху» (на 2 года).	Ноябрь	Зам. директора по УВР, наставники
	2. Закрепление опытных наставников за каждым молодым специалистом.	Сентябрь	Зам. директора по УВР
	3. Проведение цикла семинаров для молодых специалистов: «Первый урок», «Работа с документацией», «Взаимодействие с родителями».	В течение года	Зам. директора по УВР, психолог
	4. Оказание материальной и моральной поддержки (помощь в обеспечении жильем, премии, моральное поощрение).	Постоянно	Директор, профком
Внедрение новых технологий	1. Создание и работа проектной группы по внедрению ЦОС (Цифровой образовательной среды).	В течение года	Зам. директора по ИКТ
	2. Оснащение педагогов необходимым цифровым оборудованием и ПО.	По графику	Директор, зам. по АХР
	3. Проведение обучающих воркшопов по использованию	Ежемесячно	Зам. директора по ИКТ

Направление	Мероприятие	Срок	Ответственный
	интерактивных панелей, онлайн-платформ, образовательных приложений.		
Мотивация и поддержка	1. Развитие системы грантовой поддержки идей педагогов (внутришкольные гранты на реализацию проектов).	Ежегодно	Директор, Управляющий совет
	2. Совершенствование системы морального и материального стимулирования (объявление благодарностей, размещение фото на «Доске почета», премии за инновации и высокие результаты).	Постоянно	Директор, профком
	3. Проведение корпоративных и оздоровительных мероприятий для коллектива.	По плану	Профком

Этап III. Контрольно-аналитический (постоянно, с подведением итогов)

Мероприятие	Периодичность	Ответственный
1. Мониторинг достижения целевых показателей (КПИ).	Раз в полугодие	Рабочая группа
2. Проведение анкетирования педагогов для оценки удовлетворенности и выявления новых потребностей.	Ежегодно	Психолог, рабочая группа
3. Анализ результатов учащихся (ОГЭ, ЕГЭ, олимпиады) как индикатора эффективности работы педагогов.	По итогам года	Зам. директора по УВР
4. Корректировка плана по итогам анализа.	Ежегодно	Рабочая группа
5. Публичный отчет о реализации плана (на сайте школы, педсовете).	Ежегодно	Директор

3. Ресурсное обеспечение

Финансовое: Бюджетные средства (в рамках субсидий на выполнение муниципального задания), привлеченные средства (гранты, спонсорская помощь), внебюджетная деятельность школы.

Кадровое: Администрация школы, руководители методических объединений, наставники, школьный психолог, привлекаемые внешние эксперты.

Материально-техническое: Оснащение учебных кабинетов, компьютерная техника, доступ к цифровым образовательным платформам, методическая литература.

4. Ожидаемые результаты и эффекты

Для педагогов: Рост профессионального мастерства, карьерные перспективы, повышение job-удовлетворенности, комфортная профессиональная среда.

Для учащихся: Повышение качества знаний, мотивации к учебе, получение образования с использованием современных технологий.

Для школы: Укрепление репутации, повышение конкурентоспособности, создание стабильного и сильного педагогического коллектива, успешное выполнение муниципального задания.