

**Департамент по делам казачества и кадетских учебных заведений
Ростовской области**

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области
«Сальский казачий кадетский профессиональный лицей»
(ГБПОУ РО «СККПЛ»)**

Принята на заседании
Педагогического совета
Протокол № 3
30.12.2022

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ РО «СККПЛ»
О.Ю. Басов
«30» декабря 2022 г.



**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Сальский казачий кадетский профессиональный лицей»**

Сроки реализации Программы 2023-2027 гг.

г. Сальск
2022 г

СОДЕРЖАНИЕ

1	Паспорт Программы развития кадрового потенциала ГБПОУ РО «СККПЛ»	3
2	Концептуальное обоснование Программы	12
	2.1. Содержание проблемы, необходимость её решения программно-целевым методом	12
	2.2 Цели и задачи Программы развития кадрового потенциала на 2023-2027 годы	14
3	Аналитическое обоснование программы	16
	3.1. Анализ кадрового потенциала ГБПОУ РО «СККПЛ»	16
4	Стратегический план реализации Программы	21
5	Прогноз конечных результатов реализации Программы	29
	5.1 Описание показателей и индикаторов эффективности реализации Программы	30
6	Ресурсное обеспечение Программы	33

1.ПАСПОРТПРОГРАММЫ	
Наименование программы	Программа развития педагогического кадрового потенциала государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Сальский казачий кадетский профессиональный лицей»
Назначение программы	Программа предназначена для определения реализации и стратегических направлений развития кадрового педагогического потенциала ГБПОУ РО «СККПЛ» с целью повышения качества образовательной деятельности и 100% укомплектованием педагогическими кадрами образовательного процесса лицея.
Основания для разработки программы	- Конституция Российской Федерации; - Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); - Федеральный закон от 29.12.2010 N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию" (с изменениями и дополнениями); - Трудовой кодекс Российской Федерации; - Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (с изменениями и дополнениями); - Приоритетный национальный проект «Образование»; - Приказ министерства Просвещения Российской Федерации от 24.08.2022г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего

	профессионального образования»; - Федеральные государственные образовательные стандарты по реализуемым профессиям/специальностям; - Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013г. №23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»; - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих; - Профессиональные стандарты: «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Минтруда России N 652н от 22.09.2021; «Педагог-психолог (психолог в сфере образования), утвержденный приказом Минтруда России N 514н от 24.07.2015; «Специалист в области воспитания», утвержденный приказом Минтруда России №10н от 10.01.2017г.; - Группа проектов «Карьера в России» https://www.kvrus.ru/ - Локальные нормативные акты Лицея: – Устав ГБПОУ РО «СККПЛ»; – Коллективный договор между работодателем и работниками ГБПОУ РО «СККПЛ» на 2021–2024г.г. - Положение о наставничестве.
Разработчики и программы	Директор ГБПОУ РО «СККПЛ» Басов О.Ю. Заместитель директора по УПР Гапеева Т.В. Заместитель директора по АХЧ Мышанский Е.В. Инспектор по кадрам Михайлова М.В.

Целиосновные задачи программ	Создание системы использования и развития педагогического кадрового потенциала Лицея, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами образовательной организации в достижении высоких результатов по сохранению и повышению уровня качества образовательной деятельности в лицее, повышению его статуса на уровне региона и страны в целом. Задачи: 1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников. 2. Привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в образовательной организации. 3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обучение педагогических работников по стандартам WorldSkills проведения демонстрационного экзамена. 4. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности. 5. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров. 6. Формирование резерва руководящих кадров,
--	---

	организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров. 7. Повышение имиджа педагогических профессий.
Основные показатели (индикаторы)	Эффективность Программы оценивается последующими показателями: - процент укомплектованности педагогическими кадрами; - процент текучести кадров; - количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в Лицее в течение пяти лет; - образовательный уровень педагогических и руководящих кадров; - возрастной уровень педагогических и руководящих кадров; - квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров; - повышение качества образовательных услуг; - удовлетворенность работодателей качеством образовательных услуг лицея; - удовлетворенность выпускников и их родителей доступностью и качеством образовательных услуг лицея; - доля педагогических работников, участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности; - доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих современные педагогические технологии (в том числе цифровые); - доля педагогических работников, прошедших обучение по стандартам WorldSkills, проведению демонстрационного экзамена; - доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших

	стажировку на предприятиях города; - доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших курсы повышения квалификации (в том числе обучение по цифровым образовательным ресурсам и сервисам); - количество сотрудников, заключивших эффективный контракт.
Сроки и этапы реализации программы	Реализация программы развития педагогического кадрового потенциала ГБПОУ РО «СККПЛ» рассчитана на 2023–2027 годы и включает в себя три основных этапа: 1 этап (2023 г.) Подготовительный Мероприятия, проводимые в рамках подготовительного этапа: - разработка Программы: определение целей и задач развития, путей их решения; - анализ состояния кадрового потенциала; - выявление проблем в области кадрового обеспечения организации; - планирование основных направлений и мероприятий Программы; - создание условий реализации Программы; - начало реализации программы; *подбор диагностических методик, направленных на отслеживание результатов внедрения Программы развития кадрового потенциала. Результат 1 этапа реализации: - Программа развития педагогического кадрового потенциала ГБПОУ РО «СККПЛ». - Согласование Программы с педагогическим советом

лица.

2 этап (2024-2026 гг.) – Практический

Освоение Программы:

Поэтапная реализация Программы в соответствии с целями и задачами.

- Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогического состава лица, повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников.
- Обеспечение промежуточного мониторинга результатов по реализации Программы развития педагогического кадрового потенциала, анализ эффективности проводимой работы в лице.

Результаты 2 этапа развития:

- Укомплектованность педагогическими кадрами - 100%.
- Уменьшение процента текучести кадров.
- Увеличение процента трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в Лице в течение пяти лет.
- Увеличение процента педагогических работников с высшим профессиональным образованием.
- Уменьшение показателя возрастного уровня педагогических и руководящих кадров.
- Увеличение показателя квалификационного уровня педагогических и руководящих кадров до 100%.
- Увеличение доли педагогических работников, прошедших обучение по стандартам WorldSkills.
- Увеличение доли педагогических работников, прошедших обучение по проведению демонстрационного экзамена.

	- Увеличение процента аттестованных педагогических работников на первую (высшую) квалификационную категорию. - Доля педагогических работников, прошедших обучение по цифровым образовательным ресурсам и сервисам - 100%. - Повышение качества образовательных услуг. - Проведение семинаров различных уровней по освещению результатов реализации Программы развития кадрового педагогического потенциала. - Проведение корректирующих действий по результатам мониторинга реализации Программы развития педагогического кадрового потенциала. 3 этап (2027 г.) – Аналитический. Анализ результатов реализации Программы развития Программы развития педагогического кадрового потенциала лица. Обобщение и систематизация материалов, проверка эффективности преобразования приоритетных направлений, подведение итогов инновационной деятельности. Результаты 3 этапа развития: - Количественный и качественный анализ показателей индикаторов эффективности реализации Программы. - Оформление результатов реализации Программы развития педагогического кадрового потенциала лица в виде отчётов.
Ожидаемые результаты	Реализация Программы позволит: - создать условия для увеличения притока молодых специалистов в лицей;

	- оптимизировать возрастной состав педагогических и руководящих кадров; - обеспечить реализацию программы государственной поддержки педагогических работников; - закрыть вакансии преподавателей и мастеров производственного обучения; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических и руководящих кадров; - обеспечить установление дополнительной оплаты труда работникам по результатам достижений; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта; - создать условия для обучения педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена; - повысить динамику аттестации на высшую и первую квалификационные категории; - повысить качество предоставляемых образовательных услуг в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, стандартами нового поколения, современными требованиями.
Основные направления программы	1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников. 2. Привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования,

	системы сопровождения поддержки молодых специалистов в лице. 3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обучение педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена. 4. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности. 5. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров. 6. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров. 7. Повышение имиджа педагогических профессий.
Финансовое обеспечение программ	- Средства субсидий на выполнение государственного задания из бюджета Ростовской области. - Средства, получаемые по приносящей доход деятельности. - Средства физических лиц.
Управление и контроль за реализацией программы	- Департамент по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области. - Администрация ГБПОУ РО «СККПЛ».

2 КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Содержание проблемы, необходимость её решения программно-целевым методом

Программа разработана в соответствии с нормативно-правовыми документами, регулирующими отношения субъектов в сфере образования:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29.12.2010 № 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию" (с изменениями и дополнениями);
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (с изменениями и дополнениями);
- Приоритетный национальный проект «Образование»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 г. № 23 «Об утверждении правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;
- Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых

находится в государственной собственности или муниципальной собственности»
;

- Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) в сфере подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, служащих;
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Профессиональные стандарты: «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Минтруда России N 652н от 22.09.2021;
- «Педагог-психолог (психолог в сфере образования), утвержденный приказом Минтруда России N 514н от 24.07.2015;
- «Специалист в области воспитания», утвержденный приказом Минтруда России №10н от 10.01.2017г.;
- Группа проектов «Карьера в России» <https://www.kvrus.ru>;
- Локальные акты ГБПОУ РО «СККПЛ»

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы лицея является обеспечение квалифицированными педагогическими и руководящими кадрами.

Базой концепции кадровой политики лицея являются анализ реальной обстановки в области формирования кадрового обеспечения в современных социально-экономических условиях, оценка возможностей обучения кадров, решения проблем занятости, а также состояния системы управления персоналом.

Необходимость разработки Программы развития педагогического кадрового потенциала ГБПОУ РО «СККПЛ» возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах.

Актуальность создания Программы «Развитие кадрового педагогического потенциала ГБПОУ РО «СККПЛ» обусловлена еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего, в сфере реобразования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе

повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога.

Внедряемые профессиональные стандарты определяют новые требования к компетенциям педагогических работников, где на первое место выходят такие качества как профессиональная мобильность и гибкость, определяющие способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, готовым к решению задач инновационной деятельности.

Модернизация образования выступает фактором повышения профессиональной компетентности педагогов, активизации кадровой политики, определяя основные приоритеты образования.

Реализация Программы способствует развитию кадровых условий: снижение текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышение социального статуса работников образования, стимулирование труда педагогических работников, как следствие, повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

Для выработки стратегических направлений необходимо проанализировать внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на развитие кадрового педагогического потенциала ГБПОУ РО «СККПЛ».

2.2. Цели и задачи Программы развития кадрового потенциала на 2023-2027 годы

Динамичное развитие общества, имеющий дисбаланс между потребностями государства, работодателей, родителей в форме образовательных услуг, с одной стороны, и готовностью, способностью педагогов вести образовательную деятельность, с другой стороны, приводит к переосмыслению требований к уровню профессиональной компетенции педагогов.

Возникает необходимость решать задачи дальнейшего профессионального роста педагогических работников, закрепления молодых специалистов в лицее, стимулирования оплаты педагогических работников образовательной организацией в зависимости от результатов их деятельности.

Целью Программы развития кадрового педагогического потенциала лицей

на 2023 -2027 годы является созданием системы использования и развития педагогического кадрового потенциала лицея, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами образовательной организации в достижении высоких результатов по сохранению и повышению уровня качества образовательной деятельности в лицее, повышению его статуса на уровне Ростовской области и страны в целом.

Основными задачами Программы являются:

1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников.
2. Привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования.
3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития инновационных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обучения педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена.
4. Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности.
5. Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров.
6. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров.
7. Повышение имиджа педагогических профессий.

3 АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Анализ кадрового потенциала ГБПОУ РО «СККПЛ»

Педагогический коллектив и административно-управленческий персонал лицея является одним из ключевых внутренних ресурсов, обеспечивающих гарантию качества образования. В настоящее время учебный процесс обеспечивают 41 работник, в том числе:

- преподаватели общеобразовательного цикла – 9 человек;
- преподаватели общепрофессиональных, специальных дисциплин, профессиональных модулей – 6 человек;
- мастера производственного обучения – 6 человек;
- воспитатели - 6 человек;
- педагоги дополнительного образования – 4 человека;
- прочие педагогические работники – 7 человек;
- директор, заместители директора - 3 человек.

Из 41 педагогических работников 16 мужчин (39%) и 25 женщин (61%).

Уровень образования педагогических работников	
высшее образование, чел.	среднее профессиональное образование, чел.
33	8

Сотрудники лицея имеют награды, звания, медали, почетные грамоты, поощрения, благодарственные письма - 17 человек, в том числе:

- Звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РФ" - 1 чел.;
- Нагрудный знак "Отличник ПТО РСФСР" - 2 чел.;
- Нагрудный знак "Почетный работник начального профессионального образования РФ" - 1 чел.;

- Почетная грамота Министерство образования и науки РФ – 2 чел.;
- Почетная грамота Министерство просвещения РФ – 2 чел.;
- Благодарственное письмо Министерство общего и профессионального образования Ростовской области - 3чел.;
- Благодарственное письмо Губернатора Ростовской области – 9 чел.;
- Благодарственное письмо Департамента по делам казачества – 7 чел.;
- Грамота Департамента по делам казачества – 4 чел.;
- Памятная медаль "Патриот России" - 1 чел.;
- Медаль за особые заслуги" Войсковое казачье общество "Все великое войско Донское" - 1 чел.;
- Медаль «За усердие в службе» - 4 чел.;
- Медаль «450 лет служения Донских казаков государству Российскому» - 2чел.;
- Медаль Ростовской-на-Дону Епархии Русской православной церкви святого праведного Павла Таганрогского - 1 чел.

Важным направлением работы лицея является постоянное совершенствование педагогического мастерства работников. В целях совершенствования педагогической и профессиональной составляющих компетенций плановое повышение квалификации педагогических работников осуществляется через самообразование, участие в работе методических объединений, семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах, прохождения стажировок, курсов повышения квалификации.

Ежегодно, в соответствии с графиками повышения квалификации педагогического лица проходят курсы повышения квалификации.

2020 год		2021 год		2022 год	
11 чел	27%	16 чел	39%	14 чел	34%

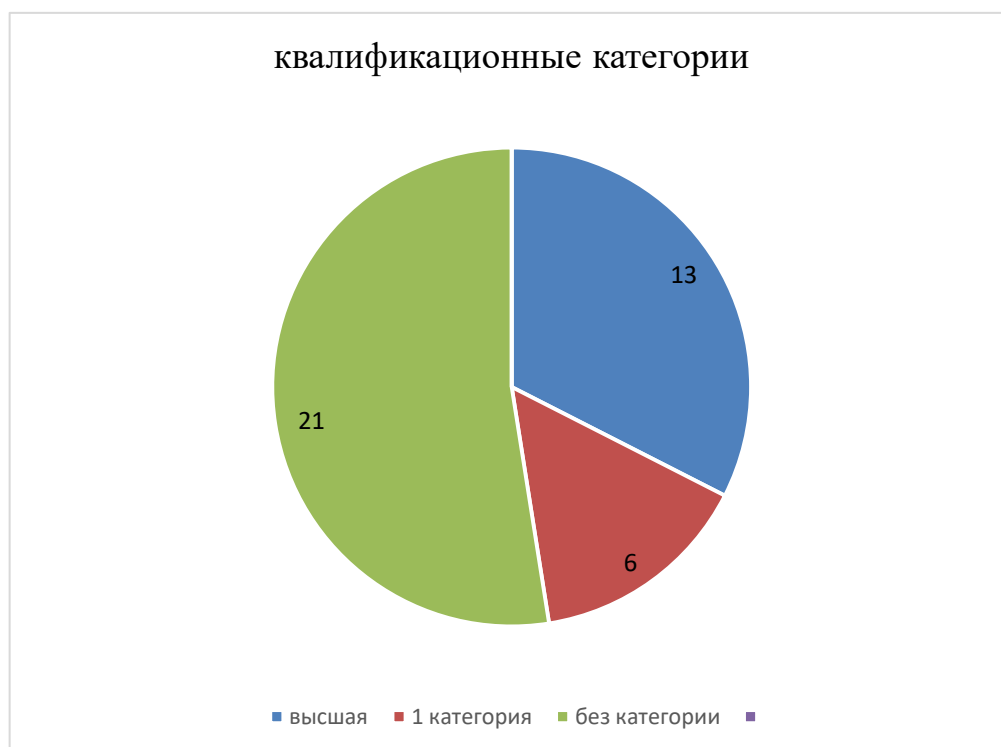
Ежегодно, в соответствии с графиками аттестации педагогического лица либо подтверждают, либо повышают квалификационную категорию в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

По квалификационным категориям педагогический состав распределен следующим образом:

Категория педагогических работников	Квалификационная категория				
	на 26.12.2022г.				
	соответствие занимаемой должности	1 категория	высшая категория	не имеют квалификационной категории	
				стаж работы до 2-х лет	стаж работы более 2-х лет
Итого:	1	6	13	7	14

Все руководители различных уровней аттестованы на соответствие занимаемой должности или соответствуют требованиям квалификационной характеристики должности.

Распределение педагогических работников по категориям представлено в диаграмме.



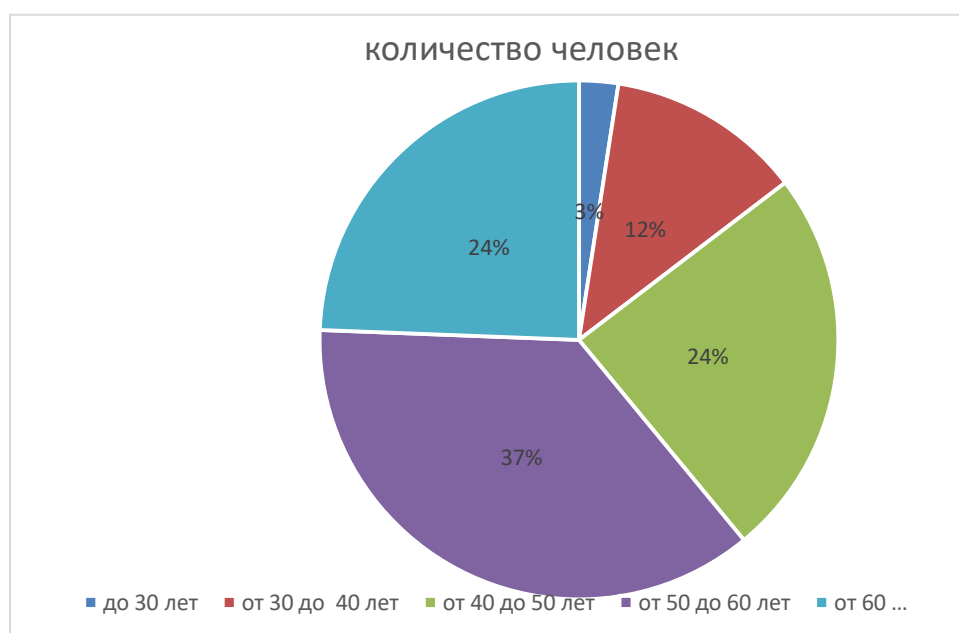
Анализируя данные по аттестации педагогических кадров, можно сделать вывод о среднем уровне научно-теоретической, методической и психолого-педагогической подготовки педагогов лицея.

Профессионализм коллектива лицея позволяет решать задачи по реорганизации образовательного процесса в связи с переходом на профессиональные образовательные стандарты, внедрять элементы WorldSkills.

В 2021 году мастер производственного обучения прошёл обучение в Академии Ворлдскиллс Россия с получением свидетельства о участии в оценке демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills сроком на 2 года по компетенции «Поварское дело».

Однако обратной стороной квалифицированного педагогического коллектива является его возрастной состав.

Возрастной состав педагогического коллектива



Из диаграммы видно, что средний возраст педагогических работников 52 года. 61 % педагогических кадров имеют возраст старше 50 лет.

возраст до 50 лет		возраст от 50 лет	
1 категория	высшая категория	1 категория	высшая категория
2	6	4	7

Сгруппировав возрастные данные и квалификационные категории педагогических работников можно сделать вывод, что преобладает количественный показатель с первой и высшей категории.

Для сохранения лучших традиций педагогического коллектива и обеспечения преемственности поколений в последующие годы необходимо обеспечить привлечение молодых педагогов и повысить уровень образования действующего педагогического коллектива.

4 СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Основным этапом реализации Программы развития кадрового педагогического потенциала ГБПОУ РО «Сальский казачий кадетский профессиональный лицей» является пятилетний период с 2023 по 2027 годы.

План мероприятий по реализации Программы развития кадрового педагогического потенциала на 2023-2027 годы

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ожидаемый результат	Ответственный
1	2	3	4	5
1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций, профессионального совершенствования педагогических работников				
1.1	Анализ комплектovanности педагогическими кадрами	ежегодно	1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. 2. Отсутствие вакансий.	заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР, старший мастер, инспектор по кадрам
1.	Привлечение профессионалов-производственников через договор социального партнёрства.	ежегодно	Практико-ориентированность обучения	директор, заместитель

2				директ ора по УПР, инспек тор по кадрам
1 3	В рамках реализации дорожных карт о совместном сотрудничестве ЮРГПУ(НПИ) имени М.И.Платова, РИНХа и департамента по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области подготовка квалифицированных инженерных кадров	ежего дно	Повышение уровня образован ия педагогических кадров	директ ор
1. 4	Изучение и внедрение передового опыта, накопленного в системе образования региона, страны	ежего дно	Обобщение передового опыта	Директ ор, замест итель директ ора по УПР, методи ст
1. 5	Проведение тренингов, мастер-классов и обучающих семинаров на базе лицея	ежего дно	1. Совершенствование уровня п рофессионального мастерства педагогических работников 2. Повышение уровня професси ональной компетентности и грамотности педагогических работников	Директ ор, замест итель директ ора по УПР, методи ст
1. 6	Заключение трехсторонних договоров на подготовку специалистов с учетом потребности лицея в кадрах	ежего дно	1. Укомплектованность педагогич ескими кадрами в соответствии со штатным расписанием. 2. Повышение уровня образован ия педагогических кадров.	Директ ор, инспек тор по кадрам , юрист
1. 7	Оптимизация педагогической нагрузки	ежего дно	Повышение качества образовательных усл уг	Директ ор, замест итель директ ора по УПР, методи ст
1.	Проведение мониторингов количественного и качественного состава педагогических	ежего	Укомплектованность педагогич ескими кадрами	директ ор,

8	работников лицея.	дно	в соответствии со штатным расписанием.	заместитель директора по УПР, методист инспектор по кадрам
2. Привлечение молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения по поддержке молодых специалистов в лицее				
2.1	Формирование базы данных вакансий, прогнозирование.	ежегодно	1. Сформированная база вакансий педагогических кадров. 2. Размещение вакансий педагогических кадров на сайте лицея.	инспектор по кадрам, старший мастер
2.2	Обеспечение координационной работы по сопровождению выпускников и педагогических работников, поступивших в учреждение высшего профессионального педагогического образования.	ежегодно	Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием.	Директор, заместитель директора по УПР, инспектор по кадрам, юрист
2.3	Заключение соглашений, договоров с ВУЗами, центрами занятости населения г. Сальска и Ростовской области по привлечению в лицей молодых специалистов	ежегодно	1. Увеличение доли (%) молодых специалистов. 2. Оптимизация возрастного состава педагогических и руководящих кадров.	Директор, заместитель директора по УПР, инспектор по кадрам, юрист
2.4	Создание системы методического сопровождения молодых специалистов на базе лицея.	ежегодно	1. Диагностика затруднений и потребностей в деятельности молодых педагогов. 2. Совершенствование форм и методов методического сопровождения, ад	Методист, педагог-психолог

			адаптации и становления молодых специалистов.	
2.5	Реализация Программы наставничества.	ежегодно	Привести в соответствие нормативно-правовую базу: - Положение о наставничестве; - Положение о школе педагогического мастерства; - Положение об условиях оплаты труда работников ГБПОУ РО «СКК ПЛ».	Директор, заместители директора по УПР, УВР, главный бухгалтер, инспектор по кадрам, юрист
2.6	Создание системы материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	ежегодно	1. Субсидии на выполнение государственного задания. 2. Материальное стимулирование из средств приносящей доход деятельности	Директор, главный бухгалтер
2.7	Функционирование «Школы педагогического мастерства»	ежегодно	1. Создание благоприятных условий для педагогической деятельности. 2. Адаптация и профессиональное становление молодых специалистов.	Директор, заместители директора по УПР, УВР, методист, старший мастер, старший воспитатель
3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена				
3.1	Организация повышения квалификации педагогических работников с учётом запросов и	ежегодно	Разработка перспективного плана повышения квалификации и	инспектор по кадрам

	развития системы образования		дагогов и руководящих сотрудников.	
3. 2	Организация дополнительного профессионального обучения по программам профессиональной переподготовки для педагогических работников, работающих по профилю образования	ежег одно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Повышение качества образовательных услуг.	Директор, заместитель и директор по УПР, УВР, методист, старший мастер, старший воспитатель
3. 3	Участие в региональных стажировочных площадках в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.	ежег одно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Повышение качества образовательных услуг.	Директор, заместитель и директор по УПР, УВР, методист, старший мастер, старший воспитатель
3. 4	Совершенствование системы методического обеспечения образовательной деятельности в лицее.	ежег одно	1. Участие педагогических работников в работе предметных (цикловых) комиссий, методических объединений. 2. Формирование банка передового педагогического опыта.	Директор, заместители директора по УПР, УВР, методист,

				старший мастер, старший воспитатель
3.5	Участие в мероприятиях (семинаров, конференций, круглых столов и т.д.) по актуальным вопросам развития системы образования в регионе.	ежегодно	1. Организация научно-практических конференций, семинаров и т.д. 2. Обмен опытом с представителями профессионального сообщества региона.	Директор, заместитель директора по УПР, УВР, методист, старший мастер, старший воспитатель
3.6	Издание учебно-методических пособий, журналов, сборников статей и т.д., транслирующих лучший педагогический опыт.	ежегодно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Повышение качества образовательных услуг. 3. Обобщение передового педагогического опыта.	заместитель и директора по УПР, УВР, методист, старший мастер, старший воспитатель
3.7	Составление графика повышения квалификации и прохождения стажировок педагогами и мастерами производственного обучения	ежегодно	График повышения квалификации и прохождения стажировок.	заместитель директора по УПР, УВР, методист, старший

				ий мастер , старш ий воспит атель, инспек тор по кадрам
3. 8	Организация стажировки в профильных организациях, в Базовом центре «Академия Ворлдскиллс», в межрегиональных центрах компетенций	ежег одно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Результативное участие в чемпионатах по стандартам WorldSkills.	замест итель директ ора по УПР, методи ст, старш ий мастер , инспек тор по кадрам
3. 9	Организация обучения экспертов Национального чемпионата «Абилимпикс».	ежег одно	1. Повышение профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Результативное участие в Национальном чемпионате «Абилимпикс»	замест итель директ ора по УПР, методи ст, старш ий мастер , инспек тор по кадрам
3. 1 0	Планирование своевременного прохождения педагогами и мастерами ПО курсов повышения квалификации и стажировок.	ежег одно	1. Своевременность прохождения курсов повышения квалификации и стажировок. 2. Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров не менее 1 раза в 3 года через систему курсовой подготовки. 3. Сертификаты или протокол о стажировке с предприятия.	Директ ор, замест итель директ ора по УПР, методи ст, старш ий мастер , инспек тор по кадрам

4 Работа по профориентации школьников на профессии педагогической направленности				
4.1	Разработка и внедрение комплекса профориентационных мероприятий для старшеклассников, направленных на повышение интереса к педагогической профессии	ежегодно	1. Корректировка плана профориентационной работы лицея. 2. Приглашение старшеклассников в намерения, посвященные Дню учителя. 3. Привлечение молодого поколения к педагогической деятельности. 4. Повышение престижа педагогической профессии.	Директор, заместитель директора по УВР, педагог-психолог
5 Совершенствование системы оплаты труда и аттестации педагогических кадров				
5.1	Разработка и апробация критериев и показателей оценки профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников при аттестации на соответствие занимаемой должности.	ежегодно	Корректировка локальных нормативных актов: - Положения об аттестации заместителей директора и руководителей структурных подразделений; - Положения об аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.	Директор, инспектор по кадрам, юрист
5.2	Составление графика аттестации педагогических работников	ежегодно	График аттестации	Директор, инспектор по кадрам, юрист
5.3	Разработка перспективного плана аттестации педагогических работников	ежегодно	План аттестации педагогов и мастеров ПО.	Директор, инспектор по кадрам, юрист
5.4	Методическое сопровождение при аттестации педагогических работников	ежегодно	Успешная аттестация педагогических работников. Приказ Министерства общего и проф. образования Ростовской области.	методист, инспектор по кадрам,

				юрист
5.5	Корректировка показателей критериев эффективности деятельности педагогических работников лица.	ежегодно	Разработанные и актуализированные локальные нормативные акты: - Положение об условиях оплаты труда работников ГБПОУРО «СККПЛ»; - Положение о показателях эффективности деятельности педагогических работников ГБПОУРО «СККПЛ».	Директор, главный бухгалтер, инспектор по кадрам, юрист
6 Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров				
6.1	Организация обучения подополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании»	ежегодно	Повышение профессиональных компетенций руководящих работников и кадрового резерва	Директор, инспектор по кадрам, юрист
6.2	Аттестация заместителей директора и руководителей структурных подразделений лица.	по графику	Повышение профессиональных компетенций руководящих работников и кадрового резерва.	Директор, инспектор по кадрам, юрист
7 Повышение имиджа педагогических профессий				
7.1	Разработка социальной рекламы, направленной на повышение социального статуса педагога, формирование уважительного отношения к профессиональной деятельности педагога	2025	Видеореклама «Педагоги нового поколения», направленная на повышение социального статуса педагога.	Директор, заместитель директора по УВР, педагог-психолог, старший мастер, старший воспитатель
7.2	Участие в региональных и федеральных этапах конкурсов профессионального педагогического мастерства.	ежегодно	1. Повышение престижа педагогических профессий. 2. Победы и призовые	педагогический

			места педагогов и мастеров ПО.	состав лица
8 Создание социально-бытовой привлекательности лица для молодых специалистов				
8.1	Капитальный ремонт здания общежития № 2	2023 – 2024	1. Проведение технического обследования, изыскательских работ, разработка проектно-сметной документации по объекту «Капитальный ремонт здания общежития № 2» 2. Проведение капитального ремонта здания общежития № 2 3. Оснащение здания общежития № 2 после проведения капитального ремонта оборудованием, мебелью, бытовыми приборами	Директор, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер по согласованию с администрацией департамента по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области
8.2	Капитальный ремонт сетей наружного холодного водоснабжения и водоотведения, электрических сетей.	2023 – 2024	1. Проведение изыскательских работ и разработка проектно-сметной документации по объекту «Капитальный ремонт сетей наружного холодного водоснабжения и водоотведения, электрических сетей.» 2. Проведение работ по объекту «Капитальный ремонт сетей наружного холодного водоснабжения и водоотведения, электрических сетей.»	Директор, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер по согласованию с

				администрацией департамента по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области
8. 3	«Благоустройство территории и устройство малых архитектурных форм»	2025	1. Проведение изыскательских работ и разработка проектно-сметной документации по объекту «Благоустройство территории и устройство малых архитектурных форм» 2. Проведение работ «Благоустройство территории и устройство малых архитектурных форм»	Директор, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер по согласованию с администрацией департамента по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области

5 ПРОГНОЗ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация Программы позволит:

- создать условия для увеличения притока молодых специалистов в Сальский казачий кадетский профессиональный лицей;
- оптимизировать возрастной состав педагогических и руководящих кадров;
- обеспечить реализацию программы государственной поддержки педагогических работников;
- закрыть вакансии преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей, педагогов дополнительного образования по различным образовательным областям;
- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических и руководящих кадров;
- обеспечить установление дополнительной оплаты труда работникам по результатам достижений;
- обеспечить социальную поддержку молодых специалистов в части предоставления жилой площади в общежитии
- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта ;
- создать условия для обучения педагогических работников по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена;
- повысить динамику аттестации на высшую и первую квалификационные категории;
- повысить качество предоставляемых образовательных услуг в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, профессиональными стандартами, современными требованиями.

Ключевым **внутренним** проблемам относятся:

- наличие вакансий преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей, педагогов дополнительного образования по различным образовательным областям;
- текучесть педагогических кадров;
- увеличение среднего возраста педагогических кадров.

Решить данные проблемы частично позволит активное взаимодействие с высшими учебными заведениями (ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова, РИНХ, Таганрогским институтом имени А.П. Чехова (филиала) РГЭУ (РИНХ), Азово-Черноморским инженерным институтом ФГБОУ ВО Донской ГАУ) по подбору молодых специалистов из числа выпускников:

- работа с студентами 3-4 курсов по вопросам трудоустройства,
- заключение договоров о практике студентов ВУЗа,
- гарантии со стороны лиц, по возможности предоставления мест проживания в общежитии.

Риски (угрозы):

Период адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности.

5.1 Описание показателей индикаторов эффективности реализации Программы

№ п/п	Показатели индикаторы	Этапы		
		I этап 2023г.	II этап 2024-2026г.	III этап 2027г.
1.	Процент укомплектованности педагогическими кадрами.	85%	98%	100%
2.	Процент текучести педагогических кадров.	3%	2%	1%
3.	Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в ГБПОУ РО «СККПЛ» в течение пяти лет.	0	6	7

4.	Образовательный уровень педагогических и руководящих кадров.	100%	100%	100%
5.	Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров.	50,0	45,0	44,0
6.	Квалификационный уровень педагогических кадров.	84%	90%	95%
7.	Повышение качества образовательных услуг.	67,0%	68,0%	69,0 %
8.	Удовлетворённость работодателей качеством образовательных услуг лицея.	100%	100%	100%
9.	Удовлетворённость выпускников и их родителей доступностью и качеством образовательных услуг лицея.	100%	100%	100%
10.	Доля педагогических работников, участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности (%)	45%	65%	85%
11.	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих современные педагогические технологии (в том числе цифровые) (%)	100%	100%	100%
12.	Доля педагогических работников, прошедших обучение по стандартам WorldSkills, по проведению демонстрационного экзамена (%)	10%	35%	45%
13.	Доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших стажировку на предприятиях города (%)	100%	100%	100%
14.	Доля педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших курсы повышения квалификации (в том числе обучение по цифровым образовательным ресурсам и сервисам в педагогической деятельности) (%)	100%	100%	100%
15.	Количество сотрудников, заключивших эффективный контракт	100%	100%	100%
16.	Создание социально-бытовой привлекательности для молодых специалистов: 1) Проведение технического			

обследования, изыскательских работ, разработка проектно-сметной документации по объекту «Капитальный ремонт здания общежития № 2»	2023 – 2024 год		
2) Проведение изыскательских работ и разработка проектно-сметной документации по объекту «Капитальный ремонт сетей наружного холодного водоснабжения и водоотведения, электрических сетей.»	2023 - 2024 год		
3) Проведение работ по объекту «Капитальный ремонт сетей наружного холодного водоснабжения и водоотведения, электрических сетей.»		2025	
4) Проведение изыскательских работ и разработка проектно-сметной документации по объекту «Благоустройство территории и устройство малых архитектурных форм».		2025	
5) Проведение капитального ремонта здания общежития № 2;		2025	
6) Оснащение здания общежития № 2 после проведения капитального ремонта оборудованием, мебелью, бытовыми приборами		2026	
7) Проведение работ «Благоустройство территории и устройство малых архитектурных форм».		2026	

6 РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Ресурсное обеспечение	Обоснование
1. Нормативно-правовое:	– законодательство Российской Федерации, – законы Ростовской области, – постановления и распоряжения правительства Ростовской области, – изданные в соответствии с ними нормативные правовые акты органов исполнительной власти Ростовской области, приказы департамента по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области, – Устав ГБПОУ РО «СККПЛ», – лицензия на осуществление образовательной деятельности, – свидетельство государственной аккредитации, – локальные нормативные акты, регламентирующие учебный процесс, образовательный процесс, трудовые отношения, права и обязанности работников, финансовую деятельность.
2. Научно-методическое:	Создание банка методических материалов по направлению и инновационного развития кадрового потенциала лицея.
3. Информационное:	Информирование педагогического коллектива о характере преобразований в лицее (сайт, СМИ, электронная библиотека, информационные стенды).

4.Кадровое:	Педагогический коллектив административно-управленческий персонал лица является одним из ключевых внутренних ресурсов, обеспечивающих гарантию качества образования. В настоящее время учебный процесс обеспечивают 82 работника, в том числе педагогических – 42 сотрудника. В лицее ежегодно осуществляется плановое повышение квалификации педагогических работников через самообразование, участие в работе методических объединений, семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах, стажировках, курсах повышения квалификации. В 2023 г. планируется утвердить стратегию прохождения стажировок педагогов и мастеров производственного обучения на предприятиях региона с учетом требований современного научно-технического прогресса и запросами работодателей
5.Организационное:	– формирование стабильного, сплочённого, творческого, работоспособного педагогического коллектива, пополнение штата молодыми педагогами; – вооружение педагогических работников профессиональными знаниями и компетенциями, прогрессивными производственными и педагогическими технологиями, необходимыми для подготовки обучающихся в соответствии с требованиями и профессиональных стандартов; - повышение квалификации педагогических и руководящих кадров через систему курсовой подготовки, организацию научно-исследовательской и методической работы – организация стажировки

	мастеров производственного обучения и преподавателей дисциплин профессионального цикла на высокотехнологичных предприятиях социальных партнёров
6. Мотивационное:	Совершенствование системы стимулирования результативной деятельности педагогов (через формы материального и морального поощрения).
7. Материально-техническое:	Учебная материально-техническая база лицея сосредоточена: - учебный корпус 2065,4 кв.м.; - бытовой корпус 2015,2 кв.м.; – учебно-лабораторный корпус 2586,0 кв.м.; Лаборатории и кабинеты оснащены оборудованием, стендами, макетами, плакатами в соответствии с программными требованиями. Но с учетом требований современных ФГОС, запросов работодателей материально-техническая база лицея требует постоянного обновления, в том числе библиотечный фонд. Лицей располагает зданиями общежитий: – общежитие № 1 – 2801,9 кв.м.; – общежитие № 2 – 2747,6 кв.м.