

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №42 ИМ. Н.П. ГУСЕВА С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ФРАНЦУЗСКОГО ЯЗЫКА»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор средней школы №42

Яценко Л.В.

приказ

от



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАДРОВ
НА 2021-2025 ГОДЫ

Ярославль
2021

Оглавление

1. Паспорт программы	3
2. Анализ кадрового потенциала МОУ «Средняя школа N42 им. Н.П. Гусева с углубленным изучением французского языка»	4
3. Пути решения проблем	8
4. Основные мероприятия программы	8
5. Мониторинг реализации программы	10

1. Паспорт программы

Нормативно правовая база для разработки программы	Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ
Разработчик программы	МОУ «Средняя школа N42 им. Н.П. Гусева с углубленным изучением французского языка» г. Ярославля
Цель программы	Сохранение и развитие кадрового потенциала МОУ «Средняя школа N42 им. Н.П. Гусева с углубленным изучением французского языка»
Задачи программы	• Обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами. • Создание правовых, организационных условий для развития профессионализма педагогов. • Подготовка педагогов к работе в условиях ФГОС. • Совершенствование системы стимулирования деятельности педагогов. • Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию.
Сроки и этапы реализации программы	I этап. Подготовительный – 2021-2022 учебный год: - анализ состояния кадрового потенциала, - выявление проблем в области кадрового обеспечения организации; - планирование основных направлений и мероприятий программы; - создание условий реализации программы; - начало реализации программы. II этап. Основной – 2022-2024 г.г.: - поэтапная реализация программы в соответствии с целями и задачами; - промежуточный мониторинг результатов; - корректировка планов в соответствии с целями,

	задачами и промежуточными результатами. III этап. Заключительный – 2024-2025 учебный год: - завершение реализации программы; - мониторинг результатов.
Основные мероприятия (направления)	• Привлечение молодых специалистов. • Методическое сопровождение педагогов. • Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя. • Стимулирование творческой активности педагогических работников. • Профилактика профессионального «выгорания» педагогов.
Ответственные	Управленческая команда.
Источники финансирования программы	Бюджетные средства.
Ожидаемые результаты	Укомплектованность ОУ высококвалифицированными педагогическими кадрами. Развитие кадрового состава, отвечающего задачам школы. Повышение творческой активности педагогов. Функционирование системы стимулирования деятельности педагогов.
Организация контроля исполнения программы	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется управленческой командой.

2. Анализ кадрового потенциала МОУ «Средняя школа N42 им. Н.П. Гусева с углубленным изучением французского языка»

Необходимость разработки программы развития кадрового потенциала возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, «старением» и «профессиональным выгоранием» учителей. Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования.

Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации». Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами и эффективность деятельности образовательной организации зависит в первую очередь от людей, которые в ней работают. И даже не столько от профессионализма каждого конкретного работника, сколько от того, как организовано взаимодействие между ними. В новых условиях приходит понимание необходимости освоения способов совместной деятельности педагогов, независимо от их предметной специальности, развития метапредметных профессиональных компетентностей и т.д.

Актуальность создания программы «Развитие кадрового потенциала» обусловлена еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города и края. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для кадрового потенциала МОУ «Средняя школа N42 им. Н.П. Гусева с углубленным изучением французского языка» характерны стабильность состава, тенденция к повышению квалификации.

Анализ состава заместителей директоров

В школе работают 7 заместителей директора, в 2019-2021 назначены 1 новых заместителя директора: 1 – по УВР, 1 – по безопасности.

Общее кол-во	До 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	20 и более
7	2	-	-	2	2	1
	28,5%			28,5%	28,5%	14,5%

Стаж административной деятельности:

43 % имеют стаж работы более 15 лет;

28,5% - стаж от 10 до 15 лет;

28,5% - до 3 лет, т.е. статус молодых заместителей директоров.

Возраст:

- 28-45 лет - 57%;
- 55 и более (пенсионного возраста) - 28,5 % заместителей директоров.

Характеристика педагогического состава**Количественный состав педагогов по возрасту:**

Наименование учреждения	Количество педагогов	до 25 лет	25-35 лет	35 и старше	Из них пенсионеры
МОУ «Средняя школа N42 им. Н.П. Гусева с углубленным изучением французского языка»	68	6 9%	14 20,5%	48 70,5%	%

По возрасту:

- 70,5% педагогических работников в возрасте от 35 лет и старше.

Если же рассматривать возрастной состав по специальностям, выявляется следующее:

№ П/П	Специальность	Общее кол-во	Кол-во до 25 лет	%	кол-во 55 и старше	%
	Русский язык и литература	8	1	12,5 %	4	50%
	Начальные классы	15	1	7 %	3	20%
	История	3	-	0 %	2	33%
	Математика	5	-	0 %	3	60%
	География	1	-	0 %	-	0 %
	Биология	2	-	0 %	1	50%
	Информатика	2	-	0 %	1	50 %
	Физика	2	-	0 %	1	50%
	Физическая культура	3	1	33%	2	66%
	Технология	2	-	0 %	-	0 %
	Французский язык	17	-	0 %	2	12%
	Английский язык	3	1	33%	1	33%
	Химия	2	1	50%	-	0 %
	Музыка	1	-	0 %	1	100%
	ИЗО	1	-	0 %	1	100%

По стажу работы педагогических работников

- 60 % - педагогов имеют стаж работы более 20 лет;
- 16 % - от 10 до 20 лет;
- 12 % - от 5 до 10 лет;
- 12 % - до 5 лет.

По категорийности:

Образовательное учреждение		Общее кол-во	Высшая	Первая	Молодые специалисты	СЗД
О У	2021 г.	67	37 (55 %)	25(37,5 %)	3 (4 ,5%)	2 (3 %)

По предметным областям наибольшее кол-во учителей

- **высшей квалификационной категории:**
- Физика – 100 %;
- Музыка – 100 %;
- ИЗО – 100%
- Начальные классы – 80%
- Математика – 60 %;
- Русский язык и литература – 50 %;

Педагоги школы являются победителями профессиональных конкурсов муниципального уровня: «Учитель года» - 1 чел. в 2000 г., «Самый классный классный» 1 чел. в 2016 г.

С целью мониторинга уровня мастерства педагогических кадров в школе ведется сравнительный анализ качества преподавания по триместрам, годам, имеются портфолио педагогов. Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы осуществляет распространение педагогического опыта на разных уровнях через семинары, научнопрактические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволяет в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей.

Учителя, согласно плану, проходят педагогическую аттестацию, курсы повышения квалификации. Учителя выбирают следующие темы: «Достижение предметных, метапредметных и личностных результатов в процессе обучения в условиях реализации ФГОС», «Актуальные проблемы преподавания в условиях реализации ФГОС», «Развитие функциональной грамотности», «Использование современных дистанционных технологий и интерактивных сред электронного обучения в организации образовательного процесса в школе в условиях сложной санитарно-эпидемиологической обстановки с учетом требований ФГОС».

На базе нашей школы уже на протяжении многих лет проходят педагогическую практику студенты ЯГПУ им. К.Д.Ушинского.

В школе создано содружество учащихся: старшие, недавние выпускники начальной школы, помогают своим учителям работать с

младшими, а летом работают вожатыми в школьном детском оздоровительном лагере «Солнышко».

Проблемы:

1. Проблема «старения» педагогических кадров,
2. Постоянное движение молодых специалистов.
3. Снижение творческой активности педагогов, нежелание переходить на новые стандарты.

3. Пути решения проблем

1. Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ОУ. Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов в ГОАУ ДПО ЯО ИРО г. Ярославля.
2. Необходимо вовлекать педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу МО и творческих групп.
3. Организовать работу по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях муниципального и регионального уровней, ваимопосещение уроков с той же целью.
4. Привлекать педагогов школы к методической работе и активизировать их потенциал для повышения качества образования.
5. Создать школу наставничества для молодых специалистов.

4. Основные мероприятия программы

Направления деятельности	I этап. Подготовительный – 2021-2022 учебный год	II этап. Основной – 2022-2024 учебный год	III этап. Заключительный – 2024-2025 учебный год
--------------------------	---	---	--

Привлечение молодых специалистов	- анализ состояния кадрового состава, - формирование заявки о потребности ОУ в педагогических кадрах, - профориентационная работа по привлечению выпускников (целевой приём в ВУЗ)	- создание благоприятных условий для педагогической деятельности (метод. сопровождение, наставничество и т. п.) - диагностика затруднений, потребностей педагогов - совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов	- выявление укомплектованности ОУ высококвалифицированными педагогическими кадрами
Методическое сопровождение педагогов	- диагностика затруднений, потребностей педагогов	- методическое сопровождение педагогов; - обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя; - участие в работе школьных и районных методических объединений учителей	Анализ: - методической деятельности учителя - работы по самообразованию - использование современных педагогических технологий деятельности
Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной	Теоретическая и практическая подготовка педагогов к работе в условиях ФГОС	Повышение квалификации педагогов

	команды		
Стимулирование творческой активности педагогических работников	Корректирование Положения о о выплатах стимулирующего характера и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам	Анализ удовлетворённости педагогов системой стимулирования и её корректировка (при необходимости)	Представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия
Профилактика профессионального «выгорания» педагогов	- рациональное расписание в соответствии с нагрузкой педагогов - создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья педагогов школы	- проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов, снятие стрессовых ситуаций; - организация семинаров-практикумов: 1.«Искусство самопрезентации» 2.«Как избежать конфликтов» и т.п.	- развитие системы школьных традиций; - создание благоприятного психологического климата педагогическом коллективе

5. Мониторинг реализации программы

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Укомплектованность ОУ высококвалифицированными педагогическими кадрами	Обеспеченность кадрами Приток молодых специалистов.

Развитие кадрового состава, отвечающего задачам школы	Положительная динамика прохождения педагогами курсов повышения квалификации. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах мастер-классах, через публикации, выступления на конкурсах. Освоение педагогами школы инновационных способов и методов, технологий обучения и воспитания обучающихся. Повышение процента категорийности педагогов. Повышение качества образования.
Повышение творческой активности педагогов	Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов.
Функционирование системы стимулирования деятельности педагогов	Удовлетворённость педагогов системой стимулирования.