

Утверждаю:
Директор средней школы № 70
Луковикова И.И.
«31» августа 2020 г.
№ 01-08/249



**Программа развития кадрового потенциала
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 70»**

**Ярославль
2020 г.**

Содержание программы

Паспорт Программы	стр. 2-4
Пояснительная записка	стр. 5-6
Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров	стр. 7-8
Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2020-2025 гг.	стр. 9-10

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа развития кадров на 2020-2025 годы (далее Программа)
Заказчик программы	Администрация школы
Основание для разработки	1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции последних изменений. 2. Устав школы
Нормативное основание для разработки Программы	1. Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года. 2. Программа социально-экономического развития РФ до 2025 года. 3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования». 4. Национальный проект «Образование». 5. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования в редакции последних изменений. 6. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования в редакции последних изменений. 7. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования в редакции последних изменений. 8. Профессиональные стандарты.
Разработчик программы	Администрация средней школы № 70
Исполнители программы	Администрация средней школы № 70
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и обеспечения доступности образования
Задачи программы	1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров. 2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов. 3. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы. 4. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы; 5. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности 6. Привлечение молодых специалистов в ОО; 7. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе.
Сроки реализации программы	2020-2025 годы

Ожидаемые результаты реализации программы	Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулированию труда педагога от качества предоставляемых услуг. Реализация программы позволит: 1. повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; 2. создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических работников; 3. усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; 4. повысить динамику аттестации на высшую и первую категории; 5. создать условия для притока молодых специалистов в школу; 6. создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ; 7. оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; 8. развивать систему социальной поддержки педагогических работников; 9. сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в школе; 10. изменить качество предоставляемых образовательных услуг.
Механизм реализации программы	С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными организациями города Ярославля. Взаимодействие с ЯГПУ, ЯГУ, ЯГТУ и другими вузами для притока молодых специалистов, и закрепления их в школе.
Основные принципы реализации Программы	Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ОО. Основными принципами Программы являются: 1. целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы; 2. системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы; 3. интеграция педагогической науки и практики; 4. дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы. 5. всеобщность; 6. непрерывность; 7. единство общей и профессиональной культуры; 8. индивидуализированность; 9. взаимосвязь и преемственность; 10. доступность; 11. опережающий характер; 12. вариативность.

Показатели оценки эффективности программы	1. Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами. 2. Процент текучести кадров. 3. Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет. 4. Образовательный уровень педагогических и руководящих работников. 5. Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров. 6. Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров. 7. Повышение численности педагогических кадров, обучающихся в дистанционных формах. 8. Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода ее реализации осуществляется Педагогическим советом школы и администрацией муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 70».
Контроль реализации программы	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы.

Пояснительная записка

За последние годы в федеральной и муниципальной системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, осуществление компетентного подхода в обучении и воспитании, т.е. все то, что согласно Концепции модернизации образования РФ обеспечит достижение нового качества образования, обеспечение новых образовательных стандартов (ФГОС), закрепленные Законом «Об образовании в Российской Федерации».

В условиях модернизации образовательной деятельности решающую роль в достижении главного результата - качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

По причине нестабильности демографической и социальной ситуации, необходимо осуществить процесса оптимизации образовательной деятельности в школе, а также разработать меры по стабилизации деятельности педагогических кадров.

В соответствии с этим важнейшими направлениями кадровой политики в области образования являются совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников; работа по удовлетворению потребностей ОО в высококвалифицированных и творческих кадрах; повышение престижа педагогической профессии.

Актуальность, важность, целесообразность разработки Программы развития кадрового потенциала в муниципальном образовательном учреждении «Средней школы №70» обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлен переход на ФГОС НОО, ООО, СОО (10-11 классы); происходит модернизация в сфере образования новых технологий; формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования; обновление структуры и содержания образования.

Создание условий для внедрения к 2024 году современной и безопасной среды, обеспечивающей формирование стремления к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций, путем обновлении информационно-коммуникационной инфраструктуры подготовки кадров.

Актуальность создания программы обусловлена 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 учителя. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города, округа и области. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Главным результатом модернизации школы должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. Поэтому кардинально меняются требования к учителю. В первую очередь, требуется смена типа педагогического мышления: от репродуктивного - к продуктивному, от исполнительского - к творческому, от установки на трансляцию знаний – к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного диалога.

Закладывается модель нового учителя: учитель - исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.

Позиция учителя-профессионала: демонстрирует культурные образцы действий; инициирует пробные действия детей; консультирует, корректирует действия.

Позиция воспитателя: создает условия для приобретения детьми жизненного опыта (общения, выбора, ответственного поведения, саморегуляции), самостоятельной выработки ценностей; «со – участник».

Позиция педагогической поддержки: оказывает адресную помощь ребенку, не избавляя от проблемной ситуации, а помогая ее преодолевать.

Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические компетенции, но и личностный потенциал педагога.

Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров

муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №70»

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий школы по состоянию на 1 сентября 2020 года.

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 35 педагогических работников, с учетом руководящего состава. Почасовая нагрузка в среднем составляет 25 часа на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей русского языка, математики, начальных классов.

Сохранность контингента педагогического коллектива

Показатель	2019-2020 учебный год	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год
Количество работников педагогических и руководящих работников	33	34	35

Школа организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на городских обучающих семинарах, семинарах – практикумах, на тематических ППК МОУ «ГЦРО» и ГАУ ДПО ЯО «ИРО» и дистанционно через образовательные центры других регионов.

Повышение квалификации педагогических работников

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% от общего
2019-2020	33	22	66,7
2020-2021	34	20	58,8
2021-2022	35	32	91,4

Анализ данных показывает, что:

По стажу педагогической работы преобладают опытные педагоги:

Стаж	До 3 лет	До 5 лет	До 10 лет	До 15 лет	До 20 лет	Свыше 20 лет
Количество педагогов	8	1	5	3	5	13
%	22,9	2,9	14,3	8,6	14,3	37,1

По уровню образования в школе все работающие педагоги имеют педагогическое образование: 3 чел. (8,5 %) – среднее педагогическое образование, 91,5 % имеют высшее образование.

По уровню квалификации на основе аттестации:

Высшей: 18 чел. (51,4 %); I категории: 1 чел. (2%), соответствие занимаемой должности: 9 чел. (25,8 %); без категории – 8 чел. (22,8 %) (в основном это молодые специалисты, стаж работы которых до 5 лет).

По возрасту

Средний возраст педагогических кадров 46 лет. Достаточно гармонично и равномерно

представлены все категории в педагогическом коллективе.

Ежегодно проводится тематические заседания, где рассматриваются вопросы формирования образовательной программы, ведение инновационной деятельности, апробации новых технологий и УМК. Таким образом, вся организационно-управленческая работа с педагогическим кадрами строится на основе комплексно-целевого планирования деятельности школы.

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную деятельность, и в перспективе наблюдается тенденция повышения квалификационных категорий опытных педагогов.

Проблемы, требующие решения: включение всех механизмов для повышения качества образования, низкий социальный статус педагога в обществе.

**Раздел II. Мероприятия по реализации программы
«Педагогические кадры» на 2020-2025 гг.**

№ п/п	Наименование	Сроки
I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.		
1.1	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах.	Май (ежегодно)
1.2	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства.	Сентябрь (ежегодно)
1.3	Прогнозирование численности обучающихся.	Май (ежегодно)
1.4	Прогнозирование численности кадров.	Май (ежегодно)
1.5	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы.	В течение действия Программы
1.6	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передачи педагогического опыта (подготовка к ГИА, ВПР, работа с одаренными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.)	В течение действия Программы
1.7	Участие в августовской конференции педагогических работников	Август (ежегодно)
2. Работа с резервом		
2.1	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность:	По мере возникновения вакансий
	- анализ потребностей в руководящих кадрах.	
3. Профилизация образования		
3.1	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.	В течение учебного года
	- проведение дней самоуправления.	Март (ежегодно)
3.2	Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы
4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования		
4.1	Экспертиза кадрового состава.	Май, сентябрь (ежегодно)
4.2	Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста в системе АСИОУ	Сентябрь (ежегодно)
4.3	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы.	Сентябрь, декабрь (ежегодно)
4.4	Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода.	В течение действия Программы
4.5	Участие в проблемных семинаров по подготовке к ГИА и ВПР.	ежегодно

4.7	Участие в работе городских и школьных профессиональных методических объединений	В течение действия Программы
4.8	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно- деятельностного подхода	В течение действия Программы
4.9	Расширение фонда методической и справочной литературы	
4.10	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами	
4.1.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК	
5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы		
5.1	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности.	В течение действия Программы
5.2	Создание и функционирование персональных сайтов учителей-предметников	В течение действия Программы
5.3	Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОУ, обновление имеющихся материалов	В течение действия Программы
6. Конкурсы как форма профессионального развития		
6.1	Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно
7. Создание эффективных моделей аттестации		
7.1	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	Ноябрь (ежегодно)
7.2	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур	Ежегодно
8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов		
8.1	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	В период действия Программы
8.2	Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и экспериментальную деятельность	Ежегодно
9. Создание здоровьесберегающих условий		
9.1	Способствовать оздоровлению педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях. Участие педагогов в комплексе ГТО	В период действия Программы
10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников		
10.1	Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов	В период действия Программы
11. Моральное стимулирование педагогических работников		
11.1	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников	Январь, март (ежегодно)
11.2	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников	Сентябрь (ежегодно)
11.3	Сохранение гарантий по оплате труда для работников школы.	Ежегодно
11.4	Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров	Ежегодно

Оценка эффективности программы:

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие школьной системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих: совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества города по воспроизводству педагогических кадров; объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров; систему стимулирования труда работников.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям: процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами; снижение процента текучести кадров; количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе; процент выпускников поступающих в педагогические учреждения; качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит повысить профессиональную компетентность педагогических кадров; обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров; повысить образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы; совершенствовать механизм аттестации руководящих и педагогических работников; повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования.

Целевые показатели (индикаторы):

1. Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников школы. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе образования.

2. Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.

3. Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников учреждений образования.

Прогноз конечных результатов реализации

Стопроцентная укомплектованность школы педагогическими и руководящими кадрами;

Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации – 12%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 60%;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности - до 50% от общей численности педагогического коллектива;

Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах системы образования города Ярославля и Ярославской области, РФ.