

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Колодезянская средняя общеобразовательная школа**

Принято педсоветом
Протокол от 13.08.2018 г. № 2
Председатель педсовета
О.Г. Талалаева О.Г. Талалаева

Утверждаю.
Директор МБОУ Колодезянской
СОШ О.Г. Талалаева
Приказ от 13.08.2018 г. № 188



ПРОГРАММА

Развитие кадрового потенциала

МБОУ Колодезянской СОШ

на 2018-2023 г.г.

I. Паспорт Программы

Наименование Программы	Развитие кадрового потенциала МБОУ Колодезянской СОШ
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Колодезянская средняя общеобразовательная школа
Исполнители Программы	Педагогический коллектив ОО
Цель Программы	Целью программы является формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности.
Задачи Программы	1. Информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования, возможностях повышения профессиональной квалификации 2. Включение педагогов в проектную деятельность 3. Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию 4. Изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательного учреждения 5. Формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества) 6. Содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива.
Этапы и сроки реализации Программы	I этап – подготовительный (август-сентябрь 2018 г.): разработка основной концептуальной идеи и текста Программы, её обсуждение, принятие и утверждение. Обеспечение необходимых условий и ресурсов для основного этапа реализации Программы. II этап - основной (октябрь 2018– апрель 2023 г.): реализация ведущих направлений Программы в МБОУ Колодезянской СОШ(далее – ОО) и осуществление промежуточного контроля. III этап – завершающий (май – сентябрь 2023г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.
Направления деятельности	1. Нормативное обеспечение 2. Методическое сопровождение 3. Организационно - деятельностное направление
Оценка эффективности реализации Программы	Критерии эффективности реализации программы: – количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического

	портфолио; – количество и качество методических и дидактических разработок педагогов; – изменения показателей локуса субъективного контроля участников в сторону интернальности.
Ожидаемые конечные результаты	Ожидаемые результаты 1. Системные эффекты: – перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения; – актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества; – организация единой методической «сети» учреждения; – разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ; – разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (раздел основной образовательной программы школы, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/дидактических материалов различного рода); – стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп) 2. Эффекты саморазвития педагогов: – определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности; – развитие индивидуального стиля педагогической деятельности; – повышение качества содержания педагогического портфолио. 3. Образовательный эффект: – позитивная динамика развития учащихся

1. Пояснительная записка

В условиях внедрения ФГОС второго поколения, в соответствии требованиями профессиональных стандартов в области образования становится важным процесс взаимной адаптации учителя и науки, т.е. «умение жить вместе». Для учителя это означает умение «спрашивать» науку, узнавать новое, не бояться читать самые сложные статьи, понимать относительность научных открытий, видеть свою пользу от общения с наукой. Готовность педагогического коллектива школы к внедрению Федерального государственного образовательного стандарта нового поколения и стандарта педагога требует постоянного обучения «на рабочем месте», когда инновационный опыт «проживается» и рефлексится в новые профессиональные задачи. Реализация этого условия возможна при включении педагогов в инновационные процессы. В связи с этим актуальными становятся следующие черты учителя-профессионала:

- умение работать в условиях постоянных изменений;
- признание необходимости смены технологий в достаточно короткие промежутки времени;
- желание непрерывного повышения квалификации.

2. Цель программы

Формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности.

3. Задачи программы

1. Информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования, возможностях повышения профессиональной квалификации
2. Включение педагогов в проектную деятельность
3. Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию
4. Изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательного учреждения
5. Формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества)
6. Содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива.

4. Этапы работы

I этап – подготовительный (август-сентябрь 2019 г.): разработка основной концептуальной идеи и текста Программы, её обсуждение, принятие и утверждение. Обеспечение необходимых условий и ресурсов для основного этапа реализации Программы.

II этап - основной (октябрь 2018 – апрель 2023 г.): реализация ведущих направлений Программы в ОО и осуществление промежуточного контроля.

III этап – завершающий (май – сентябрь 2023г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.

5. План мероприятий
по выполнению программы
«Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения»
на 2018-2023 гг.

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
5.1	Организация мероприятий по повышению квалификации педагогов в условиях реализации ФГОС	2018-2023	Администрация ОО
5.2	Диагностика профессиональной деятельности педагога как основы для выстраивания профессионального роста	2018-2023	Заместител и директора, руководители ШМО
5.3	Активизация системы поддержки и стимулирования профессиональной деятельности педагогов.	2018-2023	Директор ОО
5.4	Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя	2018-2023	Администрация ОО
5.5	Разработка педагогом собственного сайта с целью оптимизации взаимодействия с учащимися в образовательном процессе.	2018-2023	Педагогический коллектив
5.6	Совершенствование структуры методической работы школы.	2018-2023	Администрация ОО
5.7	Создание системы информационной и консультационной поддержки педагогических кадров.	2018-2023	Администрация ОО
5.8	Проведение педагогических советов, семинаров и мастер-классов по темам: Профессиональный стандарт педагога Здоровьесберегающие технологии Инновационная деятельность учителя Системно-деятельностный подход к обучению Дистанционное обучение – Построение индивидуальных –	2018-2023	Заместител и директора, руководители ШМО

	образовательных маршрутов (траекторий) учащегося в различных видах деятельности.		
5.9	Разработка и внедрение рейтинговой системы оценки деятельности педагога	2018-2023	Администрация ОО
5.10	Проведение педагогических советов, семинаров, мастер-классов по обобщению и распространению инновационного опыта деятельности учителей школы.	2018-2023	Администрация ОО
5.11	Анализ реализации проекта	2023	Администрация ОО

Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
Обновить банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами на новый 2018-2019 учебный год. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	сентябрь 2018 года, в дальнейшем - ежегодно
Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами: - плана работы методической службы школы, плана инновационной деятельности в рамках ФГОС НОО и ООО, - плана работы с молодыми специалистами; - плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - положения об аттестации работников (критерии оценки их деятельности); - положения о конкурсах профессионального мастерства, положения о комплектовании кадрами ОО, положения и системы материального стимулирования.	Сентябрь 2018 года, в дальнейшем - ежегодно
Чествование лучших педагогов на празднике, посвященном Дню учителя, Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета	Ежегодно - октябрь
Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат за: - хорошие результаты итоговой аттестации выпускников; - победы на олимпиадах и т.д. на основе Положения об оплате труда	Ежегодно

Формирование резерва вакантных должностей в коллективе школы: - разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения;	1 раз в квартал
Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии: - создать условия для допрофессиональной подготовки учащихся на третьей ступени обучения среднего общего образования на профчасах.	постоянно
Организация целевого набора в педагогические высшие учебные заведения: - обеспечить взаимодействие с учреждениями высшего и среднего профессионального обучения.	Ежегодно
Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в Учреждения среднего и высшего профессионального педагогического образования на протяжении всего периода обучения;	Постоянно
Создать систему сопровождения молодых специалистов. Организовать: - наставничество; - «Школу молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно-методические формы работы со специалистами.	Постоянно
На договорной основе обеспечивать практику студентам-практикантам и выпускникам ОО педагогической направленности на базе школы с целью их дальнейшего трудоустройства	По мере поступления заявок.
Повышение профессионализма работников образования	
Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников: - единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; - составление четкого графика; - обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику; - формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава.	Постоянно

Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры: - участие в предметных методических объединениях; - поддержка дистанционных технологий обучения; - распространение опыта работы педагогов – новаторов; - отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями; - научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования; - Организация контроля и качества. - Совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий.	Постоянно
- Планирование посещения педагогами и специалистами школы школьных и районных методических объединений разной формы организации. - Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов». - Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы.	Один раз в четверть По плану ОО
Повышение уровня квалификации педагогов (аттестация на первую и высшую категории)	
Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов по новой форме	По графику
- проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио». - методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации),	По требованию Сентябрь
- Ведение профессиональных карт педагогов- предметников с целью сбора информации в портфолио и предметных папок.	2 раза в год
- Оформление портфолио и аналитических материалов заместителей директора школы в бумажном варианте для подготовки к процедуре аттестации.	Постоянно

6. Ожидаемые результаты

1. Системные эффекты:

- перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения; актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества; организация единой методической «сети» учреждения;
- разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ;

- разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (раздел основной образовательной программы школы, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/ дидактических материалов различного рода);

- стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп)

2. Эффекты саморазвития педагогов:

- определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;

- развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;

- повышение качества содержания педагогического портфолио.

3. Образовательный эффект:

- позитивная динамика развития учащихся.

7. Оценка эффективности программы

В результате реализации программы в ОО ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие школьной системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих:

- совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества района по воспроизводству педагогических кадров;

- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;

- систему социальной поддержки, стимулирования труда работников;

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами;

- процент текучести кадров;

- количеством трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе;

- процент выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся по целевой программе;

- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;

- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров и узких специалистов;

- обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;

- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы;

- совершенствовать механизм аттестации руководящих работников;

- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;

- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей района.