

Утверждаю
директор школы Сенченко С.А.
приказ 01-02/04-04 от «27» января 2021г.



ПРОГРАММА

«Развитие кадрового потенциала муниципального общеобразовательного учреждения Песоченская средняя общеобразовательная школа»

I. Паспорт Программы

| | |
|---|---|
| Наименование Программы | Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения |
| Ответственный исполнитель муниципальной программы | муниципальное общеобразовательное учреждение Песоченская средняя общеобразовательная школа |
| Исполнители Программы | Педагогический коллектив ОУ |
| Цель Программы | Целью программы является формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности. |
| Задачи Программы | <ol style="list-style-type: none">1. Информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования, возможностях повышения профессиональной квалификации2. Включение педагогов в проектную деятельность3. Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию4. Изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательного учреждения5. Формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества)6. Содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива. |
| Этапы и сроки реализации Программы | <p>I этап – подготовительный (январь-сентябрь 2021г.: разработка основной концептуальной идеи и текста Программы, её обсуждение, принятие и утверждение. Обеспечение необходимых условий и ресурсов для основного этапа реализации Программы.</p> <p>II этап - основной (октябрь 2021 – апрель 2025 г.): реализация ведущих направлений Программы в МОУ Песоченской СОШ (далее – ОУ) и осуществление промежуточного контроля.</p> <p>III этап – завершающий (май – сентябрь 2025г.): подведение итогов, анализ реализации Программы.</p> <p>Проектирование Программы на следующий период.</p> |

| | |
|---|--|
| Направления деятельности | <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативное обеспечение 2. Методическое сопровождение 3. Организационно - деятельностное направление |
| Оценка эффективности реализации Программы | <p>Критерии эффективности реализации программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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: | <p>Ожидаемые результаты</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Системные эффекты: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности; - развитие индивидуального стиля педагогической деятельности; повышение качества содержания педагогического портфолио. 3. Образовательный эффект: <ul style="list-style-type: none"> 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 рефлексивируется 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 (январь-сентябрь 2021г.): 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 2021 – апрель 2025 г.): реализация ведущих направлений Программы в МОУ Песоченской СОШ (далее – ОУ) и осуществление промежуточного контроля.

III этап – завершающий (май – сентябрь 2025г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.

5. План мероприятий
по выполнению программы
«Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения»
на 2021-2025 гг.

| № | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|-----|--|-----------|--------------------------|
| 5.1 | Организация мероприятий по повышению квалификации педагогов в условиях реализации ФГОС | 2021-2025 | Администрация ОУ |
| 5.2 | Диагностика профессиональной деятельности педагога как основы для выстраивания профессионального роста | 2021-2025 | Заместители директора |
| 5.3 | Активизация системы поддержки и стимулирования профессиональной деятельности педагогов. | 2021-2025 | Директор |
| 5.4 | Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя | 2021-2025 | Администрация ОУ |
| 5.5 | Разработка педагогом собственного сайта с целью оптимизации взаимодействия с учащимися в образовательном процессе. | 2021-2025 | Педагогический коллектив |
| 5.6 | Совершенствование структуры методической работы школы. | 2021-2025 | Администрация ОУ |
| 5.7 | Создание системы информационной и консультационной поддержки педагогических кадров. | 2021-2025 | Администрация ОУ |
| 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 – | 2021-2025 | Заместители директора |

| | | | |
|------|---|-----------|------------------|
| | образовательных маршрутов (траекторий) учащегося в различных видах деятельности. | | |
| 5.9 | Разработка и внедрение рейтинговой системы оценки деятельности педагога | 2021-2025 | Администрация ОУ |
| 5.10 | Проведение педагогических советов, семинаров, мастер-классов по обобщению и распространению инновационного опыта деятельности учителей школы. | 2021-2025 | Администрация ОУ |
| 5.11 | Анализ реализации проекта | 2025 | Администрация ОУ |

Программные мероприятия

| Мероприятия | Предполагаемые сроки выполнения |
|---|---|
| Организационно-управленческие мероприятия | |
| Обновить банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами на новый учебный год. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам. | сентябрь 2021 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 ОУ, - 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 ОУ, положения и системы материального стимулирования. | Сентябрь 2021 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 |

| | |
|--|-----------------------------|
| <p>Формирование резерва вакантных должностей в коллективе школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения; | 1 раз в квартал |
| <p>Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создать условия для допрофессиональной подготовки учащихся на третьей ступени обучения среднего общего образования на профчасах. | постоянно |
| <p>Организация целевого набора в педагогические высшие учебные заведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить взаимодействие с учреждениями высшего и среднего профессионального обучения. | Ежегодно |
| <p>Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в Учреждения среднего и высшего профессионального педагогического образования на протяжении всего периода обучения;</p> | Постоянно |
| <p>Создать систему сопровождения молодых специалистов. Организовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставничество; - «Школу молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно-методические формы работы со специалистами. | Постоянно |
| <p>На договорной основе обеспечивать практику студентам-практикантам и выпускникам педагогической направленности на базе школы с целью их дальнейшего трудоустройства</p> | По мере поступления заявок. |
| Повышение профессионализма работников образования | |
| <p>Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 |

| | |
|--|---|
| <p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. | <p>Постоянно</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - 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. | <p>Один раз в полугодие</p> <p>По плану</p> |
| <p>Повышение уровня квалификации педагогов (аттестация на первую и высшую категории)</p> | |
| <p>Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов</p> | <p>По графику</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио». - методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации), | <p>По требованию</p> <p>Сентябрь</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Ведение профессиональных карт педагогов- предметников с целью сбора информации в портфолио и предметных папок. | <p>2 раза в год</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Оформление портфолио и аналитических материалов заместителей директора школы в бумажном варианте для подготовки к процедуре аттестации. | <p>Постоянно</p> |

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 МОУ Песоченской СОШ 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 ОУ 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.