


Ростовская область, Миллеровский район, село Ольховый Рог
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОЛЬХОВО-РОГСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

Рассмотрена и рекомендована к
утверждению на заседании
Педагогического совета школы
протокол №15 от 28.08.2020г.
Председатель Педагогического
Совета  О.Н. Овсярнова



Утверждаю,
Директор МБОУ
Ольхово-Рогской СОШ
Приказ № 48 от 28.08.2020г.



 О.Н. Овсярнова

Программа
развития кадрового потенциала
МБОУ Ольхово-Рогской СОШ
на 2020-2025 гг

I. Паспорт Программы

Наименование Программы	Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Муниципальное общеобразовательное учреждение Ольхово-Рогская 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	<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	I этап – подготовительный (-сентябрь- декабрь 2020 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 (январь 2021 – апрель 2024 г.): реализация ведущих направлений Программы ОО и осуществление промежуточного контроля. III этап – завершающий (май – сентябрь 2025г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.
Направления деятельности	<ol style="list-style-type: none">1. Нормативное обеспечение2. Методическое сопровождение3. Организационно - деятельностное направление
Оценка эффективности реализации Программы	Критерии эффективности реализации программы: – количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического

	<p>портфолио;</p> <ul style="list-style-type: none"> – количество и качество методических и дидактических разработок педагогов; – изменения показателей локуса субъективного контроля участников в сторону интернальности.
<p>Ожидаемые конечные результаты</p>	<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 ОО; – 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 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 : 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: реализация ведущих направлений Программы и осуществление промежуточного контроля.

III этап – завершающий: подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.

5. План мероприятий
по выполнению программы
«Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения»
на 2020-2025 гг.

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
5.1	Организация мероприятий по повышению квалификации педагогов в условиях реализации ФГОС	2020-2025	Администрация ОО
5.2	Диагностика профессиональной деятельности педагога как основы для выстраивания профессионального роста	2020-2025	Заместител и директора, руководители ШМО
5.3	Активизация системы поддержки и стимулирования профессиональной деятельности педагогов.	2020-2025	Директор ОО
5.4	Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя	2020-2025	Администрация ОО
5.5	Разработка педагогом собственного сайта с целью оптимизации взаимодействия с учащимися в образовательном процессе.	2020-2025	Педагогически й коллектив
5.6	Совершенствование структуры методической работы школы.	2020-2025	Администрация ОО
5.7	Создание системы информационной и консультационной поддержки педагогических кадров.	2020-2025	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 –	2020-2025	Заместител и директора, руководители ШМО

	образовательных маршрутов (траекторий) учащегося в различных видах деятельности.		
5.9	Разработка и внедрение рейтинговой системы оценки деятельности педагога	2020-2025	Администрация ОО
5.10	Проведение педагогических советов, семинаров, мастер-классов по обобщению и распространению инновационного опыта деятельности учителей школы.	2020-2025	Администрация ОО
5.11	Анализ реализации проекта	2025	Администрация ОО

Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
Обновить банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами на новый 2020-2021 учебный год. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	сентябрь 2020 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, СОО, - 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 2020 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>	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.</p> <p>Организовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставничество; - 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. 	Постоянно
<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 четверть</p> <p>По плану ОО</p>
<p>Повышение уровня квалификации педагогов (аттестация на первую и высшую категории)</p>	
Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов по новой форме	По графику
<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>
- 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 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.