

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор МБОУ- СОШ № 15  
\_\_\_\_\_И.М. Золотова

## **ПРОГРАММА**

**«Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения»  
муниципального бюджетного образовательного учреждения- средней  
общеобразовательной школы № 15**

г. Армавир

2022г.

## I. Паспорт Программы

Наименование Программы	<b>Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения</b>
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение – средняя общеобразовательная школа № 15 муниципального образования город Армавир
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"><li>1. Информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования, возможностях повышения профессиональной квалификации</li><li>2. Включение педагогов в проектную деятельность</li><li>3. Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию</li><li>4. Изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательного учреждения</li><li>5. Формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества)</li><li>6. Содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива.</li></ol>
Этапы и сроки реализации Программы	<p>I этап – подготовительный (январь-сентябрь 2022 г.): 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 2022 – апрель 2027 г.): реализация ведущих направлений Программы в МБОУ СОШ № 15 (далее – ОО) и осуществление промежуточного контроля.</p> <p>III этап – завершающий (май – сентябрь 2027г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.</p>
Направления деятельности	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Нормативное обеспечение</li><li>2. Методическое сопровождение</li><li>3. Организационно - деятельностное направление</li></ol>
Оценка эффективности реализации Программы	Критерии эффективности реализации программы: ■ количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического

	<p>портфолио;          ■ количество и качество методических и дидактических разработок педагогов;          ■ изменения показателей локуса субъективного контроля участников в сторону интернальности.</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты</p>	<p>Ожидаемые результаты</p> <p>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)</p> <p>2. Эффекты саморазвития педагогов:          ■ определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;          ■ развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;          ■ повышение качества содержания педагогического портфолио.</p> <p>3. Образовательный эффект:          ■ позитивная динамика развития учащихся</p>

## **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 (январь-сентябрь 2022 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 2022 – апрель 2027 г.): реализация ведущих направлений Программы в МБОУ- СОШ №15 (далее – ОО) и осуществление промежуточного контроля.

III этап – завершающий (май – сентябрь 2027г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.

**5. План мероприятий**  
**по выполнению программы**  
**«Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения»**  
**на 2022-2027 гг.**

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
5.1	Организация мероприятий по повышению квалификации педагогов в условиях реализации ФГОС	2022-2027	Администрация ОО
5.2	Диагностика профессиональной деятельности педагога как основы для выстраивания профессионального роста	2022-2027	Заместители директора, руководителя ШМО
5.3	Активизация системы поддержки и стимулирования профессиональной деятельности педагогов.	2022-2027	Директор ОО
5.4	Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя	2022-2027	Администрация ОО
5.5	Разработка педагогом собственного сайта с целью оптимизации взаимодействия с учащимися в образовательном процессе.	2022-2027	Педагогический коллектив
5.6	Совершенствование структуры методической работы школы.	2022-2027	Администрация ОО
5.7	Создание системы информационной и консультационной поддержки педагогических кадров.	2022-2027	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	2022-2027	Заместители директора, руководителя ШМО

	образовательных маршрутов (траекторий) учащегося в различных видах деятельности.		
5.9	Разработка и внедрение рейтинговой системы оценки деятельности педагога	2022-2027	Администрация ОО
5.10	Проведение педагогических советов, семинаров, мастер-классов по обобщению и распространению инновационного опыта деятельности учителей школы.	2022-2027	Администрация ОО
5.11	Анализ реализации проекта	2027	Администрация ОО

### Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
<b>Организационно-управленческие мероприятия</b>	
Обновить банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами на новы 2022-2023 учебный год. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	сентябрь 2022 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 2022 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"> <li>- разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения;</li> </ul>	1 раз в квартал
<p>Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создать условия для допрофессиональной подготовки учащихся на третьей ступени обучения среднего общего образования на профчасах.</li> </ul>	постоянно
<p>Организация целевого набора в педагогические высшие учебные заведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить взаимодействие с учреждениями высшего и среднего профессионального обучения.</li> </ul>	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"> <li>- наставничество;</li> <li>- «Школу молодого специалиста»;</li> <li>- круглые столы и другие организационно-методические формы работы со специалистами.</li> </ul>	Постоянно
<p>На договорной основе обеспечивать практику студентам-практикантам и выпускникам МОУ СШ п.Ярославка ЯМР педагогической направленности на базе школы с целью их дальнейшего трудоустройства</p>	По мере поступления заявок.
<b>Повышение профессионализма работников образования</b>	
<p>Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации;</li> <li>- составление четкого графика;</li> <li>- обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику;</li> <li>- формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава.</li> </ul>	Постоянно

<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в предметных методических объединениях;</li> <li>- поддержка дистанционных технологий обучения;</li> <li>- распространение опыта работы педагогов – новаторов;</li> <li>- отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями;</li> <li>- научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования;</li> <li>- Организация контроля и качества.</li> <li>- Совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий.</li> </ul>	Постоянно
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Планирование посещения педагогами и специалистами школы школьных и районных методических объединений разной формы организации.</li> <li>- Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов».</li> <li>- Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы.</li> </ul>	<p>Один раз в четверть</p> <p>По плану ОО</p>
<p><b>Повышение уровня квалификации педагогов (аттестация на первую и высшую категории)</b></p>	
<p>Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов по новой форме</p>	По графику
<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио».</li> <li>- методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации),</li> </ul>	<p>По требованию</p> <p>Сентябрь</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ведение профессиональных карт педагогов- предметников с целью сбора информации в портфолио и предметных папок.</li> </ul>	2 раза в год
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оформление портфолио и аналитических материалов заместителей директора школы в бумажном варианте для подготовки к процедуре аттестации.</li> </ul>	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 МБОУ-СОШ № 15 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.