МКОУ ООШ с.Мокино Советского района Кировской области

***Программа развития кадрового потенциала***

***МКОУ ООШ с.Мокино Советского района Кировской области***

***на 2020-2025 год.***

***2020 год***

I. Паспорт Программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | **Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения** |
| Ответственный исполнитель муниципальной программы | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа с.Мокино Советского района Кировской области |
| Исполнители Программы | Педагогический коллектив ОО |
| Цель Программы | Целью программы является формированиесубъектной 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 учреждения1. Формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества)
2. Содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов

педагогического коллектива. |
| Этапы и сроки реализации Программы | 1. этап – подготовительный (январь-сентябрь 2020 г.): разработка основной концептуальной идеи и текста Программы, её обсуждение, принятие и утверждение. Обеспечение необходимых условий и ресурсов для основного этапа реализации Программы.
2. этап - основной (октябрь 2020 – апрель 2025 г.):

реализация ведущих направлений Программы в МКОУ ООШ с.Мокино (далее – ОО) и осуществление промежуточного контроля.1. этап – завершающий (май – сентябрь 2025г.): 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 результаты1. 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)1. Эффекты саморазвития педагогов:

определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;развитее индивидуального стиля педагогической деятельности;повышение качества содержания педагогического портфолио.1. 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 рефлексируется 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.

1. Цель программы

Формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности.

1. Задачи программы
2. Информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования, возможностях повышения профессиональной

квалификации

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

4. Этапы работы

* 1. этап – подготовительный (январь-сентябрь 2020 г.): разработка основной концептуальной идеи и текста Программы, её обсуждение, принятие и утверждение. Обеспечение необходимых условий и ресурсов для основного этапа реализации Программы.
	2. этап - основной (октябрь 2020 – апрель 2025 г.): реализация ведущих направлений Программы в МКОУ ООШ с.Мокино (далее – ОО) и осуществление промежуточного контроля.
	3. этап – завершающий (май – сентябрь 2025г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.
1. План мероприятий

**по выполнению программы**

**«Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения» на 2020-2026 гг.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
| 5.1 | Организация мероприятий по повышению квалификации педагоговв условиях реализации ФГОС | 2020-2025 | Администрация ОО |
| 5.2 | Диагностика профессиональной деятельности педагога как основы для выстраивания профессиональногороста | 2020-2025 | Директор ОО |
| 5.3 | Активизация системы поддержки истимулирования профессиональной деятельности педагогов. | 2020-2025 | Директор ОО |
| 5.4 | Обеспечение условийдля непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя | 2020-2025 | Администрация ОО |
| 5.5 | Разработка педагогомсобственного сайта с целью оптимизации взаимодействияс учащимися в образовательном процессе. | 2020-2025 | Педагогический коллектив |
| 5.6 | Совершенствование структурыметодической работы школы. | 2020-2025 | Администрация ОО |
| 5.7 | Создание системы информационной и консультационной поддержкипедагогических кадров. | 2020-2025 | Администрация ОО |
| 5.8 | Проведение педагогических советов, семинаров и мастер-классов по темам:Профессиональный стандарт педагогаЗдоровьесберегающие технологииИнновационная деятельность учителяСистемно-деятельностный подход к обучениюДистанционное обучениеПостроение индивидуальных | 2020-2025 | Директор ОО |

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

**Программные мероприятия**

|  |  |
| --- | --- |
| Мероприятия | Предполагаемыесроки 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 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,* 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 |
| 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 второй ступени обучения основного общего образования на профчасах. | постоянно |
| Организация целевого набора в педагогические учебные заведения:- обеспечить взаимодействие с учреждениями среднего профессионального обучения. | Ежегодно |
| Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в Учреждения среднего и 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 школы 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 четвертьПо плану ОО на основе договоров |
| **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 требованиюСентябрь |
| - 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 |

1. **Ожидаемые результаты**
2. 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)

1. Эффекты саморазвития педагогов:

- определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;

- развитее индивидуального стиля педагогической деятельности;

- повышение качества содержания педагогического портфолио.

1. Образовательный эффект:

- позитивная динамика развития учащихся.

**7. Оценка эффективности программы**

В результате реализации программы МКОУ ООШ с.Мокино 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.