

Утверждаю
директор МБОУ СОШ №1
Н.Ю. Евтинова
Принято № 184
от 14.05.2020 г.



ПРОГРАММА
«Развитие кадрового потенциала Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1»
(Срок реализации: 2020 — 2022 гг.)»

г. Горжок
2020 год

Проблемы, требующие решения:

- отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования;
- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах;
- недостаточное соответствие уровня заработной платы с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг.

Цель - обеспечение доступности качественного образования, оответствующего требованиям ФГОС

Задачами Программы являются следующие:

1. Укомплектовать образовательное учреждение педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом.
2. Создать условия для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении.
3. Внедрить эффективные механизмы организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров.
4. Способствовать организации категорийной аттестации педагогов.
5. Совершенствовать систему стимулирования результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.
6. Содействовать привлечению молодых специалистов в педагогическую профессию

Программные мероприятия (дорожная карта).

Мероприятия	Срок выполнения	Ответственные
Организационно-управленческие мероприятия		
Разработка плана мероприятий («дорожной карты») по развитию кадрового потенциала школы	Сентябрь	Администрация школы
Создание банка данных и разработка нормативных документов по работе с кадрами. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	сентябрь . ежегодно	Администрация школы
Оформление пакета документов по работе с кадрами: - план работы кафедр школы, - план работы с молодыми специалистами; - план повышения квалификации педагогических и руководящих	сентябрь	Зам. директора по УВР, руководители кафедр

<p>работников; -аттестация работников (на соответствие занимаемой должности).</p>		
<p>Представление кандидатур на чествование лучших педагогов на городском празднике, посвященном Дню учителя. Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета.</p>	сентябрь	Директор школы
<p>Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат на основе Положения о материальном поощрении работников школы за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в проектной и исследовательской деятельности; - хорошие результаты итоговой аттестации выпускников; - победы на олимпиадах и т.д. 	Ежегодно	Директор школы, стимулирующая комиссия
<p>Формирование прогноза перспективной потребности школы в педагогических кадрах</p>	Постоянно	Администрация школы
<p>Создание системы сопровождения молодых специалистов. Организация:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стажировки; - наставничества; - «Школа молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно- методические формы работы со специалистами. 	Постоянно	Администрация школы, методический совет
<p>На договорной основе обеспечивать практику студентам-практикантам и выпускникам ОО педагогической направленности на базе школы с целью их дальнейшего трудоустройства.</p>	По мере поступления заявок.	Директор школы
<p>Повышение профессионализма работников образования</p>		
<p>Осуществление системной работы по повышению квалификации педагогов (заключение договоров с ТОИУУ и другими образовательными учреждениями):</p> <ul style="list-style-type: none"> - единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; 	Постоянно	Администрация школы

<ul style="list-style-type: none"> - составление четкого графика; - обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику; - формирование заказа на переподготовку педагогического и руководящего состава. 		
<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Проведение совещаний при зам. директоре, круглых столов, индивидуальных консультаций в рамках развития системы наставничества в различных направлениях (молодые педагоги, реализация ФГОС ООО и др., аттестация). 2) Проведение мероприятий (семинаров, практикумов, мастер-классов) в рамках совершенствования модели внутришкольного повышения квалификации педагогов. 3) Проведение открытых школьных методических мероприятий: Дней наук, методических фестивалей, предметных недель, уроков, мастер-классов. 4) Семинары - практикумы по участию в профессиональных педагогических сетевых сообществах. 5) Участие в работе школьных и муниципальных предметных методических объединениях; 6) Использование дистанционных технологий обучения (визинары, дистанционные КПК). 7) Участие в городских, региональных и федеральных методических мероприятиях 	<p>Постоянно</p>	<p>Администрация школы, педагогические работники</p>
<p>Обучение в системе модульно-накопительной системе повышения квалификации.</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Администрация школы</p>

<p>- Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Обеспечение ФГОС НОО ,ФГОС ООО, ФГОС СОО», • Освоение курса «Основы религиозной культуры и светской этики», • «Новые подходы в специально-коррекционном обучении», • «Освоение технологии учебного проектирования», • «Повышение качества обучения по математике и русскому языку в 5-11 классах за счет повышения квалификации учителя». 	Начало учебного года	Директор школы
«Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов.	Июнь	Администрация школы, педагогические работники
Планирование посещения педагогами и специалистами школы школьных и городских методических объединений разной формы организации.	Сентябрь	Администрация школы, педагогические работники
Выявление и стимулирование талантливых педагогов для участия в профессиональных конкурсах.	Ежегодно	Педагогический совет
Предоставление отчетности Управлению образования по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы.	Июнь, декабрь	Зам директора по УВР
Повышение уровня категоричности педагогов (аттестация на 1 и высшую категорию)		
Обеспечение условий для своевременного прохождения аттестации педагогами	По графику	Администрация школы
Организация и проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности	По графику	Администрация школы
Проведение обучающих и консультативных семинаров, информирование по мере поступления нормативной документации	Постоянно	Администрация школы

Совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий.	Август-сентябрь	Администрация школы, педагогические работники
Оказание помощи в оформлении аналитических материалов в бумажном и электронном варианте для подготовки к процедуре аттестации	Постоянно	Администрация школы
Использование в работе папки с набором документов: САНПИН, Закон «Об образовании», классификация технологий, приказы по основной деятельности, примерные тесты и т.д. с целью успешной подготовки к аттестации.	Постоянно	
Урегулирование правовых вопросов и социальной политики		
- Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам школы на основе выполнения Коллективного трудового договора.	Постоянно	Директор школы
- Внесение изменений в школьную систему стимулирования коллектива школы по результатам деятельности и предоставления образовательных услуг в соответствии с муниципальным заданием.	По мере поступления заявок.	Директор школы
- Внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками образовательного учреждения	По рекомендациям и срокам УО	Директор школы

Описание ожидаемых результатов

Реализация программы позволит:

- усовершенствовать систему кадрового обеспечения школы;
- обеспечить стабильное функционирование школы в режиме развития;
- создать условия для увеличения притока молодых специалистов в школу и закрепления их в ОО;
- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;
- внедрять и эффективно использовать новые системы и технологии обучения, электронные образовательные ресурсы нового поколения;
- улучшить качество предоставляемых услуг;
- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования;
- иметь педагогам дополнительный уровень финансирования по результатам индивидуального труда и результатам обучающихся;
- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.

Выполнению поставленных задач могут мешать риски, сложившиеся под воздействием негативных факторов и имеющихся в обществе социально-экономических проблем:

Возможные риски и минимизация их влияния

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Финансово-экономические	Снижение объема финансирования	Уменьшение финансирования	Корректировка финансового плана школы
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов	Уход из школы педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ	Подготовка выпускников по целевым направлениям школы на обучение в педагогических ВУЗах и ССУЗах по необходимым специальностям
	Снижение заинтересованности и членов педагогического коллектива в деятельности по реализации программы развития	Ухудшение качества выполнения программ развития программ, невозможность эффективного решения задач и достижения новых результатов образовательной деятельности ОУ	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования, создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
Маркетинговые	Неудовлетворенн	Уменьшение	Маркетинговые

	<p>ость потребителей услуг (родителей, учащихся) вследствие ошибки в выборе необходимого направления деятельности ОУ</p>	<p>спроса на предоставляемые ОУ услуги</p>	<p>исследования удовлетворенности типа предостав- ляемых услуг исследование реального спроса, разработка новых разработка новых услуг в соответствии с потребностями рынка и повышение их качества</p>
--	--	--	--