

Принята решением

Педагогического совета

Протокол № 9 от 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №43

О.А.Бессуднова

« 01 » сентября 2017 г.



Программа
**«Развитие и обновление
кадрового потенциала СОШ № 43»**

Срок реализации: 2017 — 2022 гг.

г. Рыбинск

1. Паспорт программы

Наименование программы	<i>Программа развития и обновления кадрового потенциала муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 43 г. Рыбинск</i>
Заказчик программы	Администрация школы
Основание для разработки	Закон РФ «Об образовании» Положения и приказы Министерства образования РФ Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа». Устав школы
Разработчик программы	Директор МОУ СОШ № 43 Бессуднова О.А.
Цель программы	Формирование эффективного кадрового потенциала и условий его дальнейшего обновления и развития
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Обеспечение образовательного учреждения на 100 % высококвалифицированными педагогическими кадрами, ✓ создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования, ✓ подготовка педагогов к работе в условиях введения ФГОС, ✓ совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения, ✓ совершенствование системы стимулирования деятельности работников школы, ✓ развитие коллектива единомышленников.
Сроки и этапы реализации	<p>I этап. Базовый – 2017-2018 учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ состояния; - планирование реализации основных направлений программы; - создание условий реализации программы; - начало реализации программы. <p>II этап. Основной – 2019-2020 учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поэтапная реализация программы в соответствии с целями и задачами; - промежуточный мониторинг результатов; - корректировка планов в соответствии с целями и задачами и промежуточными результатами. <p>III этап. Заключительный - 2021-2022 учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> - завершение реализации программы; - мониторинг результатов; - анализ результатов.
Основные мероприятия (направления)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников. ✓ Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников школы. ✓ Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. ✓ Обновление структуры и содержания методической работы ✓ Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников. ✓ Развитие системы школьных традиций для педагогов. ✓ Привлечение молодых кадров и совместителей из других ОУ.

Исполнители мероприятий	Управленческая команда, руководители МО, творческих групп
Источники финансирования программы	Бюджетные средства, добровольные пожертвования
Ожидаемые результаты реализации подпрограммы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Создание условий, обеспечивающих личностный рост педагогов ✓ Развитие кадрового потенциала как носителя духовных и нравственных ценностей.
Организация контроля исполнения программы	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется управленческой командой МОУ СОШ №43

2. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программным методом

Актуальность создания программы «Развитие и обновление кадрового потенциала» обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города, округа и области. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Серьезной проблемой российского образования является потребность в педагогических кадрах новой формации. Школа № 43 испытывает потребность в современных кадрах, готовых к работе в новых социально-экономических условиях, открытых инновационной деятельности, свободно владеющих современными средствами коммуникации. Невозможность решения проблем качества, модернизации и индивидуализации образования без разработки новой стратегии формирования кадрового потенциала приводит к осознанию проблемы: **кадровая политика школы должна стать основой достижения нового качества образования.**

3. Анализ состояния кадрового потенциала школы на 01.01.2017 г.

Общий состав коллектива школы: 45 человек (1 руководитель, 5 заместителей директора, 25 педагогов, 1 библиотекарь, 1 педагог-организатор, 12 человек обслуживающего персонала).

Педагогический коллектив состоит из 25 педагогов. Руководитель школы и заместители директора так же ведут уроки.

Анализ данных показывает, что:

- ✓ **По стажу педагогической работы** в образовательном учреждении работают опытные педагоги:

<i>Стаж</i>	<i>До 3 лет</i>	<i>До 5 лет</i>	<i>До 10 лет</i>	<i>До 20 лет</i>	<i>Свыше 20 лет</i>
Количество педагогов	2	4	10	4	5
%	8	16	40	16	20

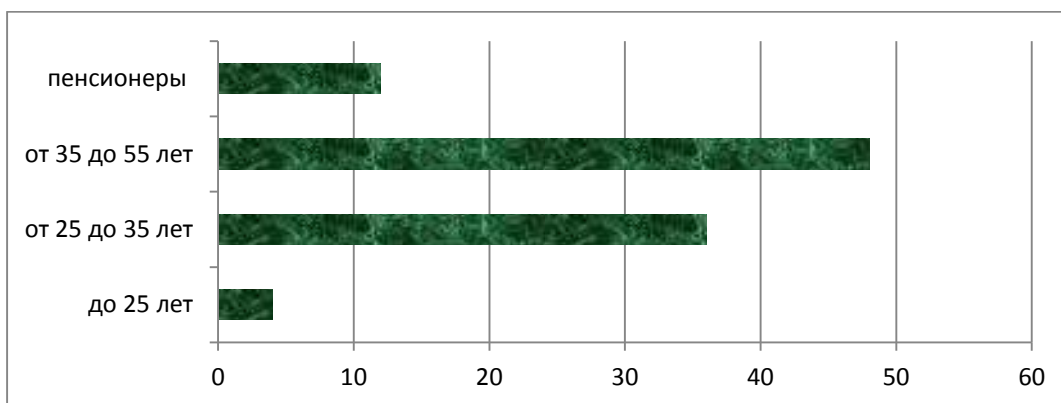


✓ **По уровню образования** в школе нет педагогов без специального образования:
 21 чел. (84 %) - высшее педагогическое образование.
 4 чел. (16 %) - среднее специальное.

✓ **По уровню квалификации** на основе аттестации выделяется достаточно большая группа педагогов высшей и I категории: соответственно – 6 чел. (24 %), 14 чел. (56 %); СЗД – 5 человек (20 %);

✓ **По возрасту:**

- 1 чел. (4 %) - до 25 лет
- 9 чел. (36 %) – от 25 до 35 лет
- 12 чел. (48 %) - от 35 до 55 лет
- 3 чел. (12 %) – пенсионеры



Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность. Но наблюдается «старение кадров» и требуются условия для обновления кадров.

4. Система программных мероприятий (содержание работы) и ожидаемые результаты по развитию и обновлению кадрового потенциала

<i>Направления деятельности</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Результаты</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>

<i>Направления деятельности</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Результаты</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной команды	Повышение квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно, сентябрь	Директор школы
	Представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами	Поощрение труда педагогов-новаторов, стимулирования педагогов для вовлечения их в инновации	Ежегодно	Директор школы, заместители директора по УВР, педагогический совет школы
Подготовка педагогических кадров, развитие кадров, компетенции работников педагогической культуры и профессиональной школы.	Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения	Формирование заказа на подготовку педагогических кадров	Ежегодно, май	Директор школы
	Расширение образовательного пространства	Создание необходимых условий для включения педагогов школы в образовательное пространство города, области и т. д.	Весь период	Директор школы, заместители директора по УВР
	Организация обучения всех учителей основам работы с ЦОР, Интернет-ресурсами. Обеспечение технических условий для доступа к Интернету каждому педагогу.	Достижение стопроцентной ИК-компетенции педагогов школы	апрель 2018 г. 2017-2022	Зам. директора по УВР

<i>Направления деятельности</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Результаты</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	Проведение профориентационной работы на педагогические специальности	Ориентация выпускников школы в педагогические учебные заведения (в т.ч. по контрактно-целевому приему)	Весь период	Кл. руководители, зам. директора по УВР
Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала	Повышение мастерства учителя. Теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования	Ежемесячно	Зам. директора по УВР, руководители МО
	Организация дистанционного обучения педагогов	Регистрация педагогов на сайтах дистанционного обучения.	2017-2022 уч. годы	Зам. директора по УВР, руководители МО
	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация стажировок, обязательные курсы повышения квалификации, консультации методистов и опытных педагогов, участие в школе молодого учителя	2017-2022	Зам. директора по УВР
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей учителей	Организация семинаров-практикумов: 1. «Искусство самопрезентации» 2. «Учимся искусству дискуссии» 4. «Как избежать конфликтов»	1. 2017-2018 уч. год 2. 2019-2020 уч. год 3. 2020-2021 уч. год	Зам. директора по УВР, психолог ППМС-центра (по договору), социальный педагог
	Развитие конкурсного движения педагогов	Организация школьного конкурса авторских методических разработок. Увеличение количества участников конкурсного движения различного уровня	2017-2022	Зам. директора по УВР, руководители МО
Обновление	Совершенствование форм методической	Перевод деятельности МО в режим	20017-2022 уч. год	Зам. директора по УВР,

<i>Направления деятельности</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Результаты</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	работы с педагогическим коллективом	функционирования; приоритет деятельности педагогических команд –		руководители МО.
	Совершенствование системы внутришкольного контроля	Совершенствование системы ВШК. Привлечение педагогов школы к участию во ВШК	Весь период	Зам. директора по УВР, руководители МО.
	Овладение основами научного анализа собственного педагогического труда учителями, классными руководителями, администрацией	Формирование методической копилки с материалами различной тематики (по запросу педагогов и результатам ВШК)	Весь период	Управленческая команда
Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы	Создание в учительской уголка для отдыха, психологической разгрузки. Рациональное расписание в соответствии с нагрузкой педагогов	Весь период	Управленческая команда.
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников	Разработка Положения о Дне здоровья	Весь период	Директор школы, учителя физической культуры
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра	Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями	Весь период	Директор школы
	Открытие на базе школы спортивного клуба для педагогического коллектива	Разработка программы спортивных занятий с педагогическими работниками	2017-2018 уч. год	Директор школы, учителя физической культуры Тренер ДЮСШ № 6

<i>Направления деятельности</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Результаты</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Выход на новый уровень культуры организационной деятельности учреждения	1. Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера. 2. Организация экскурсий в театры и музеи г. Ярославль, г. Рыбинск 3. Развитие системы школьных традиций 4. Создание бренда школы	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда Заместитель директора по ВР
Привлечение молодых кадров и совместителей из других ОУ.	1. Организация педагогической практики для студентов педагогических учебных заведений. (Пед университет им. Ушинского, пед. колледж)	Создание условий для привлечения специалистов в школу.	Весь период	Директор

5. Мониторинг деятельности по реализации программы

<i>Предполагаемые результаты реализации программы</i>	<i>Индикаторы измерения</i>
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	✓ Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов ✓ Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Освоение педагогами школы инновационных способов и методов обучения и воспитания учащихся	✓ Расширение сотрудничества с ИОЦ ✓ Положительная динамика прохождения педагогами курсов повышения квалификации
Укрепление здоровья педагогических работников	✓ Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями
Движение кадров	✓ Приток молодых специалистов ✓ Приток совместителей из других школ ✓ Сохранение постоянных кадров