

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГЕРЗЕЛЬ-АУЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2»
(МБОУ «ГЕРЗЕЛЬ-АУЛЬСКАЯ СШ № 2»)**

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
Протокол № 1 от «_30_» __08__ 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

директор
МБОУ «Герзель-Аульская СШ № 2»

_____/ Х.К.Ахматов /
«_30_» __08__ 2022 г.

**Программа
«Развития кадрового потенциала
образовательного учреждения»
на 2022-2027 г.г.**

I. Паспорт Программы

Наименование Программы	Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Герзель-Аульская средняя школа №2»
Исполнители Программы	Педагогический коллектив ОО
Цель Программы	Целью программы является формирование субъектной 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 учреждения 5. 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 (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 «Герзель-Аульская СШ №2» (далее – ОО) и осуществление промежуточного контроля. III этап – завершающий (май – сентябрь 2027г.): 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 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

1. Пояснительная записка

В условиях внедрения ФГОС третьего 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 «Герзель-Аульская СШ №2» (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, руководители 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, руководители 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
Организационно-управленческие мероприятия	
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

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 третьей ступени обучения среднего общего образования на профчасах.	постоянно
Организация целевого набора в педагогические высшие учебные заведения: - обеспечить взаимодействие с учреждениями высшего и среднего профессионального обучения.	Ежегодно
Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в Учреждения среднего и высшего 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 четверть По 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 требованию Сентябрь
- 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 МБОУ «Герзель-Аульская СШ №2» 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.

