

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ  
«Верхне-Нойберская СШ №1»  
\_\_\_\_\_М.Б.Давлетмурзаева

**ПРОГРАММА**  
**«Развитие кадрового потенциала**  
**МБОУ «Верхне-Нойберская СШ»**

## I. Паспорт Программы

|   |   |
|---|---|
| Наименование Программы                            | <b>Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения</b>  |
| Ответственный исполнитель муниципальной программы | Муниципальное общеобразовательное учреждение «Верхне-Нойберская СШ1»  |
| 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 2025 г.): реализация ведущих направлений Программы в МБОУ «Верхне-Нойберская СШ1» осуществление промежуточного контроля.</p> <p>III этап – завершающий (май – сентябрь 2025 г.): 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:<br>– количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического   |

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
|                                      | <p>портфолио;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– количество и качество методических и дидактических разработок педагогов;</li> <li>– изменения показателей локуса субъективного контроля участников в сторону интернальности.</li> </ul>  |
| <p>Ожидаемые конечные результаты</p> | <p>Ожидаемые результаты</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Системные эффекты: <ul style="list-style-type: none"> <li>– перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения;</li> <li>– актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества;</li> <li>– организация единой методической «сети» учреждения;</li> <li>– разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ;</li> <li>– разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (раздел основной образовательной программы школы, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/дидактических материалов различного рода);</li> <li>– стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп)</li> </ul> </li> <li>2. Эффекты саморазвития педагогов: <ul style="list-style-type: none"> <li>– определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;</li> <li>– развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;</li> <li>– повышение качества содержания педагогического портфолио.</li> </ul> </li> <li>3. Образовательный эффект: <ul style="list-style-type: none"> <li>– позитивная динамика развития учащихся</li> </ul> </li> </ol> |

## **1. Пояснительная записка**

В условиях внедрения ФГОС нового 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 рефлексивируется 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.

этап - основной (октябрь 2022 – апрель 2025 г.): реализация ведущих направлений Программы в МБОУ «» (далее – ОО) и «Верхне-Нойберская СШ1.»»

II осуществление промежуточного контроля.

III этап – завершающий (май – сентябрь 2025 г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.

## 5. План мероприятий

по выполнению программы

«Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения»

на 2022-2025 гг.

| №   | Мероприятия  | Сроки     | Ответственные                                     |
|-----|--|-----------|---|
| 5.1 | Организация мероприятий по повышению квалификации педагогов в условиях реализации ФГОС   | 2022-2025 | Администрация ОО                                  |
| 5.2 | Диагностика профессиональной деятельности педагога как основы для выстраивания профессионального роста   | 2022-2025 | Заместител<br>и<br>директора,<br>руководители ШМО |
| 5.3 | Активизация системы поддержки и стимулирования профессиональной деятельности педагогов.  | 2022-2025 | Директор ОО                                       |
| 5.4 | Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя  | 2022-2025 | Администрация ОО                                  |
| 5.5 | Разработка педагогом собственного сайта с целью оптимизации взаимодействия с учащимися в образовательном процессе.   | 2022-2025 | Педагогически<br>й коллектив                      |
| 5.6 | Совершенствование структуры методической работы школы.   | 2022-2025 | Администрация ОО                                  |
| 5.7 | Создание системы информационной и консультационной поддержки педагогических кадров.  | 2022-2025 | Администрация ОО                                  |
| 5.8 | Проведение педагогических советов, семинаров и мастер-классов по темам:<br>Профессиональный стандарт педагога<br>Здоровьесберегающие технологии<br>Инновационная деятельность учителя<br>Системно-деятельностный подход к обучению<br>Дистанционное обучение<br>– Построение индивидуальных<br>– | 2022-2025 | Заместител<br>и<br>директора,<br>руководители ШМО |

|      |   |           |                  |
|------|---|-----------|------------------|
|      | образовательных маршруто<br>в (траекторий) учащегося в<br>различных<br>видах деятельности.  |           |                  |
| 5.9  | Разработка и внедрение рейтинговой системы оценки деятельности педагога   | 2022-2025 | Администрация ОО |
| 5.10 | Проведение педагогических советов, семинаров, мастер-классов по обобщению и распространению инновационного опыта деятельности учителей школы. | 2022-2025 | Администрация ОО |
| 5.11 | Анализ реализации проекта   | 2025      | 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.<br>Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.   | сентябрь 2022 года, в дальнейшем - ежегодно |
| Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами:<br>- плана работы методической службы школы,<br>плана инновационной деятельности в рамках ФГОС НОО и ООО,<br>- плана работы с молодыми специалистами;<br>-плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников;<br>- положения об аттестации работников (критерии оценки их деятельности);<br>- 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,<br>Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета   | Ежегодно октябрь                            |

|  |                             |
|--|-----------------------------|
| <p>Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат за:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- хорошие результаты итоговой аттестации выпускников;</li> <li>- победы на олимпиадах и т.д. на основе Положения об оплате труда</li> </ul>  | 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.<br/>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 МБОУ ««Верхне-Нойберская СШ1.» 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> </ul> | Постоянно                   |

|  |  |
|--|--|
| - формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава.   |  |
| Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:<br>- участие в предметных методических объединениях;<br>- поддержка дистанционных технологий обучения;<br>- распространение опыта работы педагогов – новаторов;<br>- отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями;<br>- научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования;<br>- Организация контроля и качества.<br>- 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.<br>- Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов».<br>- Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы.   | Один раз в четверть<br><br>По плану ОО на основе договоров |
| <b>Повышение уровня квалификации педагогов (аттестация на первую и высшую категории)</b>   |  |
| Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов по новой форме  | По графику   |
| - проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио».<br>- методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации),  | По требованию<br><br>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 «Верхне-Нойберская СШ1.»

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

