



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЛИЦЕЙ № 15 ГОРОДА ПЯТИГОРСКА

357524, Пятигорск, ул. Аллея Строителей, 7
телефон: (8793) 32-22-65 e-mail: licey15@bk.ru

«Утверждаю»
Директор МБОУ лицея №15

Т. Н. Песоцкая



Программа
развития кадрового потенциала
МБОУ лицея №15
на 2018-2023 гг.

I. Паспорт Программы

Наименование Программы	Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей №15 г. Пятигорска
Исполнители Программы	Педагогический коллектив лицея
Цель Программы	Целью программы является формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 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	<p>I этап – подготовительный (январь-сентябрь 2018 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 2018 – апрель 2023 г.): реализация ведущих направлений Программы в МБОУ лицее №15 (далее – ОО) и осуществление промежуточного контроля.</p> <p>III этап – завершающий (май – сентябрь 2023г.): подведение итогов, анализ реализации Программы.</p> <p>Проектирование Программы на следующий период.</p>
Направления деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативное обеспечение 2. Методическое сопровождение 3. Организационно - деятельностное направление
Оценка эффективности реализации Программы	<p>Критерии эффективности реализации программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического

	<p>портфолио;</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество и качество методических и дидактических разработок педагогов; - изменения показателей локуса субъективного контроля участников в сторону интернальности.
<p>Ожидаемые конечные результаты</p>	<p>Ожидаемые результаты</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Системные эффекты: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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); <p>стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп)</p> 2. Эффекты саморазвития педагогов: <ul style="list-style-type: none"> ➤ определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности; ➤ развитие индивидуального стиля педагогической деятельности; ➤ повышение качества содержания педагогического портфолио. 3. Образовательный эффект: <ul style="list-style-type: none"> ➤ позитивная динамика развития учащихся

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 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:

–

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 2018 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 2018 – апрель 2023 г.): реализация ведущих направлений Программы в МБОУ лицее №15 - (далее – ОО) и осуществление промежуточного контроля.

III этап – завершающий (май – сентябрь 2023г.): подведение итогов, анализ реализации Программы. Проектирование Программы на следующий период.

5. План мероприятий по выполнению программы

«Развитие кадрового потенциал образовательного учреждения»

на 2018-2023 гг.

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
5.1	Организация мероприятий по повышению квалификации педагогов в условиях реализации ФГОС	2018-2023	Администрация ОО
5.2	Диагностика профессиональной деятельности педагога как основы для выстраивания профессионального роста	2018-2023	Заместители директора, руководители ШМО
5.3	Активизация системы поддержки и стимулирования профессиональной деятельности педагогов.	2018-2023	Директор ОО
5.4	Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя	2018-2023	Администрация ОО
5.5	Разработка педагогом собственного сайта с целью оптимизации взаимодействия с учащимися в образовательном процессе.	2018-2023	Педагогический коллектив
5.6	Совершенствование структуры методической работы лица	2018-2023	Администрация ОО
5.7	Создание системы информационной и консультационной поддержки Педагогических кадров.	2018-2023	Администрация ОО
5.8	Проведение педагогических советов, семинаров и мастер-классов по темам: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Профессиональный стандарт педагога ➤ Здоровьесберегающие технологии ➤ Инновационная деятельность учителя – Системно-деятельностный подход к обучению – Дистанционное обучение ➤ Построение индивидуальных образовательных маршрутов (траекторий) учащегося в различных видах деятельности 	2018-2023	Заместители директора, руководители ШМО

5.9	Проведение педагогических советов, семинаров, мастер-классов по обобщению и распространению инновационного опыта деятельности учителей лицея	2018-2023	Администрация ОО
5.10	Анализ реализации проекта	2023	Администрация ОО

Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
Обновить банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами на новый 2018-2019 учебный год. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	сентябрь 2018 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 2018 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 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

<p>Организация целевого набора в педагогические высшие учебные заведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить взаимодействие с учреждениями высшего и среднего профессионального обучения. 	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. Организовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставничество; - «Работа с молодыми специалистами»; - круглые столы и другие организационно-методические формы работы со специалистами. 	Постоянно
Повышение профессионализма работников образования	
<p>Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

<p>- Планирование посещения педагогами и специалистами лица школьных и городских методических объединений разной формы организации.</p> <p>- Проверка банка данных «Прохождения курсовой подготовки педагогов».</p> <p>- Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами лица</p>	<p>Один раз в четверть</p> <p>По плану ОО</p>
<p>Повышение уровня квалификации педагогов (аттестация на первую и высшую категории)</p>	
<p>Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов по новой форме</p>	<p>По графику</p>
<p>- проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио».</p> <p>- методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации),</p>	<p>По требованию</p> <p>Сентябрь</p>
<p>- Ведение профессиональных карт педагогов- предметников с целью сбора информации в портфолио и предметных папок.</p>	<p>2 раза в год</p>
<p>- Оформление портфолио и аналитических материалов заместителей директора школы в бумажном варианте для подготовки к процедуре аттестации.</p>	<p>Постоянно</p>

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 лицея №15 г.Пятигорска 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 обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;
- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников лицея;
- совершенствовать механизм аттестации руководящих работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей родителей (законных представителей).