



Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ №6»
С.В. Антонова
Приказ № 7 от 15.01.2016 г.

Программа
развития кадрового потенциала
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Стратегические цели Программы.....	4
3. Проблемы и противоречия.....	4
4. Координатор, исполнители и механизм реализации Программы.....	5
5. Возможные риски и минимизация их влияния.....	5
6. Основные мероприятия Программы.....	6

1. Паспорт программы

Наименование программы	«Программа развития кадрового потенциала Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6»
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> • Закон «Об образовании» РФ • Положения и приказы Министерства образования РФ • Устав МБОУ «СОШ № 6»
Сроки реализации программы	2016 годы
Цель программы	Создание условий для совершенствования профессионального педагогического мастерства учителей
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение потребностей педагогов в повышении квалификации. 2. Формирование информационной культуры педагогов и руководителей ОО. 3. Организация консультативной поддержки педагогов. 4. Формирование у педагогов потребностей в обучении и саморазвитии, раскрытии творческого потенциала ученика, развитии культуры и нравственности учащихся через обновление содержание образования, методик, форм и средств обучения. 5. Нормативно-правовое обеспечение перехода на ФГОС ОВЗ
Основные направления программы	<ul style="list-style-type: none"> • Нормативно-правовое; • информационное; • диагностико-аналитическое; • повышение квалификации педагогов; • программно-методическое; • ресурсное обеспечение совершенствования профессионального педагогического мастерства учителей.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение уровня профессионального педагогического мастерства учителей школы.. 2. Внедрение новых методик, технологий, ППО в практику работы ОО. 3. Повышение качества научно-методической работы с педагогами. 4. Банк педагогического передового опыта.
Источники финансирования	<ul style="list-style-type: none"> • средства бюджета муниципального образования;

2. Стратегические цели Программы:

- Развитие кадрового потенциала как носителя знаний, культуры, традиций, отвечающего задачам школы;
- Развитие корпоративной культуры, экономических стимулов и социальных гарантий с целью создания условий для наиболее полной самореализации работников, постоянного пополнения их знаний и профессионального роста.
- Организация непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации и мастерства, как основное условие повышения качества образования.
- Виды деятельности:
 - Разработка и реализация программы развития кадрового потенциала, предусматривающей привлечение к преподавательской деятельности наиболее одаренных, компетентных выпускников педагогических ВУЗов и СУЗов.
 - Повышение требований к другим категориям работников (административно-управленческому, учебно-вспомогательному и хозяйственному персоналу), к их профессиональному уровню и повышению квалификации, освоению новых информационных технологий и методов организации образовательного процесса.
 - Развитие механизмов поддержки работников школы. Внедрение рейтинговой системы распределения ресурсов школы на социальные программы:
 - адресная поддержка педагогом школы, демонстрирующих высокий уровень научной активности и отличающихся инновациями в образовательной деятельности, а также отдельных талантливых педагогов.
 - Обеспечение гарантий трудовых прав и свобод работников, создание благоприятных условий труда, защита их прав и интересов, предоставление гарантий соблюдения требований по охране труда в отношении работников.
 - Повышение эффективности использования социальной инфраструктуры и физкультурно-оздоровительных объектов для поддержания здорового образа жизни и повышения культурного уровня работников и обучающихся.
 - Расширение спектра мероприятий по обеспечению защиты прав работающих и обучающихся.
 - Развитие школьных традиций для сотрудников.

3. Проблемы и противоречия:

Проблемы:

1. Проблема старения педагогических кадров;
2. Нехватка специалистов-предметников и узких специалистов необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОО и большая нагрузка на педагогов;
3. Отсутствие притока молодых специалистов;
4. Снижение активности педагогов в творческой деятельности.

Противоречия:

1. Между необходимостью организации методической работы в школе и существующими сегодня не достаточно эффективными механизмами для выстраивания методической системы в школе.
2. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий их элементов в учебный процесс школы для повышения эффективности, результативности, качества образования и отсутствием механизмов их внедрения.

Было выявлено, что основными причинами является:

- низкая мотивация у педагогического коллектива,
- не ведется в системе работа по реализации тем по самообразованию,
- незначительная часть педагогов использует в учебном процессе новые педагогические технологии

Пути решения проблемы:

- Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ОО.
- Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов.
- Необходимо вовлекать педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу ШМО и творческих групп.
- Организовать работу по обобщению и передачи педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях, посещение уроков с той же целью.
- Привлекать педагогов школы к методической работе и активизировать их потенциал для повышения качества образования

Сроки реализации Программы 2016-2017 годы.

4. Координатор, исполнители и механизм реализации Программы

1. Координатором Программы является зам. директора по УВР.
2. Исполнителями Программы являются Педагогический коллектив МБОУ «СОШ № 6»
3. Реализация мероприятий Программы осуществляется на основе нормативно-правовой базы документов в сфере образования РФ:

- Закон «Об образовании» РФ
 - Положения и приказы Министерства образования РФ, Приказов Министерства общего и профессионального образования Свердловской области
- Формирование эффективного кадрового потенциала и условий его дальнейшего развития. Создание условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса.

Контроль за исполнением Программы.

Контроль за реализацией Программы осуществляет директор МБОУ «СОШ № 6»

5. Возможные риски и минимизация их влияния

Группы рисков	Виды рисков	Меры по снижению
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов	Подготовка выпускников по целевым направлениям школы на обучение в педагогических Вузах и Сузах по необходимым специальностям
Социально-педагогические	Снижение заинтересованности членов коллектива в деятельности по реализации программы развития	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования,
Социально-психологические	Педагогическое выгорание членов коллектива	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
Мониторинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг	Мониторинговые исследования удовлетворенности по

		предоставляемым услугам, разработка новых услуг в соответствии с потребностями и повышение их качества
Технико-технологические	Отсутствие необходимого оборудования и изношенность имеющегося	Первоочередное финансирование программы информатизации школы

6. Основные мероприятия Программы

	Осуществление курсовой подготовки и переподготовки учителей.		
	Мероприятие	срок	ответственный
1	Диагностика потребностей педагогических кадров	январь	Зам. директора по УВР
2	Работа педагогов над темами самообразования.	февраль- май	Зам. директора по УВР
3	Участие в работе школьных и районных методических объединений учителей.	Октябрь- май	Зам. директора по УВР
4	Проведение обучения всех учителей основам компьютерной грамотности	Октябрь- май	Зам. директора по УВР
	Совершенствование научно-методической службы школы.		
1	Совершенствование системы внутришкольного контроля.	Октябрь- май	Директор
2	Формирование содержания новых образовательных программ и модулей	Октябрь- май	Зам. директора по УВР
3	Оказание помощи педагогам в организации обучения и воспитания для школьников с особыми образовательными потребностями.	В течение учебного года	Зам. директора по УВР
4	Разработка и реализация индивидуальных и совместных творческих проектов	В течение учебного года	Зам. директора по УВР
	Создание благоприятного климата		
1	Проведение мастер-классов, направленных на усиление коммуникативных возможностей учителей	1 раз в четверть	Зам. директора по УВР
2	Совместные культурно-массовые мероприятия	1 раз в четверть	Администрация
3	Участие в муниципальной работе по переходу на ФГОС ОВЗ	Согласно графику	Зам. директора по УВР