

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Атамановская средняя школа имени Героя Советского Союза
Александра Михайловича Корольского»

663043, Красноярский край Сухобузимский район с.Атаманово ул.Октябрьская д. 33
тел. 8(39199)36331 e-mail: atamanovo-ssh@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:

Протокол Педагогического Совета №
37 от «10» 11 2021 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ «Атамановская СШ им.
Героя Советского Союза А.М.
Корольского» Сергеева Е.А.

Приказ № 54 от «10» 11 2021 г.



**Программа развития кадрового
потенциала муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Атамановская средняя школа имени
Героя Советского Союза
Александра Михайловича Корольского»
на 2021-2025 гг.**

1. Паспорт программы.

| | |
|---|--|
| Наименование Программы | Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения |
| Ответственный исполнитель муниципальной программы | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Атамановская средняя школа имени Героя Советского Союза Александра Михайловича Корольского» |
| Исполнители Программы | Педагогический коллектив МКОУ «Атамановская СШ им. Героя Советского Союза А.М. Корольского» |
| Цель Программы | Повышение эффективности кадрового потенциала преподавательского коллектива, способного реализовать стратегию развития школы и обладающего адаптивностью к изменениям внутренней и внешней среды. |
| Задачи Программы | <ul style="list-style-type: none"> • поддержка и стимулирование высокопрофессиональных преподавательских кадров; • создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников; • подготовка преподавателей к работе в условиях модернизации системы образования, обновления его структуры и содержания; • содействие преподавателям в формировании дополнительных профессиональных компетенций; • совершенствование системы морального и материального стимулирования труда преподавателей школы. |
| Этапы и сроки реализации Программы | <p>I этап – подготовительный (ноябрь – декабрь 2021 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 (январь 2021 – август 2025г.): реализация ведущих направлений Программы и осуществление промежуточного контроля.</p> <p>III этап – завершающий (сентябрь – декабрь 2025г.): подведение итогов, анализ реализации Программы.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Проектирование Программы на следующий период.</p> |
| <p>Направления деятельности</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативное обеспечение 2. Методическое сопровождение 3. Организационно - деятельностное направление |
| <p>Оценка эффективности реализации Программы</p> | <p>Критерии эффективности реализации программы:</p> <p>количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического портфолио;</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество и качество методических и дидактических разработок педагогов; - изменения различных показателей (уровень квалификации, результаты ГИА, участие в краевых методических мероприятиях). |
| <p>Ожидаемые конечные результаты</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Системные эффекты: <ul style="list-style-type: none"> перспективный системный актуализация ценностных 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: <ul style="list-style-type: none"> определение концептуальных развитие индивидуального стиля педагогической деятельности. |

Пояснительная записка

В условиях внедрения ФГОС второго 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

Повышение эффективности кадрового потенциала преподавательского коллектива, способного реализовать стратегию развития школы и обладающего адаптивностью к изменениям внутренней и внешней среды.

3. Задачи программы

поддержка и стимулирование высокопрофессиональных преподавательских кадров;

создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников;

подготовка преподавателей к работе в условиях модернизации системы образования, обновления его структуры и содержания;

содействие преподавателям в формировании дополнительных профессиональных компетенций;

совершенствование системы морального и материального стимулирования труда преподавателей школы.

4. Этапы работы

1 этап – подготовительный (ноябрь – декабрь 2021 г.): разработка основной концептуальной идеи и текста Программы, её обсуждение, принятие и утверждение. Обеспечение необходимых условий и ресурсов для основного этапа реализации Программы.

2 этап - основной (январь 2021 – август 2025 г.):

реализация ведущих направлений Программы и осуществление промежуточного контроля.

3 этап – завершающий (сентябрь – декабрь 2025г.): подведение итогов, анализ реализации Программы.

Проектирование Программы на следующий период.

5. Дорожная карта программы

«Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения» на 2021-2025 гг.

| № | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|-----|---|-----------------------|---|
| 5.1 | Разработка и утверждение программы «Развитие кадрового потенциала МКОУ «Атамановская СШ им. Героя Советского Союза А.М. Корольского» | Ноябрь – декабрь 2021 | Директор, заведующие филиалов |
| 5.2 | Анализ кадрового состава образовательного учреждения: сильные, слабые стороны, проблемы. | Январь - февраль 2022 | Зам.по уч.работе, заведующие филиалов |
| 5.3 | Диагностика профессиональной деятельности педагога как основы для выстраивания профессионального роста: - определение дефицитов педагогов; - составление ИОМ педагогов. | До 15.12.2022 | Зам.по уч.работе, заведующие филиалов, педагоги |
| 5.4 | Совершенствование структуры методической работы школы: -реализация индивидуального подхода; -создание условий для непрерывного образования педагогов школы; -сопровождение педагогов в процессе реализации ИОМ (ликвидация образовательных дефицитов). | Январь – май 2022 | Зам.по уч.работе, заведующие филиалов, руководители ШМО |
| 5.5 | Создание системы информационной и консультационной поддержки педагогических кадров. | Январь – май 2022 | Директор, зам.по уч. и восп.работе |

| | | | |
|------|--|-----------------------------|--|
| 5.6 | Активизация системы поддержки и стимулирования профессиональной деятельности педагогов. | Январь 2022 – август 2025 | Директор |
| 5.7 | Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя: - организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях; - публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и СМИ; - организация участия педагогов в сетевом повышении квалификации. | Май 2022 – август 2025 года | Зам.по уч.работе, заведующие филиалов |
| 5.8 | Создание условий для демонстрации успешности педагогов: - создание электронных страниц педагогов на сайте организации; - демонстрация опыта работы на разных уровнях; - организация и проведение мастер-классов педагогов. | Май 2022 – август 2025 года | Директор, заведующие, зам.по информатизации |
| 5.9 | Проведение педагогических советов, семинаров и мастер-классов по темам: • Профессиональный стандарт арт педагога • Здоровьесберегающие технологии • Инновационная деятельность учителя • Коллективный способ обучения: методики, виды работы. • Дистанционное обучение • Построение индивидуальных образовательных маршрутов (траекторий) учащегося в различных видах деятельности. | Май 2022 – август 2025 года | Зам.по уч. работе, руководители ШМО |
| 5.10 | Анализ реализации проекта | Сентябрь – декабрь 2025 | Директор, зам.по уч., восп., информатизации, заведующие филиалов |

6. Ожидаемые результаты

1. Системные эффекты:

- перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения;
- актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества; организация единой методической «сети» учреждения;
- 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).

2. Эффекты саморазвития педагогов:

- определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;
- развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;

3. Образовательный эффект:

- позитивная динамика развития учащихся.

7. Оценка эффективности программы

В результате реализации программы 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.