

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «СШ №1
им. И. Прокопенко гор. Гвардейска»
Приказ № 32 от 22.08.2017 г.
Г.П. Крейза



**ПРОГРАММА
развития кадрового потенциала
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя школа №1
гор. Гвардейска
муниципального образования «Гвардейский городской округ»
на 2016 -2023 годы**



**Гвардейск
2016**

Содержание

1. Пояснительная записка.....	3-4
2. Сведения о педагогических работниках	5-7
3. Анализ кадрового состава.....	8-13
4. Программа развития кадрового потенциала	14-15
5. Этапы реализации программы	16-18

Пояснительная записка

Программа составлена на основе анализа актуального состояния уровня компетентности педагогического коллектива учреждения, а также последующей оценки перспектив его развития и призвана обеспечить повышение качества профессиональной деятельности. Содержание и общая направленность подпрограммы определяются современными требованиями к уровню профессиональной компетентности педагогических работников, зафиксированными в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников» образования и прочих нормативных документах, регулирующих процесс внедрения ФГОС нового поколения на территории РФ.

Целью программы является формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности.

Цель достигается благодаря решению следующих задач:

- информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования (*внедрение ФГОС), возможностях повышения профессиональной квалификации (*курсовая подготовка);
- включение педагогов в проектную деятельность;
- формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию;
- изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательного учреждения;
- формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества);
- содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива.

Принципами организации деятельности в рамках программы можно считать следующие:

- рефлексивность;
- активность;
- личностная значимость;
- ценностная ориентированность;
- практическая направленность;
- диалогичность.

Реализация программы предусматривает применение технологий, позволяющих комплексно решать вышеперечисленные задачи:

- проблеморазрешающий тренинг «Круги сообщества»; сетевое взаимодействие;
- проектирование;
- «группы встреч» (групповая супервизия).

Содержание программы (мероприятия/действия) представлено в **таблице 1** ([приложение 2](#)).

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

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.

Диагностический инструментарий:

- Методика оценки уровня субъективного контроля по шкале Дж.Роттера (адаптация оригинальной методики в авторстве Бажина Е.Ф., Голынкиной С.А., Эткинда А.М., институт им. Бехтерева);
- Самоактуализационный тест (САТ), авторы Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз;
- Исследование самооценки по методу Дембо-Рубинштейн (модификация П.В.Яньшина с элементами беседы).
- Самооценка особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности (анкета).

Условия реализации программы.

1. *Финансово-экономические:*

- средства на повышение квалификации (обучение) педагогического персонала;
- средства на стимулирование персонала;
- средства на техническое обеспечение разработки проектной продукции;
- средства на оплату труда руководителя подпрограммы.

2. *Кадровые:*

- руководитель (организатор и координатор проектной деятельности педагогов);
- методический консультант;
- технический консультант (системный администратор);
- заведующий библиотекой.

3. *Информационно-методические:*

- свободный доступ к информационным Интернет-ресурсам;
- организация подписки на предметно-методические издания.

4. *Материально-техническое обеспечение:*

- наличие свободного доступа к ПК;
- свободный доступ в Интернет в здании ОУ;
- наличие беспроводной сети на территории ОУ;
- наличие единой локальной внутренней сети ОУ;
- достаточное количество электронных носителей информации.

Раздел 2. Содержание проблемы, необходимость её решения программно-целевым методом

- Программа разработана в соответствии с нормативно-правовыми документами, регулирующими отношения субъектов в сфере образования:
- Конституция Российской Федерации;
- Законы Российской Федерации:
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки) от 08 апреля 2014 г. №293;
- Уставом МБОУ СШ № 1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ»;
- - приоритетный национальный проект «Образование»;
- - инициатива «Наша новая школа».

Основными принципами при разработке программы являлись:

- приоритет обеспечения условий поэтапной актуализации профессионализма педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования;
- развитие кадровых условий муниципальной системы образования, внедрение современных методик прогнозирования потребностей муниципальной системы образования в педагогических работниках и обеспечение условий для их современной подготовки на основе информационных технологий.

В соответствии с решениями Правительства Российской Федерации, Министерства образования Калининградской области, направленными на реализацию Приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации на период до 2020 года и национального приоритетного проекта «Образование», президентской инициативы «Наша новая школа», Комплекса мер по модернизации общего образования, государственных образовательных стандартов нового поколения, определены основные мероприятия, целью которых является повышение качества образования, обеспечение его доступности, государственная поддержка лучших учителей, активно внедряющих инновационные образовательные программы.

Модернизация общего и дошкольного образования выступает фактором повышения профессиональной компетентности педагогов, активизации кадровой политики, определяя основные приоритеты образования в нашей стране.

Конкурентоспособность стран в современных условиях при росте значимости человеческого капитала зависит уже не только от деятельности традиционных образовательных институтов, но и от возможности постоянно повышать уровень и расширять спектр компетентностей, используемых в экономике и социальной жизни.

Педагогические работники, получившие профессиональное образование и желающие повысить уровень своих навыков или получить новые, являются ключевым ресурсом экономики. Освоение новых навыков и знаний становится для педагогов самостоятельной потребностью, а для образования – растущим сектором услуг и ресурсом её развития.

Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно-количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики муниципальной системы образования.

Действие программы способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулированию труда педагога и руководителей в соответствии с качеством предоставляемых услуг.

Программа предусматривает:

- повышение статуса педагогического работника;
- усиление материальной поддержки и стимулирования труда педагогических и управленческих кадров образования;
- привлечение в образовательные учреждения педагогов – молодых специалистов;
- повышение заработной платы работников системы образования;
- систематическое повышение квалификации педагогических кадров, в том числе по государственным образовательным стандартам нового поколения, современным образовательным технологиям, проблемам образования.

Раздел 3. Анализ кадровых условий

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ».

2. Кадровый состав			
Численность работников, чел. всего	57	54	55
В том числе:			
АУП	7	6	5
Педагогических работников	33	35	36
Из них учителя	31	31	32
Прочий персонал	17	13	14
Численность учителей в возрасте до 35 лет, чел.	1	5	5
Количество педагогических работников, имеющих квалифицированную категорию, чел.	29	29	22
В том числе:			
Первую	13	13	14
Высшую	16	16	8
Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации, чел.	36	25	31
В том числе прошедших повышение квалификации:			
По предметам	5	4	2 В 2016 г. проходят курсы повышения квалификации – 23 педагога.
Для работы в соответствии с ФГОС	10	5	По плану 4
По иностранным языкам	3		
Из них получивших документы о международной сертификации	3		
Для работы в соответствии с ОВЗ	7	14	
По информационным технологиям			
Для работы с обучающимися, показывающими низкие образовательные результаты			
Иные курсы (расшифровать)			
Преподавание духовно – нравственных дисциплин	1	1	
Подготовка экспертов по проверке ответов		1	
По ТБ	3		2
Основы религиозных культур	4		
Наличие вакансий (указать количество, предмет)	нет	Русский язык-1;	Английский

		Физкультура-1; Английский язык-1; История -1; Математика -1.	язык-1; Математика -1.
Наличие специальность для реализации ФГОС ОВЗ (да, нет)	да	да	да
В том числе: (штатные и привлеченные по договору):	2	2	2
Учитель – логопед	нет	нет	нет
Учитель – дефектолог	нет	нет	нет
Педагог – психиатр	нет	нет	нет
Педагог-психолог	1	1	1
Тьютор	1	1	1

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив;
- 100% педагогов имеют квалификационную категорию или соответствуют занимаемой должности;
- наличие профессиональных педагогов, способных работать по углубленным программам;
- 13 педагогов (45%) работают в больше 15 лет, что говорит о сохранности контингента;
- наличие многолетних педагогических «танDEMов», в которых педагоги работают наиболее эффективно.

Слабые стороны кадровой системы:

- четко проявляется тенденция увеличения возрастного ценза педагогического коллектива;
- средний возраст педагогов и административной команды 52 лет;
- низкий процент молодых специалистов;
- женский коллектив;
- «Стажисты» трудно воспринимают инновационные идеи, более подвержены «эмоциональному выгоранию» и стрессу.

Проблемы и противоречия:

Проблемы:

1. Проблема старения педагогических кадров;
2. Незначительный приток молодых специалистов;
3. Снижение активности педагогов в творческой деятельности.

Противоречия:

1. Между необходимостью организации методической работы как целостной, основанной на достижениях психолого-педагогической науки и конкретном анализе индивидуальной деятельности системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на обогащение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом и существующими сегодня не достаточно эффективными механизмами для выстраивания методической системы.
2. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий, их элементов в учебный процесс для повышения эффективности, результативности, качества образования и отсутствием механизмов их внедрения.
3. Между необходимостью включения коллектива в инновационные процессы и отсутствием эффективных методов стимулирования педагогов для вовлечения их в инновации.

Было выявлено, что основными причинами является:

- низкая мотивация у педагогического коллектива;

- не ведется в системе работа по реализации тем по самообразованию.

Пути решения проблемы:

1. Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов. Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов.
2. Привлечение педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу методических объединений, конкурсов профессионального мастерства и творческих групп. Организовать работу по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях, посещение открытых мероприятий с той же целью.
3. Привлечение педагогов к методической работе и активизация их потенциала для повышения качества образования.

Политика в области управления составом персонала

Набор персонала

МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

Основным источником пополнения педагогического состава в части молодых специалистов являются Педагогический институт г. Черняховска, БФУ им. И. Канта. Для привлечения высококвалифицированных педагогов в МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» выходит на рынок труда.

При приеме на работу администрация знакомит педагога со следующими документами:

- Коллективным договором;
- Уставом МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ»;
- Правилами внутреннего распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Приказом об охране труда и соблюдении правил техники безопасности.

Продвижение сотрудников

Замещение должностей административных и руководителей среднего звена осуществляется из собственного кадрового резерва.

Передвижение сотрудников

При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ».

Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

Увольнение сотрудников

МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» не заинтересовано в уходе успешных сотрудников. Однако администрация не задерживает сотрудников не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда деятельности учреждения.

При сокращении объема деятельности МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» проводит сокращение численности педагогического и административного состава. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются другие вакансии, а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

Политика в области оценки персонала

Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией педагогических и технических работников в МАДОУ «Детский сад № 97» используются современные методы оценки персонала.

Оценка персонала при отборе в штат

При отборе выпускников учебных заведений оцениваются их качества:

- желание работать с детьми;
- желание работать в МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ»;
- активность, самостоятельность, инициативность.

При отборе специалистов оцениваются их качества:

- квалификация, опыт работы, результат педагогической деятельности;
- желание работать в общеобразовательном учреждении;

При отборе административных работников оцениваются их качества:

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы;
- желание работать в ОУ;
- согласие с принципами и традициями МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ».

Оценка при продвижении сотрудников

При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми;
- желание продвигаться по служебной лестнице;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточной квалификации в области внутреннего управления

Регулярная оценка

В ходе ежегодной оценки административных работников ОУ, педагогического персонала оцениваются:

- соответствие работы, фактически выполняемой сотрудниками, стандартам, предусмотренным должностной инструкцией;
- выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудника;
- соответствие поведение сотрудника требованиям должностной инструкции.

Политика в области продвижения персонала

Обучение администрации

Обучение административной команды – основной приоритет при формировании планов обучения в МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ»;

Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 2-3 года

Обучение нацелено на развитие:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- умение работать в условиях программного управления, жестких требований к качеству выполняемой работы;
- повышения квалификации в профессиональной сфере.

Обучение ИКТ

Обучение административного и педагогического персонала в области применения ИКТ – необходимая составная часть внедрения современных технологий в МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ».

Адаптация новых сотрудников

МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» организуются специальные адаптационные мероприятия для сотрудников, принятых в штат. Мероприятия включают в себя знакомство с традициями и обычаями ОУ, знакомство с педагогическим коллективом, образовательной программой, вводные инструктажи, вводные семинары, закрепление кураторов и т.д.

Обязательное обучение

МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» проводит обучение сотрудников охране труда, ТБ, другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Профессиональное повышение квалификации

МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию педагогов путем организации регулярного обучения каждого из них, не реже 1 раза в 3 года.

Инновационная деятельность в ДОУ

Все педагоги ДОУ работают в активном поиске творческих идей, внедрении современных технологий. В инновационном банке на сегодняшний день коллективные проекты и авторские идеи, представленные в виде опыта работы, педагогических проектов, перспективных планов, презентаций, результаты участия в различных конкурсах.

Вместе с тем, результаты инновационной деятельности дошкольного учреждения чаще всего остаются в стенах самого учреждения, не имея конкретных выходов за его пределы. Недостаточному распространению инноваций препятствует ряд причин:

Объективные:

- * обновление кадрового состава педагогического коллектива почти на 60%;
- * нет системы в обобщении результатов имеющегося инновационного опыта;
- * низкий уровень компьютерной грамотности педагогов;
- * низкая мотивация педагогических кадров к обобщению и распространению инноваций;
- * отсутствие целостной модели образовательного процесса, объединяющей имеющиеся взаимосвязанные инновационные идеи;

Субъективные:

- * отсутствие достаточной нормативно-правовой основы для распространения инноваций;
- * отсутствие содействия органов управления образованием распространению опыта инновационной деятельности учреждения.

Основными направлениями и объектами инновационных преобразований в нашем учреждении являются:

Политика в области мотивации персонала

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться в процессе работы, как в сторону увеличения, так и уменьшения и в значительной степени связан с мотивацией. Для создания в образовательном учреждении условий, мотивирующих работников на более качественное выполнение своих должностных обязанностей и заинтересованность в результатах своей деятельности, руководителю необходимо учитывать уровень трудового потенциала, как отдельных работников, так и групп.

Понятие мотивации у работников чаще всего связано с материальным стимулированием. При этом, по мнению большинства работников, важно «не столько сколько, сколько за что», т.е. критерии материального стимулирования должны быть понятными, а порядок стимулирования прозрачным. Не менее значимо, особенно для педагогических работников, моральное стимулирование, включающее в себя такие социальные аспекты, как комфортные условия труда, отражающие заботу администрации, возможность реализации своих творческих интересов, наличие условий для самосовершенствования и признание достижений.

Премиальная система

Премиальная система МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» решает две основные задачи:

- повышения результативности и эффективности работы сотрудников;
- подкрепление преданности МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» ее кадровых сотрудников. (Положение о стимулировании труда работников МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ»)

Льготы и компенсации

МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» представляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование и др.

Моральное поощрение

В МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» действует система морального поощрения: вручение грамот, присуждение премий, представление к отраслевым и государственным наградам.

Политика в области корпоративной культуры

Основы корпоративной культуры

Корпоративная культура МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» базируется на лучших традициях, сформировавшихся за 70-летнюю историю учреждения.

К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести:

- единое понимание цели деятельности коллектива по формированию и развитию личности обучающегося;
- единый подход к пониманию личности обучающегося как активного участника педагогического процесса;
- единый взгляд на роль педагога в процессе обучения как организатора процесса обучения и воспитания;
- стремление к успеху;
- высокую трудовую активность;
- исполнительскую дисциплину;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этих взаимоотношений;
- гордость за школу, преданность ее целям, уважение к традициям;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

Стиль управления и взаимодействия

Управление деятельностью и взаимодействие между педагогическим коллективом ОУ на всех уровнях организуется руководителями на принципах уважения к человеческому достоинству каждого члена коллектива, идеям и мыслям, которые он высказывает.

Внутренние коммуникации

Нисходящие коммуникации

Организуя нисходящие коммуникации, руководство МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» преследует следующие цели:

- поставить конкретные цели и задачи по обучению и воспитанию дошкольников;
- обеспечить информацией всех сотрудников о принятых в учреждении процедурах;
- обеспечить информацией, поступающей из Министерства Образования, Департамента образования, муниципальных органов управления образования;
- проинформировать подчиненных о качестве их работы;
- предоставить идеологическую информацию для облегчения восприятия целей.

Восходящие коммуникации

Руководство МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления образовательным учреждением.

Каналы коммуникации

В МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» активно используются следующие каналы коммуникации:

- совещания;
- семинары, практикумы;
- консультации;
- собрания;
- анкетирование

интернет-сайты и страницы в социальных сетях.

Традиции

В МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» поддерживаются такие традиции как: празднование Дня Знаний, День Учителя, Международного женского дня, проведение новогодних вечеров отдыха, дни открытых дверей, Недели Здоровья, Театральная неделя, чествование юбиляров и сотрудников, удостоенных наград.

Политика в области учета персонала и трудовых отношений

Параллельно с поиском и подбором кадров, как правило, идет и их расстановка, при которой крайне важно учесть не только образование, профессионализм, опыт педагогов и вспомогательного персонала, но и такие качественные характеристики персонала как трудовой потенциал работника. Это понятие включает в себя совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Основными компонентами трудового потенциала любого работника МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» являются:

- психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость (в т.ч. в условиях стресса), способности и склонности человека, тип нервной системы и др.;
- социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение, наличие собственных детей и др.;
- квалификационная составляющая: уровень образования, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности;
- личностная составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, нравственность и др.

Соблюдение трудовых прав сотрудников

МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

Рабочие места сотрудников

Руководство МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест.

Забота о пенсионном обеспечении сотрудников

МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» проводятся необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

Кадровая политика	
Цели	Задачи
1.Разработать и утвердить Кадровую политику МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ»	1.Привести в соответствие с Кадровой политикой локальные акты, регламентирующие взаимоотношения с персоналом.
Управление составом персонала	
2.Добиться 100% обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами.	2.Составить перспективный план обеспечения педагогами всех возрастных групп. 3.Обеспечить поддержание имиджа педагога. Организовать самопрезентацию педагогов. 4. Создать условия педагогам-стажистам по внедрению в их педагогическую

<p>3. Довести долю сотрудников в возрасте от 35-45 лет на уровне 54% от общей численности персонала.</p> <p>4. Стимулировать приток молодых специалистов в школу.</p>	<p>деятельность современных требований и стандартов, сохраняя тем самым кадровый баланс.</p>
<p>Учет персонала и трудовые отношения.</p>	
<p>5. Приведение процедур работы с персоналом в соответствии с законодательством.</p> <p>6. Автоматизация учетных функций и кадрового делопроизводства</p>	<p>5. Модернизировать правила внутреннего трудового распорядка.</p> <p>6. Систематически обновлять компьютерную базу данных.</p>
<p>Организация оценки персонала</p>	
<p>1. Разработать положение о внутреннем мониторинге качества образования.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка системы критериев оценки труда педагогов; - выявление успешных сотрудников; - выявление сотрудников, нуждающихся в методической и психологической поддержке; 	<p>1. Продолжить системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг).</p> <p>2. Провести обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала.</p>
<p>Обучение персонала</p>	
<p>1. Обеспечить рост профессионализма педагогов.</p> <p>2. Разработать комплексную программу обучения педагогических кадров в соответствии с кадровой политикой отрасли.</p> <p>3. Провести обучение педагогических кадров по направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение ИКТ; - обучение современному содержанию образования - обучение социальным технологиям; - обучение современным педагогическим технологиям, в рамках ФГОС. 	<p>Через методические центры:</p> <p>1. Провести обучение педагогических кадров на курсах повышения квалификации.</p> <p>2. Провести обучение по мультимедийным технологиям.</p> <p>Уровень ОУ:</p> <p>1. Продолжить активное внедрение мультимедийных и дистанционных программ обучения.</p> <p>2. Обеспечить работу МО, творческих семинаров по важнейшим вопросам качества освоения основной общеобразовательной программы воспитанниками.</p>
<p>Развитие системы мотивации персонала.</p>	
<p>1. Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности педагога.</p> <p>2. Повысить уровень средней заработной платы работников ОУ, в соответствии с Дорожной картой.</p> <p>3. Совершенствовать положение о комиссии по стимулирующим выплатам педагогам.</p>	<p>1. Провести подробное исследование психологического климата (показатели: характер конфликтов, степень готовности к общению, социометрическая структура, уровень развития критики и самокритики).</p> <p>2. Выявить базовые компоненты справедливой оплаты труда, основанной на учете итоговой деятельности.</p> <p>3. Модернизировать систему выплаты льгот и компенсаций, стимулирующих выплат (доплат и надбавок).</p> <p>4. Широко использовать нематериальные стимулы труда.</p> <p>5. Систематически проводить профессиональные конкурсы («Лучшая</p>

	развивающая среда», «Лучший проект», «Учитель года», «Воспитатель года» и др.) 6.Использовать все возможности аттестации педагогов.
Развитие корпоративной культуры	
1.Повысить уровень удовлетворенности персонала	1.Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями. 2.Проведение традиционных вечеров. 3.Проведение Дней Здоровья, туристического слета. 4.Формирование положительного имиджа школы в микрорайоне.

4. Этапы реализации программы.

Первый этап (организационный): 2016-2017 годы

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» и проектирование его нового качественного представления в условиях перехода на ФГОС, поиск новых вариантов на основе требований ФГОС.

Осваиваются новые формы и процедуры аттестации педагогических кадров (на соответствие занимаемой должности). Реализация перспективного плана по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Второй этап (технологический): 2017-2021г.г.

Данный этап предполагает реализацию стратегии перехода МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» в новое качественное состояние, реализацию ведущих направлений и идей программы, оценку её эффективности, действенности на основе качественного анализа всех направлений деятельности.

Совершенствуется система моральных и материальных стимулов для постоянного повышения квалификации, оценки качества образования.

Третий этап (рефлексивно – обобщающий): 2021-2023г.г.

Данный этап предполагает анализ достигнутых результатов, теоретическое обоснование системных изменений в образовательном пространстве дошкольного учреждения, презентацию опыта и определение перспектив дальнейшего развития детского сада.

5. Мероприятия по реализации программы

Задача		Индикаторы результативности
Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему практико-ориентированных семинаров «Основные направления модернизации образования». 2. Формирование позитивного восприятия инновационных процессов 3. Организация курсовой переподготовки в соответствии с потребностями реализации ФГОС. 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций; • Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку.

<p>Обновление состава педагогического коллектива</p>	<p>4. Реализация плана привлечения молодых специалистов в МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ»</p> <p>5. Развитие института наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование. • Увеличение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет. • Создание и поддержание педагогических тандемов
<p>Создание внутри системы развития профессиональной компетентности педагогов с учетом требований ФГОС</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях. 2. Организация участия педагогов в сетевом повышении квалификации. 3. Внедрение в учебный процесс дистанционных форм обучения, дополняющих учебный процесс. 4. Публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ. 5. Освоение педагогами компьютерных технологий. 	<ul style="list-style-type: none"> • Доля педагогов, занимающихся научной деятельностью. • Доля педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме. • Доля педагогов, имеющих публикации и в профессиональных изданиях и СМИ. • Доля педагогов, внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения.
<p>Обеспечение условий для демонстрации успешности педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Созданию Портфолио педагогов. • Создание электронных страниц педагогов на сайте; • Организация и проведение мастер-классов педагогов; • Демонстрация опыта работы педагогов на разных уровнях. 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов имеющих Портфолио до 100%. • Доля педагогов, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы; • Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе городских проблемных групп до 40%.
<p>Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС. Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов. 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов, получающих стимулирующие доплаты;

6. Материально-техническое обеспечение реализации программы.

- материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда;
- поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди педагогов;
- приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса;
- оснащение материальной базы помещений;
- приобретение современной педагогической литературы, пополнение медиатеки.

7. Ожидаемые результаты:

- повышение качества образования в МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ»;
- положительная динамика в результатах выпускников МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ»;
- совершенствование педагогических технологий;
- снижение заболеваемости обучающихся, сохранение их здоровья;
- рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;
- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;
- рост профессионального уровня педагогических работников;
- рост социально-профессионального статуса педагогов;
- повышение персональной ответственности каждого педагога за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа совместной деятельности и других мероприятий, в том числе и в системе внутреннего мониторинга.

Мониторинг результатов реализации программы

1. Мониторинг освоения воспитанниками МБОУ СШ №1 гор. Гвардейска МО «Гвардейский городской округ» общеобразовательных программ по итогам независимой оценки.
2. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.
3. Анкетирование участников образовательного процесса.
4. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.