

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА
НИЖНЕВАРТОВСКИЙ РАЙОН
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВАХОВСКАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

Утверждена приказом
от 04.09.2020г. № 286

Программа развития кадрового ресурса школы

2020 - 2023г.

п. Ваховск
2020г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование документа:

Программа развития кадрового ресурса Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ваховская общеобразовательная средняя школа»

Программа развития кадрового ресурса МБОУ Ваховская ОСШ определяет основные направления и приоритеты деятельности школы по эффективному использованию кадрового ресурса, развитию кадрового потенциала, осуществлению мер, направленных на повышение профессионализма и уровня квалификации руководящих и педагогических работников.

| | |
|---------------------------|---|
| Наименование программы | Программа развития кадрового ресурса МБОУ Ваховская ОСШ |
| Участники программы | Администрация и педагогический коллектив МБОУ Ваховская ОСШ |
| Цель программы | Создание условий для профессионального развития каждого педагога школы |
| Задачи программы | <ul style="list-style-type: none">- Создание организационных условий для развития профессиональных компетенций педагогических работников школы;- Методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;- Освоение современных педагогических и воспитательных технологий;- Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; |
| Срок реализации программы | 2020 – 2023 годы Первый этап — подготовительный (2020-2021гг.). Целеполагание, работа на базе методических объединений для совершенствования педагогического мастерства, обмен опытом среди педагогов школы Второй этап — практический (2021-2023гг.). Курсы повышения квалификации, дистанционные курсы, методические семинары, мастер-классы, групповые и индивидуальные консультации, участие в конкурсах, |

| | |
|--|--|
| | <p>подготовка публикаций</p> <p>Третий этап — аналитический (2023г). Анализ достигнутых результатов</p> |
| Ожидаемые результаты | <p>Реализация программы будет способствовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - созданию гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности; - росту общекультурной и профессиональной компетентности педагогов; - росту профессионального уровня педагогических работников; - повышение уровня персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа уроков и мероприятий, в том числе и в системе внутришкольной системы оценки качества образования. - применению современных образовательных технологий. - повышению качества образования в школе |
| Понятия и принципы | <p>Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики МБОУ Ваховская ОСШ</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом педагогических работников школы; - Системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических работников школы; - Интеграция педагогической науки и практики; - Индивидуальный подход к профессиональному развитию педагогических работников школы. |
| Система организации и контроля над выполнением программы | <p>Корректировка программы осуществляется педагогическим советом школы.</p> <p>Управление реализацией программы осуществляется директором и его заместителями по учебной, учебно – методической, воспитательной работе (по необходимости).</p> |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата – качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

Актуальность создания Программы развития кадрового ресурса МБОУ Ваховская ОСШ обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и педагогического опыта.

Внедряемый профессиональный стандарт «Педагог» определяет новые требования к компетенциям педагогических работников, где на первое место выходят такие качества как профессиональная мобильность и гибкость, определяющие способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, готовым к решению задач инновационной деятельности.

Основным направлением Программы развития кадрового ресурса МБОУ Ваховская ОСШ является ориентация на овладение способами деятельности, которые педагоги могут получить через систему внутришкольного повышения квалификации.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Информация о педагогическом коллективе

Педагогический коллектив школы – коллектив стабильный, профессиональный. В школе работает 27 педагогов.

Из них 4 педагога имеют звание "Ветеран труда Российской Федерации", 4 педагога награждены нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации», 1 педагог награжден Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, 12 педагогов награждены Почётной грамотой или Благодарственным письмом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Школа укомплектована педагогическими кадрами полностью. Анализ педагогических кадров показывает, что 92 % учителей МБОУ Ваховская ОСШ имеют высшее образование, 8 % - среднее специальное; 15% педагогов имеют стаж работы до 10 лет, 19% - до 20 лет, 66% - свыше 20 лет.

По результатам аттестации 6 учителей (22,2 %) имеют высшую квалификационную категорию, 8 учителей (29,6%) имеют 1 квалификационную категорию, 4 педагога (14,8 %) прошли подтверждение на соответствие занимаемой должности, 9 педагогов (33,3%) не имеют квалификационной категории (стаж в данной должности в школе менее 2 лет).

Данный анализ позволяют сделать вывод, что профессиональный уровень учителей достаточно высок, имеются возможности к повышению педагогического мастерства, квалификации.

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив.
- 100% обеспеченность кадрами;
- низкая текучесть кадров;
- возвращение выпускников школы в качестве педагогов: 5 педагогов – выпускники школы;
- Развитая корпоративная культура (сложившиеся традиции, благоприятный психологический климат, открытость, мобильность коллектива и т.д.)
- сформирована система развития профессионального мастерства педагогических кадров, способная формировать самооценку педагога, способствующая повышению квалификации педагогического коллектива школы.
- корпоративная культура состоит из многообразных форм взаимодействия педагогов на профессиональном, личностном, бытовом уровнях.

Слабые стороны кадровой системы:

- небольшой приток молодых специалистов;
- женский коллектив, только 3 преподавателя - мужчины;

Направления реализации программы:

- Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников.
- Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников школы.
- Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.
- Обновление содержания методической работы с учетом основных направлений Образовательной программы школы.
- Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников.
- Материальная база школы.
- Фонд библиотеки.

| Направления деятельности | Мероприятия | Результаты | Сроки | Ответственные |
|---|--|--|-----------------------|--------------------------------|
| Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников | Непрерывность повышения квалификации педагогов | Повышение квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года | Ежегодно | зам. директора по УМР |
| | Представление к награждению лучших работников школы | Поощрение и стимулирование труда педагогов | Ежегодно | директор, педагогический совет |
| | Материальное стимулирование педагогических работников | корректировка локальных актов | по мере необходимости | директор, педагогический совет |
| Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры | Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения | Формирование заявки, вакансии, профессиональная переподготовка | постоянно | специалист по кадрам |
| | Расширение образовательного пространства | Включение педагогов школы в образовательное пространство района, округа и т.д., в том числе дистанционно | весь период | администрация |
| | Проведение открытых школьных методических мероприятий: методических фестивалей, предметных недель, уроков, мастер-классов, семинаров | Количество педагогов, представляющих свой опыт в рамках школьных мероприятий | ежегодно | зам. директора по УМР |
| | Участие в профессиональных педагогических сетевых | Количество педагогов, участвующих в работе профессиональных | ежегодно | зам. директора по УМР |

| | | | | |
|---|--|--|-----------------------|-----------------------------------|
| | сообществах | сетевых сообществах | | |
| | Организация и проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Консультирование педагогов, желающих пройти аттестацию для установления квалификационной категории | Количество педагогов, прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности; количество педагогов, имеющих квалификационные категории | ежегодно | зам. директора по УМР |
| Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров | Диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей. Организация методического сопровождения повышения квалификации педагогов | теоретическая подготовка педагогов по приоритетным направлениям в области образования (стандарт «Педагог», ФГОС, современные образовательные и воспитательные технологии, актуальные подходы к обучению, использование образовательных ресурсов сети Интернет и др.) | весь период | зам. директора по УМР |
| | Организация обучения педагогов, том числе дистанционного | курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка; ведение базы данных | весь период | зам. директора по УМР |
| | Методическое сопровождение становления молодых специалистов | организация консультаций, наставничество | по мере необходимости | зам. директора по УР, УМР, ВР |
| | Проведение мероприятий, направленных на усиление коммуникативных возможностей учителей | организация семинаров, тренингов | весь период | администрация, педагог - психолог |
| | Участие педагогов в конкурсном и олимпиадном движении | увеличение количества участников конкурсного и олимпиадного движения педагогов различного уровня | весь период | зам. директора по УМР |
| | Обновление | Совершенствование форм | функционирование | весь период |

| | | | | |
|--|---|---|-------------|---------------------|
| структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений образовательной программы школы | методической работы с педагогическим коллективом. Работа педагогов над темами самообразования. | методического совета, методических объединений. | | УМР |
| | Совершенствование системы внутришкольного контроля; реализация программы внутренней системы оценки качества образования. | мониторинг, диагностика, открытые уроки | весь период | администрация |
| | Обобщение и представление педагогического опыта учителями, классными руководителями, администрацией | портфолио, публикации | весь период | администрация школы |
| Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников | Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы | соблюдение требований | весь период | администрация |
| Материальная база школы | Модернизация и укрепление материальной базы школы | мониторинг | весь период | администрация |
| Фонд библиотеки | Расширение фонда методической и справочной литературы | мониторинг | весь период | администрация |

Мониторинг реализации программы

| Предполагаемые результаты реализации программы | Индикаторы измерения |
|--|---|
| Укомплектованность ОУ высококвалифицированными педагогическими кадрами | Обеспеченность кадрами Становление молодых специалистов. |
| Развитие кадрового состава, отвечающего задачам школы | Систематическое прохождение педагогами курсов повышения квалификации. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах мастер-классах, через публикации, выступления на конкурсах. Освоение педагогами школы инновационных способов и методов, технологий обучения и воспитания обучающихся. Повышение процента категорийности педагогов. Повышение качества образования. |
| Повышение творческой активности педагогов | Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов. |
| Материальная база школы | Совершенствование материальной базы и методического обеспечения школы |

Материально-техническое обеспечение реализации программы.

- материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда;
- поддержка конкурсного движения среди учителей;
- совершенствование материально - технической базы школы.