

Утверждаю
Директор МАОУ
«Белоярская СОШ №1»

Т.М. Соколова
«29» августа 2016 г.



Название программы

**Программа развития кадрового потенциала
МАОУ «Белоярская СОШ № 1»**

Название учреждения

Год основания

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1»

1996 год

Ф.И.О. руководителя

Адрес, телефон, факс

Соколова Татьяна Михайловна

**628433, Россия, Тюменская область,
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Сургутский район, поселок городского типа Белый Яр, улица
Островского, 20**

**Программа кадрового развития
МАОУ «Белоярская СОШ № 1»**

В данном документе изложена стратегия кадровой политики ОУ. Программа является составляющей частью (подпрограммой) программы развития школы «Трёхуровневая модель культурно-образовательного пространства школы на основе идей глобального образования в условиях введения ФГОС». Кадровая политика школы основана на стратегии развития школы и ее традициях (изложенных в программе развития школы) и рассматривается как комплекс внутреннего маркетинга, в который входят факторы, обеспечивающие возможность осуществления качественной образовательной услуги; повышающие степень мотивации сотрудников, готовность качественно выполнять свои профессиональные обязанности и нести персональную ответственность за свою работу; способствующие организации внутришкольных информационных потоков и качественной работе структурных подразделений и творческих групп.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Тюменская область
Ханты - Мансийский автономный округ-Югра
Муниципальное образование Сургутский район
Департамент образования администрации Сургутского района
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БЕЛОЯРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗ

«29» августа 2016 г.

№ 690

п.г.т. Белый Яр

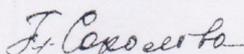
ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОГРАММЫ
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

На основании решения методического совета школы (протокол от 29.08.2016г. № 1)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу развития кадрового потенциала общеобразовательного учреждения школы.
2. Ответственность за реализацию программы развития школы возложить на заместителей директора.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



Т.М. Соколова

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 1
заседания методического совета школы

от 29.08.2016г.

Присутствуют:

Соколова Т.М., Ежов Е.Е., Грудинская Т.Ю.,
Котельникова Е.В., Павлова В.И., Хабибуллина
И.В., Милькова И.Н., Понамарёва С.В., Свиридова
Л.С., Стрилецкая О.Н., Волкова Т.Ю., Ярочкина Т.А.,
Ганеева В.А., Хилажетдинова М.Г., Мешкова Л.П.,
Довгаль Н.В., Перевозчикова М.М., Кочуров В.Н.,
Стрилецкая О.Н., Тимошук И.В., Тарас Е.Н., Юрина
Л.Н., Ежова Н.А.

Отсутствуют:

ПОВЕСТКА ДНЯ.

Утверждение программы развития кадрового потенциала МАОУ «Белоярская СОШ № 1».

ВЫСТУПИЛИ:

Милькова И.Н., заместитель директора, представила программу развития кадрового потенциала ОУ, целью которой является достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, его сохранение и развитие.

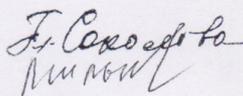
Заместитель директора сообщила, что в данном документе изложена стратегия кадровой политики ОУ. Программа является составляющей частью (подпрограммой) программы развития школы «Трёхуровневая модель культурно-образовательного пространства школы на основе идей глобального образования в условиях введения ФГОС». Кадровая политика школы основана на стратегии развития школы и ее традициях (изложенных в программе развития школы) и рассматривается как комплекс внутреннего маркетинга, в который входят факторы, обеспечивающие возможность осуществления качественной образовательной услуги; повышающие степень мотивации сотрудников, готовность качественно выполнять свои профессиональные обязанности и нести персональную ответственность за свою работу; способствующие организации внутришкольных информационных потоков и качественной работе структурных подразделений и творческих групп.

И.Н. Милькова представила механизм реализации и схему управления программой, познакомила с этапами реализации.

РЕШЕНИЕ:

Утвердить программу развития кадрового потенциала МАОУ «Белоярская СОШ № 1».

Председатель
Секретарь



Т.М. Соколова
И.Н. Милькова

Содержание

I.	Паспорт программы.....	3
II.	Пояснительная записка.....	5
	1. Введение.....	5
	2. Цель и задачи программы.....	5
III.	Содержание программы	
	1. Постановка проблемы	6
	2. Мониторинг кадрового развития	7
	3. Принципы кадровой политики ОУ	8
	4. Основные положения кадровой политики ОУ.....	9
	5. Этапы реализации программы.....	12
	6. Ожидаемые результаты	17
	7. Механизм реализации программы	18
	8. Схема управления программой	19
IV.	Материально-техническое обеспечение реализации программы.....	20
V.	Список используемой литературы	21

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала
Заказчик программы	Администрация школы
Основание для разработки	Закон «Об образовании в РФ». Приоритетный национальный проект «Образование». Проект профессионального стандарта. Устав школы. ОП СОО, ООП НОО и СОО.
Разработчик программы	Заместитель директора И.Н. Милькова
Координатор	Директор школы Т.М. Соколова
Цель программы	Достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, его сохранение и развитие.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Развитие организационной основы для осуществления современной кадровой политики. ➤ Обеспечение условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов школы в условиях модернизации образования. ➤ Совершенствование управленческой компетенции руководителей ОУ. Формирование кадрового резерва на административные должности. ➤ Развитие системы стимулирования деятельности работников школы. ➤ Прогнозирование будущих потребностей школы в кадрах на основе оценки предполагаемых изменений в организации образовательного процесса, движения кадров. ➤ Способствование повышению статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на уровне районных, региональных, федеральных, международных конференций и конкурсов.
Сроки и этапы реализации	<p>I этап. Подготовительный (ежегодно, август):</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ состояния; - планирование реализации основных направлений программы; - создание условий для реализации программы. <p>II этап. Основной (ежегодно, в течение года):</p> <ul style="list-style-type: none"> - поэтапная реализация программы в соответствии с целями и задачами; - промежуточный мониторинг результатов; - корректировка планов в соответствии с целями и задачами и промежуточными результатами. <p>III этап. Рефлексивно-аналитический (ежегодно, июнь):</p> <ul style="list-style-type: none"> - завершение реализации программы; - мониторинг результатов; - анализ результатов; - распространение опыта.
Основные мероприятия (направления)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников. ➤ Подготовка кадров, развитие их профессиональной культуры и компетенции.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации. ➤ Обновление структуры и содержания методической службы с учётом основных направлений модернизации образования. ➤ Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников. ➤ Развитие системы школьных традиций для педагогов.
Исполнители мероприятий	Управленческая команда, руководители МО, творческих групп, председатель ПК.
Источники финансирования	Бюджетные средства.
Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Формирование нового типа учителя. ➤ Создание условий, обеспечивающих личностный рост педагогов. ➤ Развитие кадрового потенциала как носителя духовных и нравственных ценностей. ➤ Обеспечение качества образовательных услуг. ➤ Развитие общеобразовательного учреждения.
Организация контроля исполнения программы	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке в ежегодном проблемно-ориентированном анализе деятельности ОУ. Текущее управление программой осуществляется управленческой командой школы.

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ПРОГРАММЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
МАОУ «БЕЛОЯРСКАЯ СОШ № 1»**

Введение

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в учителе, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя.

Актуальность проблем обновления образования требует от преподавателей и других специалистов повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности. Проблемы обновления образования объясняются стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем педагогической деятельности; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Условием успешной социализации учащихся школы является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы школы акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности учителя. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания учителя и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

Цель программы: достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, его сохранение и развитие.

Реализация цели обеспечивается решением задач

- Развитие организационной основы для осуществления современной кадровой политики.
- Обеспечение условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов школы в условиях модернизации образования.
- Совершенствование управленческой компетенции руководителей ОУ. Формирование кадрового резерва на административные должности.
- Развитие системы стимулирования деятельности работников школы.
- Прогнозирование будущих потребностей школы в кадрах на основе оценки предполагаемых изменений в организации образовательного процесса, движения кадров.
- Способствование повышению статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на

уровне районных, региональных, федеральных, международных конференций и конкурсов.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Актуальность создания программы развития кадрового потенциала ОУ обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. Данные перемены представляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Современный учитель должен постоянно повышать своё профессиональное мастерство, активизировать своё научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, а также на уровне района и округа. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого её преобразования, использования новейших достижений науки, передового педагогического опыта.

Как известно, процесс профессионального роста педагогического работника многосторонен, многоаспектен, сложен и противоречив, а потому и его результаты сложны, противоречивы, хотя дидактически взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом. Учитывая это, в школе разработали оптимальную систему научно-организованного управления качеством профессионального роста педагогов. Оценить эффективность профессионального роста педагогических кадров образовательного учреждения можно только при разработанной мониторинговой системе, где определены основные методы и критерии оценки качества профессионализма учителя.

1. Методы:

- неформальные интервью,
- дискуссии,
- психологические тесты,
- опросы (анкетирование, тестирование),
- аттестация,
- представление передового педагогического опыта.

2. Критерии оценки.

Для мониторинга профессионального роста педагогических работников в нашей школе были обозначены следующие критерии:

- количество охваченных методической работой, формальная квалификация педагогов, число авторских образовательных программ и т.п.,
- субъективная оценка педагогами своего профессионального уровня,
- качество обеспечения оптимального вхождения работников образования в систему ценностей современного образования,
- качество освоения новой системы требований к структуре основной образовательной программы, условиям ее реализации и оценке достижений обучающихся,
- качество овладения учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач ФГОС,
- повышение уровня знаний, мастерства, квалификации,
- степень интереса к проводимым мероприятиям по ФГОС.

Мониторинг кадрового состава

Учебный год	Всего обучающихся	Общее количество работников	Женщины	Мужчины	Пенсионного возраста	Молодые специалисты	Штатные единицы				Квалификационная категория				Награды* (за последние 5 лет)					
							руководители	педагоги	специалисты, служащие	рабочие	без категории	соответствие /вторая	первая	высшая	поселковые	районные	окружные	всероссийские	международные	
2013-2014	на начало года (1.09.)	1449	173	163	10	44	5	13	85	12	43	37	4+ 8	36	26	50	95	10	30	-
	на конец года (31.05.)	1434	169	155	14	44	7	13	85	12	41	28	14 +4	39	26	56	95	10	30	-
2014-2015	на начало года (1.09.)	1480	168	154	14	45	10	13	76	12	41	26	17 +2	46	21	56	95	14	16	-
	на конец года (31.05.)	1474	172	157	15	51	10	13	77	9	41	27	19 +2	45	20	58	99	14	16	-
2015-2016	на начало года (1.09.)	1542	173	160	13	48	17	13	81	12	41	27	19	45	20					
	на конец года (25.05.)	1549	176	163	13	51	17	13	90	12	38	25	28	49	22	5*	-	2*	-	-

Мониторинг кадрового состава

По мониторингу кадрового состава наблюдается положительная динамика по основным параметрам.

1. Количество работников в течение 2015-2016 года увеличилось на 3 человека.
2. На конец учебного года в ОО работает 13 мужчин, что составляет 7% от всего кадрового состава.
3. Количество молодых специалистов возросло на 7 человек по сравнению с прошлым годом и составляет 17 человек (10% от общего количества работников).
4. По штатным единицам в течение данного учебного года значительных количественных изменений не произошло, за исключением роста количества педагогов. Неизменным осталось количество руководителей первого и второго уровней.
5. Количество педагогов, имеющих первую категорию, увеличилось на 4 человека по сравнению с прошлым годом и составляет 49 человек (54% от общего числа педагогических работников).
6. Увеличилось на 2 человека количество педагогов, имеющих высшую категорию. На конец года в ОО работает 22 учителя высшей категории, что составляет 24% от общего числа педагогов.
7. За последние годы следует отметить положительную динамику по наградам: количество поселковых наград увеличилось на 5 (Тимошук И.В., Семенюк Т.Г., Хабибуллина И.В., Салехов А.А., Хабибуллин Р.Р.), окружных на 2 (Тимошук И.В., Хабибуллина И.В.).

Среди негативных тенденций выявлены следующие:

1. Увеличилось количество работников пенсионного возраста на 3 человека по сравнению с началом года (51 человек, 29% от общего количества работников).

И хотя мониторинг при всей его значимости и необходимости сам по себе качества не повышает, но служит для определения проблемного поля в области кадровой политики, контроля за его динамикой и принятия действий к уменьшению отрицательных результатов. Без мониторинга нельзя выработать стратегию кадрового развития ОУ. Мониторинг - это и индикатор благополучия общеобразовательного учреждения, и инструмент эффективности реализации программы развития школы.

Среди существенных характеристик, которые позволяют оценить внутреннюю эффективность работы школы есть такая, как организация курсов повышения квалификации педагогических работников. В таблице мониторинга хорошо видна связь: повышается количество прошедших курсы ПК → повышается количество участвующих в мероприятиях различных уровней (распространяющих свой педагогический опыт), количество участвующих в экспериментальной работе → повышается квалификация педагогических работников. Следовательно, основой формирования у педагогов устойчивых положительных мотивов к профессиональному росту.

Практика школы показывает, что создание квалифицированного методического сопровождения педагогов, в основе которого заложены основополагающие принцип для повышения качества профессионального роста, качественное улучшение которого продиктовано введением ФГОС и модернизацией образования. Для решения данной задачи школа разработала программу развития кадрового потенциала ОУ.

ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ:

- **демократичность;**
- **гуманизм, нравственность;**
- **сочетание преемственности и непрерывности** (систематического обновления кадров): принцип предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, а также учёт уровня их реальной профессиональной подготовленности к педагогической деятельности. Этот принцип означает следующее: обеспечение целостности, систематичности деятельности методической службы; учёт опыта, уровня подготовленности, а также определение перспектив его профессионального роста, выбор форм и методов методической работы, обеспечивающий развитие творческих способностей и предусматривающий большую самостоятельность и ответственность педагога;
- **подбор кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам;**
- **принцип «зоны ближайшего развития»:** в качестве «зоны ближайшего развития» выступает та зона, в которой педагог с помощью своих коллег и самообразования может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. При этом «зона ближайшего профессионального развития» для каждого педагога сугубо индивидуальна. Реализация данного принципа предполагает следующее: изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога; актуализация необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем); определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации;
- **социальная и экономическая защищенность персонала;** а также принцип стимулирования, предполагающий систематическое отслеживание результатов деятельности, объективную оценку профессионального роста педагогов; оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха; определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству (с учётом особенностей педагогов), их возмож-

ностей; поддержку и поощрение инициатив педагогов в постановке и решении профессиональных задач, целенаправленно занимающихся самообразованием.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОУ

Основными субъектами кадровой политики являются педагогический коллектив, группы и структурные подразделения, отдельные педагоги, административный состав.

Разнообразие структурных подразделений и социальных ролей, предлагаемых педагогам, способствуют созданию ряда условий:

-атмосферы доверия между членами коллектива и прямого общения между членами команды школы любого уровня;

-понимания каждым педагогом общей цели и значения своего вклада в её достижение;

-участия каждого члена команды, группы в принятии того или иного решения;

-регулярной обратной связи, которая помогла укрепить деятельность всего коллектива.

Школа ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, школа обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по службе посредством организации работы Клуба молодого специалиста.

Школа поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в школе, ее развитию и дальнейшему обучению.

Педагоги-ветераны рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

Политика в области управления персоналом

Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы школы в соответствии с Государственным заданием, обеспеченных финансированием в формате субсидий.

Школа не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются вузы (в первую очередь СурГПУ), а также педагогические колледжи.

В школе из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей руководителя. Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством школы и обновляется.

Замещение должностей заместителей руководителя школы осуществляется из собственного кадрового резерва.

При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы школы. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности.

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

Школа не заинтересована в уходе успешных сотрудников, однако не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

При уменьшении объема контингента Школа проводит сокращение численности персонала в соответствии с ТК РФ. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются вакансии (в случае их наличия), а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

Политика в области оценки персонала

Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией сотрудников в школе используются современные методы оценки персонала.

При отборе руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя школы оцениваются их качества:

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы;
- согласие с принципами командного стиля работы;
- инициативность, самостоятельность.

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

- активность, самостоятельность, инициативность, исполнительность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточность квалификации в специальной области;
- знания и навыки в области экономики, маркетинга, права.

Аттестация педагогических работников и администрации осуществляется в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников РФ.

Политика в области обучения персонала

Обучение кадрового состава проводится с использованием возможностей курсов повышения квалификации АУ ДПО ХМАО-Югры «Институт развития образования» и других заведений дополнительного профессионального образования. Администрация школы планирует посещение различных курсов повышения квалификации на основании проведенных уроков, внеклассных мероприятий учителем. Работники школы направляются на курсы повышения квалификации в соответствии с требованиями Закона «Об образовании» РФ.

Обучение руководителя ОУ проводится в соответствии с Законом «Об образовании» РФ и по направлению департамента образования администрации Сургутского района.

Обучение заместителей директора по УВР проводится по направлению руководителя ОУ и нацелено на развитие у них:

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

Обучение резерва на замещение должностей заместителей руководителя проводится в целях формирования у них соответствующих знаний и навыков.

Школа проводит обучение сотрудников по охране труда и другим направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Школа считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию специалистов путем организации, по возможности, обучения каждого из них (как правило, не реже 1 раза в 5 лет).

Политика в области мотивации персонала

Школа обеспечивает своим сотрудникам постоянную часть оплаты труда в соответствии с тарификацией на учебный год, уровнем квалификации работника и в соответствии с должностью, им занимаемой.

Стимулирующие выплаты за результаты работы определяется с учетом следующих показателей:

- обеспечение высокого качества обучения;
- высокий уровень показателей результативности и эффективности работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины в соответствии с Локальными актами школы, регулирующими выплату ФСН (фонда стимулирующих надбавок).

Школа предоставляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование;
- компенсации при приобретении путёвок в санатории и профилактории.

В школе действует развитая система морального поощрения, включающая присвоение званий «Почетный работник общего образования», вручение Почетных грамот и Благодарственных писем, представление к отраслевым и государственным наградам.

Политика в области корпоративной культуры

Корпоративная культура школы базируется на традициях, сформировавшихся за ее историю. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести:

- стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- творческую атмосферу, высокую трудовую активность;
- исполнительскую дисциплину;
- уважение к коллегам по работе и взаимопомощь;
- гордость за свою школу, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;
- поддержку семейных ценностей сотрудников.

Стиль управления и взаимодействия

Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками школы на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

Внутренние коммуникации

Нисходящие коммуникации:

организуя нисходящие коммуникации, руководство школы преследует следующие цели:

- поставить конкретные задачи по выполнению работы;
- обеспечить информацию о принятых в школе процедурах и практике;
- обеспечить информацией, касающейся смысла выполняемой работы;
- проинформировать подчиненных о качестве работы.

Восходящие коммуникации:

руководство школы заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления ОУ.

В ОУ используются следующие каналы коммуникации:

- оперативное совещание;
- заседание педагогического совета;
- заседание методического совета и методических объединений;
- информационные совещания (планёрки коллектива);
- совещания при директоре;
- совещания при завуче;
- производственные совещания;
- административные планёрки;

- родительские собрания и заседания родительских комитетов (классных и обще-школьного);
- родительский лекторий;
- заседания Управляющего и Наблюдательного советов;
- школьный сайт;
- методический журнал.

Политика в области учета персонала и трудовых отношений

Школа соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

Школа стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

Школа соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

Школа проводит необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

**Этапы реализации программы развития кадрового потенциала
МАОУ «Белоярская СОШ № 1»
(постоянно действующая)**

Название этапа	Мероприятия	Сроки	Ожидаемые результаты
I этап Подготовительный	1. Мониторинг кадрового состава ОУ. Изучение микросреды коллектива школы, профессиональных потребностей педагогов. Принятие решения о необходимости создания программы кадрового развития ОУ, которая будет являться подпрограммой программы развития школы. Подготовка кадров: - организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему практико-ориентированных семинаров «Основные направления модернизации образования»; - формирование позитивного восприятия инновационных процессов; - организация курсовой переподготовки в соответствии с потребностями реализации ФГОС второго поколения.	Август (ежегодно)	Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций; увеличение доли педагогов, прошедших курсы ПК; корректировка мероприятий программы развития кадрового потенциала ОУ.
	2. Обновление состава педагогического коллектива: - реализация плана привлечения молодых специалистов в школу; - развитие института наставничества.	май-август	Укомплектованность школы педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование. Увеличение количества педагогов в возрасте до 35 лет. Создание шефских пар.
	3. Совершенствование внутришкольной системы раз-	в течение года	Увеличение доли педагогов, за-

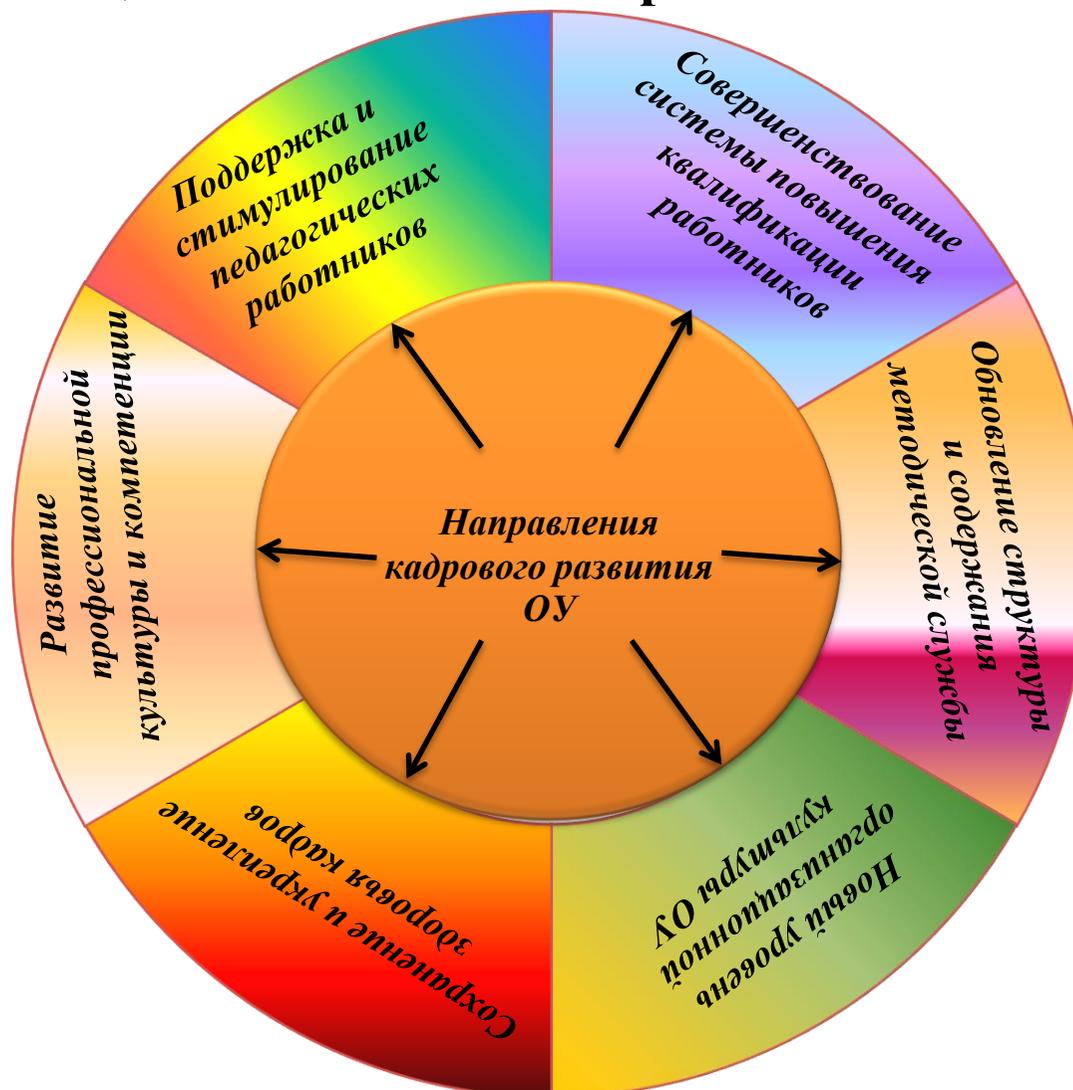
	<p>вития профессиональной компетентности педагогов с учётом требований ФГОС:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях; - организация участия педагогов в сетевом повышении квалификации; - внедрение в учебный процесс дистанционных форм обучения, дополняющих учебный процесс; - публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и СМИ; - освоение педагогами технологий формирования функциональной грамотности. 		<p>нимающихся научной деятельностью.</p> <p>Увеличение доли педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме.</p> <p>Увеличение доли педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ.</p> <p>Увеличение доли педагогов, внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения.</p>
	<p>4. Обеспечение условия для расширения мест демонстрации успешности педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание портфолио педагогов; - создание электронных страниц на школьном сайте и сайтах профессиональных сообществ; - организация и проведение мастер-классов педагогов; - демонстрация опыта педагогов в профессиональных сообществах различных уровней (школьном, районном, окружном). 	<p>в течение года</p>	<p>Увеличение доли педагогов, имеющих портфолио до 90%.</p> <p>Внедрение в практику учителя современных подходов к уроку и распространение этого опыта.</p>
	<p>5. Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС второго поколения; - внесение изменений в локальные акты по вопросам стимулирования педагогов школы. 	<p>август (ежегодно)</p>	<p>Увеличение доли педагогов, получающих стимулирующие доплаты</p>

<p>II этап Основной. Реализация программы развития кадрового потенциала МАОУ «Белоярская СОШ № 1»</p>	<p>1. Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников: - создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной команды; - представление и награждение лучших работников государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия; - сопровождение педагогов в период аттестационных процедур.</p>	<p>В течение действия программы: ежегодно, сентябрь; ежегодно, по графику; ежегодно, по графику.</p>	
	<p>2. Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции: - организация постоянного мониторинга кадрового обеспечения; - расширение образовательного пространства; - организация обучения всех учителей основам компьютерной грамотности.</p>	<p>Ежегодно, май; весь период; в течение года</p>	<p>Формирование заказа на подготовку педагогических кадров. Создание необходимых условий для включения педагогов школы в образовательное пространство школы, района, округа. Достижение 100-процентной ИК-компетенции педагогов школы.</p>
	<p>3. Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров: - организация научно-методического сопровождения развития кадрового обновления; - организация дистанционного обучения педагогов; - совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов; - проведение тренингов, направленных на повышение профессиональной компетенции педагогов; - развитие конкурсного движения педагогов.</p>	<p>В течение действия программы</p>	<p>Регистрация педагогов на профессиональных сайтах. Организация стажировок, консультаций для педагогов, обязательные курсы ПК. Организация семинаров-практикумов. Увеличение количества участни-</p>

			ков конкурсного движения различного уровня.
4. Обновление структуры и содержания методической службы с учётом основных направлений образовательной политики на учебный год (по итогам августовских совещаний (окружного, муниципального, школьного уровней)): - совершенствование форм методической работы (организация работы МО по параллелям); - издание методического журнала для учителей школы (справочно-информационное издание); - совершенствование методического пособия «Конструктор урока»; - совершенствование системы внутришкольного контроля; - овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта.	ежегодно; весь период; весь период; весь период.	Перевод деятельности МО по параллелям в режим функционирования (приоритет деятельности педагогических команд). Оказание методической помощи педагогам по различным актуальным вопросам. Совершенствование методики преподавания. Формирование системы в/к в соответствии с ООП и программой развития школы. Формирование методической копилки с материалами различной тематики (по запросам педагогов и результатам в/к).	
5. Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников: - создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы; - проведение Дня здоровья для педагогов; - проведение бесплатного ежегодного медицинского осмотра и диспансеризации; - открытие на базе школы спортивных секций для педагогического коллектива.	регулярно, 1 каникулярный день; ежегодно; в течение действия программы.	Создание комнаты психологической разгрузки для учителей. Разработка Положения о Дне здоровья. Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями.	
6. Выход на новый уровень организационной культу-	В течение действия	Создание благоприятного пси-	

	<p>ры учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера; - организация экскурсий, образовательных поездок и пр.; - участие педагогов в театральных постановках к традиционным школьным праздникам (например, День знаний и др.); - организация деятельности школьного хора учителей; - развитие системы школьных традиций. 	<p>программы</p>	<p>хологического климата в педагогическом коллективе.</p>
<p>III этап. Рефлексивно-аналитический</p>	<p>Подведение итогов реализации программы, определение перспектив использования материалов</p>	<p>июнь (ежегодно)</p>	<p>Создание условий для профессионального роста каждого педагога.</p>

Механизм реализации программы развития кадрового потенциала МАОУ «Белоярская СОШ № 1»



ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- повышение качества образования в школе;
- рост познавательной мотивации обучающихся;
- совершенствование педагогических технологий;
- снижение учебной нагрузки учащихся, 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 учителя за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа уроков и мероприятий, в том числе и в системе внутришкольного контроля.

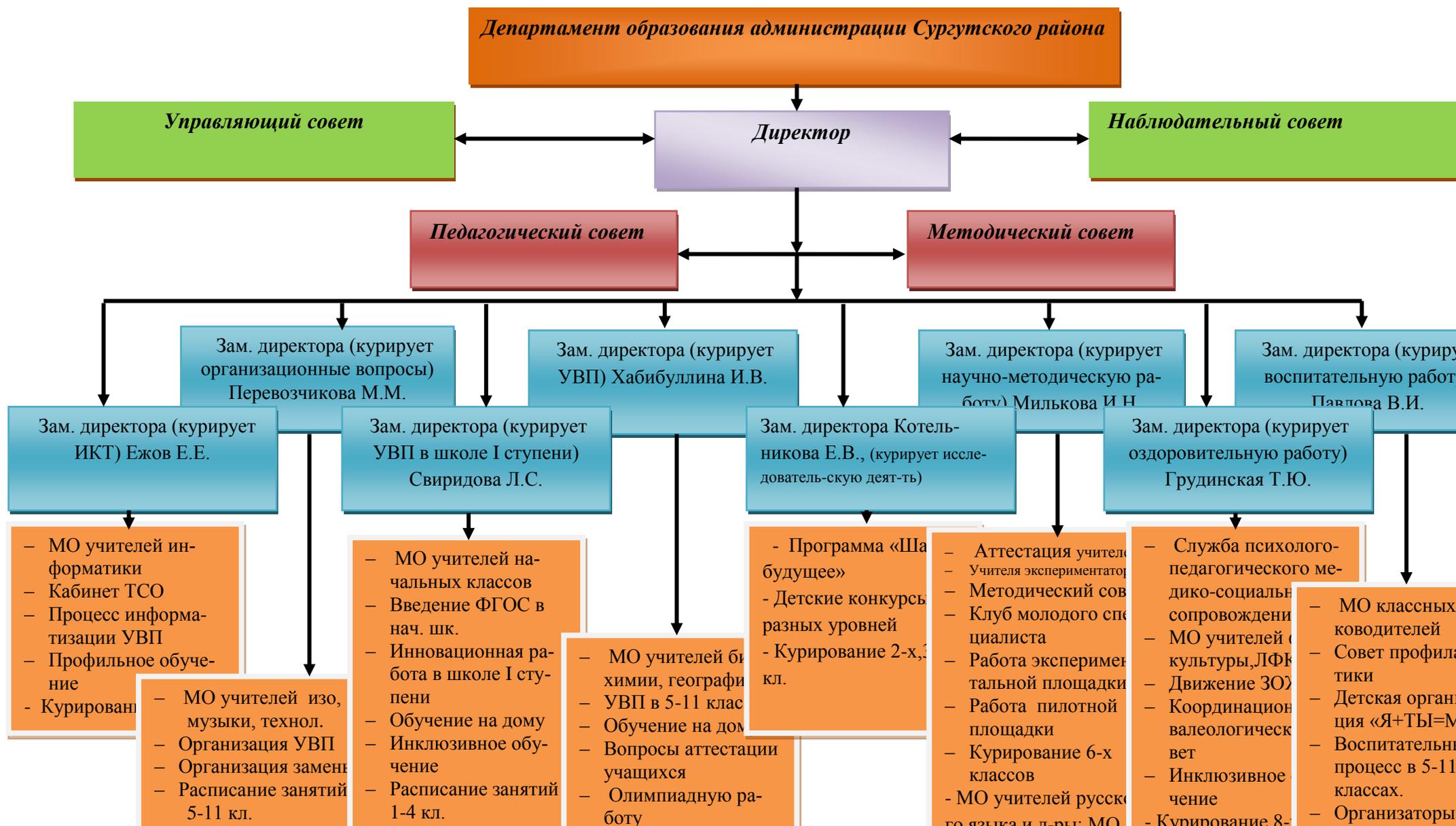
Мониторинг деятельности по реализации программы

<i>Предполагаемые результаты реализации программы</i>	<i>Индикаторы измерения</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Создание условий для профессионального роста каждого педагога. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов. ✓ Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Освоение педагогами школы инновационных способов и методов обучения и воспитания обучающихся. ✓ Повышение качества знаний. ✓ Увеличение количества участников олимпиад и конкурсов среди обучающихся и педагогов. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Расширение сотрудничества с учреждениями дополнительного профессионального образования. ✓ Положительная динамика прохождения педагогами курсов ПК.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Укрепление здоровья педагогических работников. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями. ✓ Уменьшение дней нетрудоспособности.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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

Схема управления программой развития кадрового потенциала МАОУ «Белоярская СОШ № 1»



СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гин, А.А. Приёмы педагогической техники /А.А. Гин. – Москва: Изд-во «Мнемозина», 2010. – 93 с.
2. Демидова, М.Ю., Коров В.А. Методический справочник/ М.Ю. Демидова, В.А. Коров - Москва: Изд-во «Мнемозина», 2003. – 234 с.
3. Колосова, И.А. Проектирование методической работы образовательного учреждения на основе принципов опережающего управления. Научно-практическая разработка [Электронный ресурс]: И.А. Колосова. – 2013. – Режим доступа: <http://www.s1071.ru/docs/proekt-kolosova.pdf>
4. Луковцева, А.К. Психология и педагогика. Курс лекций /А.К. Луковцева - Москва: ИД «Народное образование», 2001. – 203 с.
5. Мансурова, С. Методическая служба в условиях введения государственных стандартов нового поколения//С. Мансурова, Методическая работа в школе, 2012. – №2. – С.3-10
6. Ожегов, С.И. Словарь русского языка /С.И. Ожегов - Москва: Изд-во «Русский язык», 1990. – 915 с.
7. Основная образовательная программа школы [Электронный ресурс]: МАОУ «Белоярская СОШ № 1» – 2013. – Режим доступа: <http://www.belsch-1.ru/>
8. Программа развития школы «Трёхуровневая модель культурно-образовательного пространства школы на основе идей глобального образования в условиях введения ФГОС» [Электронный ресурс]: МАОУ «Белоярская СОШ № 1» – 2013. – Режим доступа: <http://www.belsch-1.ru/>
9. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]: Министерство образования и науки РФ: официальный сайт. – 2013. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/3071>
10. Селевко, Г. К. Педагогические технологии /Г.К. Селевко – Москва: Изд-во НИИ школьных технологий, 2005. – 192 с.
11. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования [Электронный ресурс]: Министерство образования и науки РФ: официальный сайт. – 2013. – Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/>