

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 19 с углублённым
изучением отдельных предметов»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «СОШ № 19»



М.Р. Королева

Приказ от 29.08.2022

№ 177-Б.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Краснотурьинск

2022

В данном документе изложена стратегия кадровой политики ОУ, которая основана на стратегии развития школы и ее традициях и рассматривается как комплекс внутреннего маркетинга. В него 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 творческих групп.

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 Р.И.Синаева
Координатор	Директор школы М.Р.Королева
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 профсоюзного комитета.
Источники финансирования	Бюджетные средства.
Ожидаемые результаты реализации программы	<p style="text-align: center;">Формирование нового типа учителя.</p> <p>Создание условий, обеспечивающих личностный рост педагогов.</p> <p>Развитие кадрового потенциала как носителя духовных и нравственных ценностей.</p> <p>Обеспечение качества образовательных услуг.</p> <p>Развитие общеобразовательного учреждения.</p>
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.

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

По мониторингу кадрового состава можно отметить следующее:

1. Количество работников увеличилось на 2 человека.
2. На конец учебного года в образовательной организации работает 9 мужчин, что составляет 18,75% от всего кадрового состава.
3. Количество молодых специалистов возросло на 1 человека по сравнению с прошлым годом и составляет 4 человека (8,3% от общего количества работников).
4. По штатным единицам произошло уменьшение на 1 единицу (педагог-психолог). Неизменным осталось количество административного аппарата.
5. Количество педагогов, имеющих высшую категорию уменьшилось на 3 человека. Всего с высшей категорией – 7 человек (14,6%).
6. Количество педагогов, имеющих первую категорию увеличилось на 4 человека. Всего с первой категорией – 15 человек (31,3%).
7. 8 человек не имеют категории (педагоги, проработавшие меньше 2 лет и вновь пришедшие в ОУ) - 16,7%.
8. Среди негативных тенденций выявлены следующие – количество педагогов пенсионного возраста – 13 человек - 27,1%.

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 повышения квалификации - 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 принципы 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 возможностей; 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 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, 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 «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 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 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 исполняемой 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 общешкольного);
- родительский лекторий;
- заседания 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.

Этапы реализации программы развития кадрового потенциала (постоянно действующая)

Название этапа	Мероприятия	Сроки	Ожидаемые результаты
I этап Подготовительный	<p>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.</p>	Август (ежегодно)	Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций; увеличение доли педагогов, прошедших курсы ПК; корректировка мероприятий программы развития кадрового потенциала ОУ.
	<p>2. Обновление состава педагогического коллектива: - реализация плана привлечения молодых специалистов в школу; - развитие института наставничества.</p>	май-август	Укомплектованность школы педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование. Увеличение количества педагогов в возрасте до 35 лет.
	<p>3. Совершенствование внутришкольной системы раз-</p>	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>

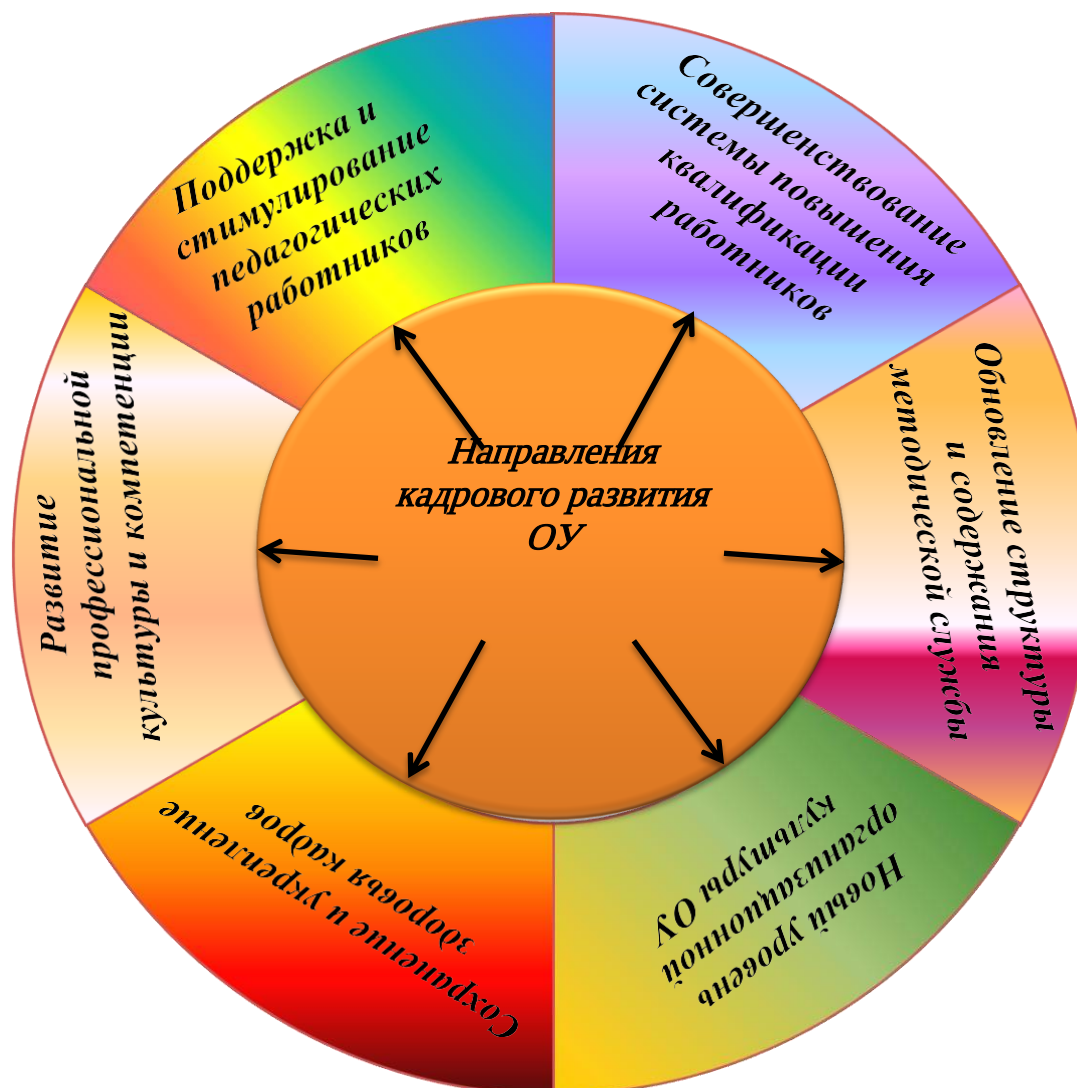
<p>II этап Основной. Реализация программы развития кадрового потенциала</p>	<p>1. Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников: - создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной команды; - представление и награждение лучших работников 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 участников конкурсного движения различного уровня</p>

	<p>4. Обновление структуры и содержания методической службы с учётом основных направлений образовательной политики на учебный год (по итогам августовских совещаний (окружного, муниципального, школьного уровней)):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>ежегодно;</p> <p>весь период;</p> <p>весь период;</p> <p>весь период.</p>	<p>Перевод деятельности МО по параллелям в режим функционирования (приоритет деятельности педагогических команд).</p> <p>Оказание методической помощи педагогам по различным актуальным вопросам.</p> <p>Совершенствование методики преподавания.</p> <p>Формирование системы в/к в соответствии с ООП и программой развития школы.</p> <p>Формирование методической копилки с материалами различной тематики (по запросам педагогов и результатам в/к).</p>
	<p>5. Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>регулярно, 1 каникулярный день;</p> <p>ежегодно;</p> <p>в течение действия программы.</p>	<p>Создание комнаты психологической разгрузки для учителей.</p> <p>Разработка Положения о Дне здоровья.</p> <p>Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями.</p>
	<p>6. Выход на новый уровень организационной культу-</p>	<p>В течение действия</p>	<p>Создание благоприятного пси-</p>

Программа развития кадрового потенциала МАОУ «СОШ № 19»

	<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>психологического 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



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.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 646116746743375933883833707902081325236681597523

Владелец Королева Марина Рудольфовна

Действителен с 27.02.2023 по 27.02.2024