



ПРОГРАММА
развития кадрового потенциала
в МАОУ «Платошинская средняя школа»

Программа разработана: 2014 г.
Срок реализации программы: 2014-2020 г.г.

I. Пояснительная записка.

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 повысит мотивацию обучающихся, профессионально-практическую направленность занятий, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Проблемы обновления образования объясняются 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 обучающихся 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.

Ключевой особенностью современной школы должны стать учителя чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, способные помочь обучающимся найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми, учителя, которые открыты всему новому,

глубоко владеющие психолого – педагогическими знаниями, являющиеся профессионалами и в других областях деятельности.

Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей.

Лозунг «Кадры решают все» сегодня особенно актуален. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, способностей и мотивов к труду, тем эффективнее и результативнее будет деятельность школы.

Исходя из этого, представляется актуальной разработка внутришкольной модели развития учительского потенциала.

2. Основные количественные характеристики кадрового потенциала школы.

№	Показатель	Единица измерения	2011 год	2012 год	2013 год
1.	Численность учащихся	чел.	339	359	366
2.	Численность педагогов	чел.	31	31	32
3.	Совместители	чел.	4	2	1
4.	Возраст до 35 лет	чел.	3	5	6
5.	Возраст до 50 лет	чел.	17	12	11
6.	Возраст от 50 и старше	чел.	11	14	15
7.	Молодые специалисты	чел.	-	1	1
8.	Курсовая подготовка	чел.	6	8	13
9.	Средняя учебная нагрузка	час			20

Проблемы:

- нехватка специалистов-предметников необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ;
- снижение активности педагогов в творческой деятельности;
- старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования;
- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточный уровень профессиональной компетенции педагогических работников;
- недостаточное соответствие уровня заработной платы с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг.

3. Цели, задачи, показатели (индикаторы) и результаты реализации программы развития кадрового потенциала.

Цель: Удовлетворение потребностей образовательной организации в компетентных, высокомотивированных специалистах.

Задачи:

1. Разработка форм взаимодействия образовательного учреждения и ПГППУ в подборе педагогических кадров на этапе их профессионального обучения и составлении индивидуальной образовательной траектории будущего работника.
2. Совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения.
3. Создание условий для организации и осуществления повышения квалификации педагогических работников.
4. Методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания.
5. Создание условий для стимулирования педагогических работников, внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых муниципальных услуг учреждения и эффективностью деятельности работника образовательного учреждения.

Целевые показатели (индикаторы):

1. Удельный вес численности педагогических работников образовательной организации в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе образования.
2. Доля учителей начального и основного общего образования, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту. Показатель характеризует степень готовности педагогических работников к внедрению федеральных государственных стандартов общего образования.
3. Доля учителей образовательной организации, в которых оценка деятельности осуществляется на основании утвержденных показателей эффективности деятельности. Показатель закрепляет соотношения уровня заработной платы конкретного работника с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.
4. Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников образовательной организации.
5. Уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников образовательной организации общего образования. Показатель, связанный с уровнем средней заработной платы педагогических работников

образовательного учреждения характеризует достижение показателей, закрепленных в указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. и отражает рост социального статуса и престижности профессии педагога в обществе.

4. Сроки реализации программы: 2014 - 2020 гг.

5. Участники программы: педагогический коллектив школы.

6. Требования к педагогическому коллективу:

1. Высокая профессиональная компетентность, высокий уровень теоретической подготовки, активная научно-методическая деятельность.
2. Высокая исполнительская дисциплина.

7. Принципы реализации программы.

Принцип "зоны ближайшего развития"

В качестве "зоны ближайшего профессионального 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:

- 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.

Принцип приоритета самостоятельного обучения

Вернувшись на свое рабочее место после обучения, учитель далеко не всегда готов сразу же к комплексному использованию изученных знаний.

Большинству педагогов практические семинары, мастер-классы и т. п. дают лишь первые установки, базовые знания, развивать которые в дальнейшем предстоит учителю самостоятельно. Педагог самостоятельно выбирает ту степень углубления в проблему использования методик, технологий, к которой он готов в данный момент времени.

Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых педагогических технологий

Каждый педагог, выбирая свою форму изучения новых педагогических технологий, может объединиться с другими педагогами или включиться в

работу специально организованных групп по изучению педагогической теории и практики. Реализация данного принципа предусматривает:

- изучение профессиональных проблем, интересов, потребностей педагогов, их классификацию и определение наиболее распространенных, типичных запросов педагогов;
- определение востребованной тематики методической работы и соответственно различных групповых форм повышения квалификации.

Принцип стимулирования

Реализация данного принципа предполагает:

- систематическое отслеживание результатов деятельности, объективная оценка профессионального роста педагогов;
- оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег;
- определение системы средств стимулирования, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей;
- поддержку, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием;
- организация профилактики и преодоления сопротивления нововведениям.

Принцип непрерывности и преемственности.

Принцип предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, а также учет уровня их реальной профессиональной подготовленности к педагогической деятельности. Этот принцип означает:

- обеспечение целостности, систематичности деятельности методической службы;
- учет 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.

Принцип демократичности взаимоотношений администрации и педагогов.

Предполагаемая модель не предполагает насильственного вовлечения педагогов в процесс обучения.

К неперемным условиям нужно отнести:

- внимание и заинтересованность администрации школы к повышению квалификации педагогов, готовность передать педагогам часть своих функций;
- наличие разветвленной сети формальных и неформальных внутришкольных учительских объединений;
- высокий уровень коммуникативной культуры;
- сотрудничество с внешними методическими центрами.

Обеспечение этих условий – непростой процесс, требующий как финансовых средств для поддержки инновационных процессов, так и готовности всех участников к терпению и компромиссу. Как показывают результаты исследований, стремление педагогов к постоянному совершенствованию своего профессионализма, во-первых, прямо коррелирует со степенью их удовлетворенности своим трудом, и, во-вторых, оценки удовлетворенности тем выше, чем более значительной признается работа учителя общественностью, средствами массовой информации, администрацией школы.

Таким образом, организация развития педагогического персонала должна учитывать этот принцип с целью поддержания чувства удовлетворения у педагогов от работы по развитию профессионального мастерства.

8. Социально-психологические и психолого-педагогические условия эффективности развития учительского потенциала.

1. Мотивация.

Каждый учитель должен ясно понимать цели обучения, т. е. каким образом обучение повлияет на его работу, на результаты обученности учащихся, а также каким образом результаты обучения скажутся на будущем благосостоянии сотрудника.

2. Климат, способствующий обучению сотрудника.

Администрация школы должна создать климат, способствующий активному участию педагогов в инновационном обучении, стремлению к познанию нового, стремлению к анализу своих достижений и ошибок. Организации с подобным поощряющим и поддерживающим климатом называются самообучающимися организациями.

3. Процесс обучения следует разбивать на *последовательные этапы* с закреплением практических навыков, приобретенных на каждом этапе.

4. Необходима *положительная обратная связь*, похвала, одобрение, поощрение педагогов и т. д.

9. Организационное и функциональное обеспечение программы.

Функции директора:

- общее руководство реализацией программы, координация, контроль;

- организация стратегического сотрудничества с ПГГПУ в подборе педагогических кадров на этапе их профессионального обучения.

Функции заместителя директора по УВР:

- организация и определение приоритетных направлений работы;
- мониторинг по основным направлениям программы;
- корректировка составляющих элементов программы;
- анализ и обобщение результатов реализации программы;
- проведение семинаров и педагогических советов, планирование курсовой переподготовки;
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;
- осуществление взаимосвязи со структурными подразделениями, участвующими в реализации программы.

Функции методических объединений:

- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их ликвидации;
- организация непрерывного образования членов ШМО, изучение прогрессивных педагогических технологий, апробация методик, обобщение передового педагогического опыта учителей ШМО;
- организация системы работы с молодыми специалистами.

Функциональные обязанности учителей:

- обобщение, систематизация материалов, представление результатов собственной педагогической деятельности через самоанализ, проведение открытых уроков и мероприятий;
- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях различного уровня с целью распространения опыта работы.

10. Этапы реализации программы.

Первый этап (организационный): 2013—2014 годы.

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития школы и проектирование ее нового качественного представления в условиях перехода на ФГОС, поиск новых вариантов на основе требований ФГОС НОО.

Осваиваются новые формы и процедуры аттестации педагогических кадров. Реализация перспективного плана по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов. Организуется сотрудничество школы с ПГГПУ в подборе педагогических кадров на этапе их профессионального обучения.

Второй этап (технологический): 2015—2018 годы.

Данный этап предполагает реализацию стратегии перехода школы 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): 2019- 2020 годы.

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

11. Мероприятия по реализации программы.

Задача 1. Разработка форм взаимодействия образовательного учреждения и ПГГПУ в подборе педагогических кадров на этапе их профессионального обучения и составлении индивидуальной образовательной траектории будущего работника.

1. Целевые планируемые индикаторы и показатели программы.

№ п/п	Наименование	Един. измерения	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Численность учащихся.	чел.	368	370	375	375	355	355	360	350
2.	Численность педагогов / потребность в молодых специалистах	чел.	32/0	31/5 (б, л, н, р, м)	35/3 (а, н, с.)	38/0 (ф)	36/2 (н, т, ф)	36/2 (и, г)	38/0 (ин.)	38/0
3.	Административный состав / резерв	чел.	4/0	4/0	4/2 (д, з)	4/0	4/0	4/0	4/0	4/0
4.	Средняя педагогическая нагрузка	час.	20							

Таким образом, в период с 2014 – 2018 годы количественный состав педагогического коллектива необходимо увеличить до 38 человек.

Потребность в молодых специалистах – 15 человек (учитель начальных классов – 3, учитель – логопед – 1, социальный педагог – 1, учитель русского языка и литературы – 1, учитель математики – 1, учитель биологии – 1, учитель технологии – 1, учитель английского языка – 1, учитель истории и обществознания – 1, учитель географии – 1, учитель физической культуры – 1, учитель информатики – 1, учитель физики – 1).

2. Прогнозный план потребности в педагогических кадрах.

Учебный год	Должность	Планируемые обязанности сотрудника	Порядок поиска специалиста и подготовки его к работе	Изменения на уровне руководителей учреждения	Увольнения по выслуге лет или на пенсию
2014-2015	Учитель биологии Учитель начальных классов Учитель-логопед Учитель русского языка и литературы Учитель математики	Учитель, классный руководитель Учитель, классный руководитель Учитель-логопед Учитель Учитель	Поиск специалистов со стажем работы. Прием молодых специалистов из ПГГПУ.	-	Алыпova М.А. Онопа Ф. Ф.
2015-2016	Учитель начальных классов Учитель английского языка Социальный педагог	Учитель, классный руководитель Учитель, классный руководитель Социальный педагог	Прием молодых специалистов из ПГГПУ	Болгова В. Ф. Русинова Т. П.	Пустовалова Н. П
2016-2017	Учитель физики	Учитель, классный руководитель	Прием молодых специалистов из ПГГПУ	-	-
2017-2018	Учитель начальных классов Учитель технологии Учитель физической культуры	Учитель, классный руководитель Учитель, классный руководитель Учитель	Прием молодых специалистов из ПГГПУ	-	Братчикова С. Д. Окишева Л. М.
2018-2019	Учитель истории и обществознания Учитель географии	Учитель, классный руководитель Учитель, классный руководитель	Прием молодых специалистов из ПГГПУ	-	Болгова В. Ф. Штейникова М. Г
2019-2020	Учитель информатики	Учитель, классный руководитель	Прием молодых специалистов из ПГГПУ	-	

Таким образом, прогнозный план потребности в педагогических кадрах включает поэтапное кадровое обновление и включает механизмы сотрудничества с ПГГПУ в подборе кадров на этапе их профессионального обучения, переподготовку персонала и руководителей, поиск специалистов со стажем работы. Ежегодно необходимо осуществлять корректировку плана по результатам собеседования с каждым из педагогов предпенсионного и пенсионного возраста для подтверждения их намерений.

Задача 2. Совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения.

Общие ориентиры, которые необходимо учитывать администрации школы при анализе или формировании мотивационно – стимулирующих условий по

отношению к учителю - три типа кадровой политики в управлении заинтересованностью педагогов в своем труде.

- *Успешное мотивирование должно быть индивидуальным.*

Для правильной и эффективной мотивации педагога нужно тщательно исследовать того, с кем собираемся работать, используя диагностики, психологические методики, ежедневные наблюдения и беседы с человеком. Руководитель должен научиться слышать, видеть и анализировать потребности и мотивационную сферу каждого педагога.

- *Не демотивируй!*

Мотивация должна быть честной и естественной. Признаками демотивации педагогического коллектива являются: уход от ответственности за свой труд, многочисленные оправдания некачественной работы или бездействия, отсутствие самоконтроля со стороны педагогов за выполнением основных правил, принятых в школе, появление внутри коллектива «группировок» и конфликтов. Для решения возникших проблем необходимо:

- давать членам педагогического коллектива такую работу, которая позволяла бы им больше общаться;
- воспитывать в коллективе единый дух;
- создавать условия для профессиональной активности в школе и для социальной активности вне школы.

Формы работы с педагогами школы для формирования духа единой команды:

- педагогическая мастерская;
- образовательный или методический проект.

- *Организация мотивационной среды для сотрудников.*

№ п/п	Мотивационные факторы	Реализуемые задачи
1.	Гигиенические факторы: - заработная плата, - межличностные отношения в коллективе, - степень контроля администрации, - комфортабельность рабочих мест.	Успешно воздействуют на удовлетворение сотрудников своим трудом.
2.	Мотивационные факторы, стимулирующие педагогов на эффективную деятельность, связанную с содержанием работы: - успех деятельности учителя, - карьерный рост, продвижение по службе, - признание и одобрение результатов работы, - возможности творческого роста.	Успешно воздействуют на достижение целей школы, эффективность ее работы.
3.	Использование позитивного стимулирования: - материальное стимулирование, - нематериальное стимулирование: «Галерея признания» - 1 раз в четверть; «приз «Хрустальная сова» - 1 раз в год по номинациям: «Стремящиеся в высь», «Кафедральные начальники», «Дебют».	Размер премий и доплат не должен быть меньше 30% от заработной платы работника. Успешно воздействуют на творческую инновационную активность.
4.	Негативное стимулирование – замечание, выговор, неодобрение.	Повышают исполнительскую дисциплину труда.

Таким образом, использование всех типов кадровой политики в управлении позволяют создать гибкий механизм управления результатами деятельности педагогического коллектива и своевременно реагировать на изменение качественных показателей деятельности школы.

Задача 3. Создание условий для организации и осуществления повышения квалификации педагогических работников.

№	Ф.И.О. учителя	Наличие курсов.	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Михайлечко Г. К., учитель нач. классов	2010-72 ч.	+				+		
2.	Братчикова С. Д., учитель нач. классов	2013-72 ч.			+				+
3.	Токарева С. М., учитель нач. классов	2013-108ч.				+			
4.	Волгарева Н. А., учитель нач. классов	2012-72 ч.			+				+
5.	Некрасова Л. И., учитель нач. классов	2013-72 ч.				+			
6.	Шабунина С. Б., учитель нач. классов	2013-72 ч.				+			
7.	Соколова Е. В., учитель СКК	2011-72 ч.		+				+	
8.	Шабунина Е. Э., учитель физкультуры	2013-108ч.				+			
9.	Головин Л. Д., учитель физкультуры	2012-108ч.			+				+
10.	Зайцева Е. И., учитель ин. языка	2013-72 ч.	+				+		
11.	Пустовалова Н. Н., учитель ин. языка	-	+						
12.	Кобзарева Е. С., учитель ин. языка	-	+				+		
13.	Русинова Т. П., учитель рус. языка	-	+						
14.	Петрова Е. И., учитель рус. языка	2013-144ч.				+			
15.	Леонова Н. И., учитель рус. языка	2013-144ч.				+			
16.	Мелехина Г. В., учитель математики	2012-108ч.			+				+
17.	Сапожникова Е. С., учитель математики	2013-72 ч.	+				+		
18.	Трясцина В. А., учитель математики	2011-72 ч.	+	+				+	
19.	Чапаева И. В., учитель химии	2012-108ч.			+				+
20.	Штейникова М. П., учитель географии	2010-120ч.	+				+		
21.	Болгова В. Ф.,	2013-108ч.	+			+			

	учитель истории								
22.	Лапшина М. М., учитель истории	2012-108ч.			+				+
23.	Петрова Т. Ф., зам. по ВР	-	+	+			+		
24.	Козлова Е. В. учитель экономики	-	+				+		
25.	Жаков Н. И., учитель ОБЖ	2010-120ч.	+				+		
26.	Юферов А. С., учитель технологии	2013-72 ч.		+		+			
27.	Окишева Л. М., учитель технологии	2013-72 ч.		+		+			
28.	Алексеева О. В., учитель музыки	2013-108ч.				+			
29.	Левина Ю. Н., педагог-психолог	2013-72 ч.				+			
	ИТОГО:		12 ч.	5 ч.	6 ч.	11 ч.	8 ч.	2 ч.	6 ч.

Задача 4. Методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания.

Этапы по развитию учительского потенциала.	Содержание работы.	Реализуемые принципы.
<i>1 этап.</i> Анализ потребностей педагогов и определение запроса школы.	Формируется школьная команда, которая формулирует первичный запрос школы на основании документов, определяющих развитие учреждения. Содержание потребностей педагогов определяется с помощью диагностик, анкетирования и индивидуального собеседования.	Реализуется принцип демократических взаимоотношений администрации и педагогов, а также принцип ориентированности на проблемные вопросы практики.
<i>2 этап.</i> Деятельность по развитию учительского потенциала.	Организуются формы сопровождения: - организация методической поддержки (консультирование, тьюторство, творческие группы, семинары, педсоветы). Эта деятельность носит характер передачи информации. - создание организационных и методических условий для участия педагогов в различных мероприятиях (курсы, конференции, РМО, практикумы, круглые столы). - оказание методической поддержки педагогам, ведущих педагогический эксперимент, апробацию; привлечение «продвинутых» учителей к работе по экспертизе методических разработок. - информационная поддержка учителей по представлению, обобщению своего опыта (конференция, мастер-класс, конкурс). - психолого-педагогическое сопровождение (индивидуальные консультации, тренинги)	Реализуется принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых педагогических технологий.
<i>3 этап.</i> Непосредственная деятельность педагога, нацеленная на	Педагог организует свое повышение квалификации на рабочем месте и имеет возможность максимально встроить его в свою работу по направлениям: - урочная деятельность;	Реализуется принцип создания условий для деятельности педагога.

использование новых технологий, форм, методов.	- внеурочная деятельность; - научно-методическая деятельность; - научно-исследовательская деятельность.	
4 этап. Оценочный.	Оценивание включает самооценку педагога и внешнюю оценку его деятельности. Диагностики должны выявлять: - качественные показатели уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов (уровень мотивации, уровень проектных умений, уровень исследовательских умений, уровень информационной культуры); - реализация учителем принципов педагогической деятельности («Успех порождает успех», «Право на ошибку», принцип сотрудничества и взаимодействия с учениками); - количественные критерии (повышение категории, победы в конкурсах, выступления, публикации и т.д.)	Обсуждение результатов производится на основе принципа демократических взаимоотношений администрации и педагогов.

Задача 5. Создание условий для стимулирования педагогических работников, внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых муниципальных услуг учреждения и эффективностью деятельности работника образовательного учреждения.

1. Участие в краевом проекте по стимулированию педагогических работников по результатам обучения школьников (Ступени).

Механизм реализации мероприятия:

оценка результатов обучения школьников на каждой ступени обучения в общеобразовательных и статусных школах за учебный год;
получение из бюджета Пермского края в бюджет школы межбюджетные трансферты на реализацию мероприятий для выплаты денежного поощрения педагогическим работникам школы;
направление средств на денежное поощрение директора, заместителей директора, педагогических работников.

2. Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам образовательных организаций.

В результате данного мероприятия будут достигнуты следующие результаты:

увеличен удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 30 лет;

повышение социального статуса педагога в социуме;

способность педагогов ориентироваться на рынке образовательных услуг, включая их участие в творческом и сетевом взаимодействии, обеспечивающем образовательный процесс, ориентированный на личность обучающегося.

3. Мероприятия, обеспечивающие кадровую политику в сфере образования района.

Участие педагогов школы в методических мероприятиях, организованных муниципальным казенным учреждением «Центр развития образования

Пермского муниципального района» и направленных на развитие профессиональных компетенций педагогических работников системы образования района, повышение качества образования:

- проведение районного профессионального конкурса «Золотое яблоко»;
- участие в краевом конкурсе «Учитель года»;
- проведение мероприятий с педагогами района, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогов района.

4. Участие в краевой долгосрочной целевой программе «Улучшение жилищных условий молодых учителей на 2012-2014 г.».

Механизм реализации мероприятия:

долгосрочная целевая программа «Улучшение жилищных условий молодых учителей на 2012-2014 г.».

Реализация данного мероприятия направлена на достижение целевого показателя:

удельный вес численности учителей школы в возрасте до 30 лет в общей численности учителей.

5. Участие в краевой долгосрочной программе «Устойчивое развитие сельских территорий».

долгосрочная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий».

Реализация данного мероприятия направлена на достижение целевого показателя:

удельный вес численности учителей школы в возрасте до 30 лет в общей численности учителей.

6. Предоставление на конкурсной основе жилья для педагогических работников учреждений образования района по наиболее проблемным категориям работников (учителя математики и естественно-научного цикла).

Механизм реализации мероприятия: предоставление на конкурсной основе 2 квартир ежегодно в течение 2014-2016 годов вновь привлекаемым высокопрофессиональным педагогам.

В результате данного мероприятия будут достигнуты следующие результаты:

повышение социального статуса педагога в социум;
привлечение в систему образования высокопрофессиональных педагогов;
повышение качества математического образования в районе.

7. Участие в реализации краевого проекта «Мобильный учитель».

Район участвует в проекте в части софинансирования расходов по содержанию автотранспорта «Мобильных учителей».

Реализация данного мероприятия направлена на достижение целевых показателей:

удельный вес численности учителей школы в возрасте до 30 лет в общей численности учителей.

8. Внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями и педагогическими работниками школы всех уровней.

Механизм реализации мероприятия:
совершенствование системы стимулирующих выплат с увязкой повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

12. 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 образовательного и воспитательного процесса;
- оснащение материальной базы предметных кабинетов;
- приобретение современной педагогической литературы, пополнение медиатеки.

13. Ожидаемые результаты реализации программы.

1. Увеличен удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 30 лет – до 14 %.
2. Увеличена доля учителей начальной и основной школы, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту, – до 100 %.
3. Доля педагогических работников школы, у которых оценка деятельности осуществляется на основании утвержденных показателей эффективности деятельности составит 100 %.
4. Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы составит 90%.
5. Уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников школы сохранится на уровне 100 % от уровня средней заработной платы по экономике Пермского муниципального района.
6. Создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности.

Процессы, на которые влияют запускаемые механизмы:

- повышение социального статуса педагога в социуме;
- повышение способности педагогам ориентироваться на рынке образовательных услуг, включая их участие в творческом и сетевом взаимодействии, обеспечивающем образовательный процесс, ориентированный на личность обучающегося;
- повышение открытости системы образования;
- становление нового качества образования в образовательной организации.

Аналитическая справка
о реализации «Программы развития кадрового потенциала в МОУ
Платошинская средняя общеобразовательная школа»
за I полугодие 2013-2014 учебного года.

V

1. Удельный вес численности педагогических работников образовательной организации в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы. – 32 педагога, 6 человек до 30 лет, 18,7%.
2. Доля учителей начального и основного общего образования, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту. Показатель характеризует степень готовности педагогических работников к внедрению федеральных государственных стандартов общего образования. Из 32 педагогов прошли курсовую подготовку по ФГОС – 18 человек, 56%; в марте 2014 года планируем обучить остальных педагогов.
3. Доля учителей образовательной организации, в которых оценка деятельности осуществляется на основании утвержденных показателей эффективности деятельности. Показатель закрепляет соотношения уровня заработной платы конкретного работника с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания. Комиссией по стимулированию работников школы разработала новый проект Положения по осуществлению стимулирующих выплат с учетом утвержденных показателей в соответствии с муниципальным заданием и иных показателей эффективности деятельности. Положение принято трудовым коллективом школы и проходит согласование с Управляющим советом и в РУО.
4. Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников образовательной организации. Доля аттестованных на 01.01.2014 года составляет- 90%.
5. Уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников образовательной организации общего образования. Показатель, связанный с уровнем средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения характеризует достижение показателей, закрепленных в указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. и отражает рост социального статуса и престижности профессии педагога в обществе – 35000 рублей.