

ПРИНЯТО
педагогическим
Советом ОУ
Протокол № 6 от "28" 05 2015 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ «Малоатлымская СОШ»
О.В. Афанасьева
Приказ от "04" августа 2015 г. № 194 - од

СОГЛАСОВАНО
Советом ОУ
Председатель
Гусева Л.Л. Гусева
Протокол № 5 "28" 05 2015г.

Программа развития кадрового потенциала при введении ФГОС ООО

Составители:

Греку С.В. – ЗДУВР, учитель начальных классов,
Тутынина Д.М. – ЗДВР, учитель математики,
Барсуков С.В. – учитель физики и информатики,
Павленко С.А. – руководитель МО, учитель начальных классов,
Груненко Н.В. – методист, учитель русского языка и литературы,
Беляева В.Н. – руководитель МО, учитель русского языка и литературы

Малый Атлым, 2015 г.

Паспорт программы

Наименование программы	«Программа развития кадрового потенциала при введении ФГОС ООО»
Основания для разработки	Поэтапное совершенствование кадрового потенциала
Нормативно-правовая база	-Послание президента РФ В.В.Путина Федеральному собранию РФ от 12.12.2012 г.; -Указ президента РФ № 597 от 07.05.2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; -Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»; -Распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 г. № 163-р «О концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы».
Сроки реализации программы	2015 – 2020 годы
Цель программы	Формирование эффективного кадрового потенциала и условий его дальнейшего развития; создание условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса.
Задачи программы	1. Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс. 2. Создание внутришкольной системы развития профессиональной компетентности педагогов с учетом требований ФГОС 3. Обеспечение условия для расширения мест демонстрации успешности педагогов. 4. Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов 5.Овладение основами научного анализа собственного педагогического труда учителями, воспитателями,

	<p>администрацией.</p> <p>6.Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию;</p> <p>7.Изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательного учреждения;</p> <p>8.Формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества).</p>
Ожидаемые результаты	<p>1. Профессиональный рост каждого педагога школы.</p> <p>2. Укрепление здоровья педагогических работников, обновление кадров.</p> <p>3. Развитие педагогической инициативы и творчества, освоение педагогами способов и методов обучения и воспитания обучающихся.</p> <p>4. Позитивная динамика качества образования обучающихся школы, т.е. достижения ими новых образовательных результатов.</p> <p>5. Выполнение показателей повышения эффективности и качества услуг в сфере дошкольного и общего образования.</p>
Участники программы	Педагогический коллектив школы
Источники и объемы финансирования	<p>-средства бюджета муниципального образования;</p> <p>-другие источники</p>

Пояснительная записка.

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

Цель программы. Формирование эффективного кадрового потенциала и условий его дальнейшего развития, субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности, создание условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса.

Цель достигается благодаря решению следующих **задач**:

1. Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс.
2. Создание внутришкольной системы развития профессиональной компетентности педагогов с учетом требований ФГОС
3. Обеспечение условия для расширения мест демонстрации успешности педагогов.
4. Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов
- 5.Овладение основами научного анализа собственного педагогического труда учителями, воспитателями, администрацией.
- 6.Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию;
- 7.Изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательного учреждения;
- 8.Формирование ценностно-ориентационного единства группы (профессионального сообщества).

Принципами организации деятельности в рамках программы можно считать следующие:

рефлексивность;

активность;

личностная значимость;

ценностная ориентированность;
практическая направленность;
диалогичность.

Этапы реализации Программы

Первый этап (организационный): 2015—2016 годы

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития школы и проектирование ее нового качественного представления в условиях перехода на ФГОС дошкольного и общего образования, освоение новых форм и процедуры аттестации педагогических кадров, реализация перспективного плана по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Второй этап (технологический): 2016—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.

Ресурсное обеспечение реализации Программы

Разработка и реализация программы развития кадрового потенциала, предусматривающей привлечение к преподавательской деятельности компетентных выпускников педагогических ВУЗов и СУЗов.

Повышение требований ко всем категориям работников (административно-управленческому, учебно-вспомогательному и хозяйственному персоналу), к их профессиональному уровню и повышению квалификации, освоению новых информационных технологий и методов организации образовательного процесса.

Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками.

Обеспечение гарантий трудовых прав и свобод работников, создание благоприятных условий труда, защита их прав и интересов, предоставление гарантий соблюдения требований по охране труда в отношении работников.

Повышение эффективности использования социальной инфраструктуры и физкультурно-оздоровительных объектов для поддержания здорового образа жизни и повышения культурного уровня работников и обучающихся.

Развитие школьных традиций.

Обеспечение участия всех участников образовательного процесса в управлении школой через общественные и профсоюзные организации.

Механизм управления реализацией программы.

Координатором Программы является администрация школы

Исполнителями Программы является педагогический коллектив школы.

Контроль исполнения Программы осуществляет директор школы. Формами предоставления результатов реализации Программы являются общественное заслушивание или отчёт на заседании Управляющего совета школы, педагогическом совете, размещение информации на сайте школы и другие.

Реализация программы предусматривает применение технологий, которые позволяют комплексно решать вышеперечисленные задачи:

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

«Круги сообществ» или «круги примирения» («Peasemaking Circles», «Sentencing Circles») - ювенальная технология, основанная на многовековых традициях разрешения конфликтов (прототипы «кругов сообществ» существуют в различных формах в культуре многих народов).

Важнейшей особенностью «кругов» является разрешение кризисных ситуаций путём привлечения всех заинтересованных людей к обсуждению актуальной проблемы с позиций общечеловеческих ценностей, что обеспечивает активность участников в принятии решения и разделении ответственности за его выполнение.

Данная технология основывается на принципах и процедурах восстановительной медиации и наиболее часто используется при разрешении конфликтов с большим количеством участников, а также может быть применена в случаях, когда необходимо сплотить коллектив, содействовать формированию общих ценностей в коллективе, организовать процесс принятия общего решения или создать условия для поддержки членов коллектива, находящихся в трудной жизненной ситуации (в широком смысле этого понятия).

Сетевое взаимодействие – это система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования; это способ деятельности по совместному использованию ресурсов. Предполагает одновременное выполнение участниками нескольких проектов в рамках общей среды и единого информационного поля. Приоритетом в таком случае становится не совершенствование деятельности отдельных постоянных субъектов, а улучшение их взаимодействия в целях реализации того или иного проекта или эффективного решения определенной проблемы.

Первичным элементом сетевого объединения выступает прецедент взаимодействия, сетевое событие (проект, семинар, встреча, обмен информацией и т.п.). Каждый субъект может вступать в определенное взаимодействие с сетью, и это взаимодействие составляет содержание индивидуального образовательного развития. Быть узлом сети – значит иметь собственное авторское содержание относительно общей проблематики сети, иметь собственные ресурсы для осуществления своего содержания, понимать, что это содержание частично и за счет других узлов сети приобретать дополнительные ресурсы.

Основные принципы работы «сети» - целенаправленное и организованное привлечение интеллектуальных, информационных, методических, инновационных, кадровых, консультационных и других ресурсов различных субъектов деятельности, установка на преодоление автономности и закрытости, взаимодействие на принципах партнерства. Результат - выстраивание прочных и эффективных вертикальных и горизонтальных связей между профессионалами и профессиональными командами, работающими над общими проблемами, когда порядок задается не процедурами, а общими действиями, их логикой.

Сетевое взаимодействие возможно при определенных условиях: совместная деятельность участников сети; общее информационное пространство; механизмы, создающие условия для сетевого взаимодействия; экспертная деятельность; презентация разработок участников сети не только профессиональному сообществу, но и всему обществу; добровольность распределения направлений (разделов, блоков и т.п.) между членами сети для более глубокого изучения и создания качественного ресурса; формирование общесетевого ресурса.

Педагогическое проектирование (с точки зрения технологии) — процедура, которая состоит в информационной подготовке некоторых изменений педагогической реальности, в предварительном осмыслении и описании таких изменений в форме

конкретных действий участников педагогического процесса. Это информационная база предстоящей деятельности педагога или коллектива педагогов по его реализации, набор алгоритмов, методик, правил принятия конкретных решений.

Содержательно такое проектирование основано на осмыслении ценностей педагогических процессов и явлений, на ценностном согласовании педагогической теории и собственных мировоззренческих позиций, социальных и личностных смыслов образования. Оно позволяет философски осмыслить и переосмыслить как ранее наработанный педагогический опыт, так и создать совершенно новый, нетрадиционный педагогический продукт.

Профессионально-творческая деятельность требует от проектировщиков самоопределения, умения отстаивать собственное мнение, высказывать суждения и умозаключения, учитывать и принимать мнения других, постоянно рефлексировать над своими индивидуальными результатами и результатами совместного труда. В широком смысле слова проектирование — это внесение ценностного компонента в педагогическую деятельность и поиск дополнительных ресурсов, латентных возможностей для осуществления замысла, оно изначально ориентировано на инновацию, на эксперимент, на прогнозирование.

Группа встреч (от англ. encounter group) - особый вид групповой психологической работы, фокусирующейся не столько на групповом процессе как таковом или на процессе развития навыков межличностных взаимодействий, сколько на поиске аутентичности (подлинности) и открытости в межличностных взаимоотношениях. Основные параметры межличностных взаимодействий в группах встреч: концентрация на чувствах и переживаниях, осознание самого себя, чувство ответственности, самораскрытие, фокусировка на происходящем «здесь и теперь». Лидер (ведущий) стремится к созданию атмосферы безопасности и доверия, ориентирует участников на безусловное позитивное принятие другой личности для преодоления сопротивления раскрытию личностных установок и включения в групповой процесс всех членов группы.

Разработчик концептуальных основ данной технологии, психотерапевт К.Роджерс (Rogers C. R.; первые эксперименты — в 1947 г.), характеризует суть группы так: «Относительно неструктурированная, обеспечивающая климат максимальной свободы для выражения личности, исследования чувств и межличностной коммуникации. Акцентируются интеракции между членами группы в атмосфере, которая поощряет каждого отказаться от своей защищенности и фасадов и таким образом дает ему возможность относиться к другим членам группы прямо и открыто... Индивидуумы

приходят к познанию себя и каждого другого более полному, чем это возможно в обычных социальных или рабочих отношениях; климат открытости, принятия, риска и честности порождает доверие, которое позволяет личности осознать и изменить установки к самозащите, проверить и принять обновленные и конструктивные формы поведения и впоследствии в ситуациях повседневной жизни относиться к другим более адекватно и эффективно».

Хотя группа встреч возникла как разновидность психотерапевтической группы, она используется, как правило, как форма групповой работы в целях стимулирования процессов личностного роста, так как основной акцент в работе группы встреч делается на самоисследовании участников группы, искренности и открытости в выражении чувств и переживаний, благодаря чему постепенно складывается атмосфера принятия и самопринятия в общении, которая воспринимается участниками группового процесса как теплая, поддерживающая и лично безопасная. Все это помогает участникам групповой работы углубляться в собственный опыт, исследовать как позитивные так и негативные его стороны, осознавать и принимать их.

Содержание программы (мероприятия/действия)

Название этапа	Задачи этапа / ожидаемые эффекты	Мероприятия/ действия	Результат/ продукт	Продолжительность действий и сроки мероприятий
1. Погружение в проблемное поле	–установление границ содержания проектной деятельности (проблемного поля); –актуализация индивидуального поля профессиональной деятельности педагога;	–диагностика уровня субъектности педагогов по отношению к собственному профессиональному развитию (срез 1); –установочный семинар по проблемам внедрения ФГОС; –рефлексивный проблемно-	–аналитическая справка на основе данных диагностики; –перечень проектных тем; –списочный состав творческих/ проблемных групп.	<u>1 месяц</u>

	<p>–определение локуса педагогической проблемы (индивидуально);</p> <p>–выбор области проектирования;</p> <p>–определение целей и задач проектирования;</p> <p>–определение ведущих ценностей-целей группы (профессионального сообщества).</p>	<p>разрешающий тренинг по типу «круги сообществ».</p> <p>–</p>		
<p>2.Разработка индивидуальных проектов</p>	<p>–формирование единого понятийного поля;</p> <p>–формулировка единых требований к ключевым параметрам индивидуальных проектов;</p> <p>–определение ведущих ценностей-средств группы (профессионального сообщества);</p> <p>–формирование</p>	<p>–установочный семинар по технологии проектирования</p> <p>–групповые супервизии (не менее 3-х);</p> <p>–написание проектов;</p> <p>–презентация/защита проектов.</p>	<p>–индивидуальные/ групповые проекты, включающие три направления деятельности:</p> <p>а)взаимодействие с учащимися; б) курсовую подготовку педагога-автора по проблеме, заявленной в проекте; в)создание интеллектуального продукта)</p>	<p><u>2 месяца</u></p>

	<p>эффективных механизмов «обратной связи» в группе;</p> <p>–планирование деятельности педагогов;</p> <p>–определение форм отчётности;</p> <p>–определение места предполагаемого проектного продукта в системе методической работы педагогического коллектива.</p>			
<p>3.Реализация индивидуальных проектов</p>	<p>–анализ, систематизация и обобщение профессионального опыта педагогов;</p> <p>–развитие проектной компетентности педагогов;</p> <p>–создание интеллектуального продукта;</p> <p>–решение конкретной</p>	<p>–групповые супервизии (не менее 3-х);</p> <p>–мероприятия, предусмотренные в индивидуальных проектах (в том числе курсовая подготовка).</p>	<p>–раздел основной образовательной программы школы;</p> <p>–авторские программы учебных курсов;</p> <p>–рабочие программы по предметам;</p> <p>–конспекты уроков;</p> <p>–подборки упражнений/ тестов/ контрольных;</p> <p>–планы работы кружков;</p> <p>–сценарии</p>	<p><u><i>До конца 1 года работы по программе</i></u></p>

	педагогической проблемы.		мероприятий и т.д.	
4.Рефлексия результатов индивидуальных проектов	–оценка результатов проектов; –прогнозирование возможных эффектов для образовательного учреждения; –эмоциональное отреагирование и осмысление пережитого (интеграция элементов ценностного поля сообщества).	–рефлексивный проблеморазрешающий тренинг по типу «круги сообществ»; –диагностика уровня субъектности педагогов по отношению к собственному профессиональному развитию (срез 2).	–эффект образовательный (позитивная динамика развития учащихся); –эффект системный (методические разработки с возможностью тиражирования); –эффект саморазвития педагога (портфолио); –аналитическая справка на основе данных диагностики.	<u><i>До конца 1 года работы по программе</i></u>
5.Презентация опыта работы по проблеме	–определение места проектного продукта в системе методической работы педагогического коллектива.	–школьная НПК ; –цикл мастер-классов; –сетевое взаимодействие.	–доклад; –презентация методических/дидактических материалов; –открытые уроки и т.п.	<u><i>До конца 1 года работы по программе</i></u>
6.Внедрение интеллектуальной проектной продукции в систему методическ	–организация системной работы по переходу образовательного учреждения к ФГОС; –организация	–формирование «методической копилки» в локальной сети ОУ; –организация работы «проблемных групп» по	–единое методическое пространство образовательного учреждения; –система работы по повышению	<u><i>2-ой год работы по программе</i></u>

ой работы образовател ьного учреждения	системной работы по повышению квалификации педагогических кадров в ОУ.	различным вопросам профессионального саморазвития (в т.ч. повышения квалификации).	квалификации педагогических кадров ОУ.	
7. Анализ результатов	–анализ системных эффектов для образовательного учреждения; –разработка рекомендаций.	–диагностика уровня субъектности педагогов по отношению к собственному профессиональному развитию (срез 3).	–системный анализ изменений по заявленным позициям; –аналитическая справка на основе данных диагностики.	

Основные мероприятия Программы

Задача	Мероприятие	Индикаторы результативности
Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций; • Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку.
Обновление состава педагогического коллектива	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка и реализация плана привлечения молодых специалистов в школу. 	<ul style="list-style-type: none"> • Укомплектованность школы педагогическими кадрами, имеющими

	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие института наставничества 	<p>высшее профессиональное образование.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Увеличение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет. • создание шефских пар
Создание внутришкольной системы развития профессиональной компетентности педагогов с учетом требований ФГОС и профессионального стандарта педагога	<ul style="list-style-type: none"> • составление и реализация перспективного плана повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. Перспективное планирование участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях. • Внедрение в учебный процесс дистанционных форм обучения, дополняющих учебный процесс. • Публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ. 	<p>Доля педагогов, занимающихся научной деятельностью.</p> <p>Доля педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме.</p> <p>Доля педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ.</p> <p>Доля педагогов, внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения.</p>
Обеспечение условия для расширения мест демонстрации успешности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> • Совершенствование портфолио педагогов • Создание электронных страниц педагогов на школьном сайте; • Организация и проведение мастер-классов педагогов; • Демонстрация опыта работы педагогов в школьном образовательном округе. 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов, имеющих Портфолио до 95%. • Рост доли педагогов школы, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы; • Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе до 40%.

<p>Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов</p>	<p>Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС второго поколения.</p> <p>Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов школы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Доля педагогов, получающих стимулирующие доплаты;
--	--	---

Ожидаемые результаты.

- ✓ повышение качества образования в школе;
- ✓ участие в инновационной деятельности школы 60% педагогических работников;
- ✓ увеличение количества победителей предметных олимпиад муниципального и краевого уровней;
- ✓ совершенствование педагогических технологий;
- ✓ рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;
- ✓ создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;
- ✓ рост профессионального уровня педагогических работников в соответствии с требованиями ФГОС и Профессионального стандарта педагога;
- ✓ рост доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, до 90%;
- ✓ 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 и в рамках исполнения институционального задания педагога;
- ✓ увеличение доли педагогов, заключивших эффективный контракт;

1. Системные эффекты:

- ✓ перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения;
- ✓ актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества;
- ✓ организация единой методической «сети» учреждения;

- ✓ разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ;
- ✓ разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (раздел основной образовательной программы школы, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/дидактических материалов различного рода);
- ✓ стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп).

2. Эффекты саморазвития педагогов:

- ✓ определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;
- ✓ развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;
- ✓ повышение качества содержания педагогического портфолио.

3. Образовательный эффект:

- ✓ позитивная динамика развития учащихся

Критерии эффективности реализации программы:

- ✓ количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического портфолио;
- ✓ количество и качество методических и дидактических разработок педагогов;

Диагностический инструментарий:

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

Условия реализации программы.

1. Финансово-экономические:

- ✓ средства на повышение квалификации (обучение) педагогического персонала;
- ✓ средства на стимулирование персонала;
- ✓ средства на техническое обеспечение разработки проектной продукции;

✓ средства на оплату труда руководителя подпрограммы.

2. Кадровые:

✓ руководитель (организатор и координатор проектной деятельности педагогов);

✓ методический консультант;

✓ технический консультант (руководитель медиа-центра);

✓ заведующий библиотекой.

3. Информационно-методические:

✓ свободный доступ к информационным Интернет-ресурсам;

✓ организация подписки на предметно-методические издания.

4. Материально-техническое обеспечение:

✓ наличие свободного доступа к ПК;

✓ свободный доступ в Интернет в здании ОУ;

✓ наличие беспроводной сети на территории ОУ;

✓ наличие единой локальной внутренней сети ОУ;

✓ достаточное количество электронных носителей информации.