

2014

Комплексно-целевая программа «Педагогические кадры»

*Характеристика кадрового обеспечения. Анализ
качественного состава кадров и определение
стратегических условий наращивания профессионального
потенциала педагогических и управленческих кадров в
последующие 5 лет*

*Паспорт программы, пояснительная записка, анализ факторов, цели
и задачи, перечень мероприятий, оценка эффективности*

Администратор
Государственное казенное общеобразовательное
учреждение Республики Дагестан «Шангодинско-
Шитлибская средняя общеобразовательная школа
Гунибского района»

02 09 2014



**Комплексно-целевая программа «Педагогические кадры» на 2014-2018 гг.
государственного казенного общеобразовательного учреждения Республики
Дагестан «Шангодинско-Шитлибская средняя общеобразовательная школа
Гунибского района»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Педагогические кадры
Основания для разработки КЦП	Объективные предпосылки и изменения в обществе и сфере образования, прогноз кадрового обеспечения ГКОУ РД «Шангодинско-Шитлибская СОШ Гунибского района» и совершенствование работы с педагогическими кадрами в целях содействия росту их профессиональной компетентности, обеспечение им социальных гарантий и создание условий для дальнейшего профессионального развития.
Заказчик КЦП	Администрация ГКОУ РД «Шангодинско-Шитлибская СОШ Гунибского района»
Разработчик КЦП	Творческая группа коллектива ГКОУ РД «Шангодинско-Шитлибская СОШ Гунибского района»
Исполнители Программы	Администрация, педагоги, попечительский совет, родительский комитет
Сроки выполнения	2014-2018 годы
Цель КЦП	Создание условий для сохранения и развития кадрового потенциала ГКОУ РД «Шангодинско-Шитлибская СОШ Гунибского района»
Основные задачи КЦП	- Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения. - Разработка и реализация системы мер по развитию наставничества и постдипломному сопровождению (адаптации, обучению, развитию) молодых специалистов – выпускников педагогических вузов и колледжей; - Оптимизация системы обучения и повышения квалификации, переподготовки кадров на основе современных информационных и коммуникационных технологий - Внедрение в работу педагогов практики сетевого взаимодействия, деятельности социальных сетей педагогов, направленную на обновление содержания образования и взаимную методическую поддержку - Создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников образовательного учреждения
Финансовое обеспечение Программы	Финансирование осуществляется за счет средств Республиканского бюджета, внебюджетных источников финансирования, грантов и побед педагогов в конкурсах различной направленности. Объемы финансирования уточняются ежегодно при формировании бюджета на очередной финансовый год
Ожидаемые результаты реализации Программы	- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников ГКОУ; - создание условий для закрепления молодых специалистов в ГКОУ; - развитие системы социальной поддержки педагогических работников учреждения; - полное обеспечение педагогическими и руководящими кадрами учреждения.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Образование сегодня рассматривается как один из национальных стратегических ресурсов развития страны. Современный социальный заказ в сфере образования требует от образовательного учреждения создать условия для более осознанного и качественного самоопределения учащихся, адаптировать систему образования к рынку труда.

За последние годы в системе образования произошли существенные изменения. Одним из основных направлений образовательной инициативы «Наша новая школа» является развитие учительского потенциала. В условиях вариативности подходов к осуществлению образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата - качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

Направления модернизации системы образования в РФ на 2014-2018 годы подчеркивают важнейшую роль учреждений образования как составляющую образовательного пространства, сложившегося в современном российском обществе и как одного из определяющих факторов развития склонностей, способностей и интересов личностного, социального и профессионального самоопределения детей и молодежи.. Оно социально востребовано, требует постоянного внимания и поддержки со стороны общества и государства как образование, органично сочетающее в себе воспитание, обучение и развитие личности ребенка.

Перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога. Современный педагог должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

1. Общие положения

Кадровая политика — целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей образовательного учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

I. Анализ исходного состояния проблемы и обоснование необходимости ее решения на программной основе

Программа составлена с учетом объективных предпосылок и изменений в обществе и сфере образования, прогноза кадрового обеспечения школы и предполагает совершенствование работы с педагогическими кадрами в целях содействия росту их профессиональной компетентности, обеспечение им социальных гарантий и создание условий для дальнейшего профессионального развития.

Программа основывается на всестороннем анализе качественного состава кадров и определении стратегических условий наращивания профессионального потенциала педагогических и управленческих кадров в последующие 5 лет.

Педагогический коллектив – есть, прежде всего, коллектив людей разных по возрасту и опыту педагогической работы, по характеру и коммуникабельности, по интересам и ценностным ориентациям, по темпераменту и волевым качествам.

В период с 2010 по 2014 г.г. в учреждении значительно обновился кадровый состав. Это связано с несколькими причинами:

- Интенсивность инновационных преобразований, происходящих в стране и в нашем образовательном учреждении. Высокий темп работы и высокая требовательность, внедрение новых технологий, в том числе информационно-коммуникационных, развитие сетевого взаимодействия на основе Интернет-технологий накладывает отпечаток и на требования, предъявляемые к педагогам, в нем работающим.

- Политика государства на улучшение демографической ситуации в стране повлияла на обеспеченность системы образования ЦРР-ДС квалифицированными кадрами. На 01.09.2014 г. в учреждении находятся на больничном листе по беременности и родам, а так же в отпуске по уходу за ребенком 2 педагога из 14, 2 сотрудника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала.

- Снижение престижа профессии педагога в глазах общественности

- Невысокая заработная плата

Все вышеназванное сказывается на изменении кадрового состава.

Анализ движения кадров

Основными причинами движения кадров за три года является переход педагогов на работу в другие сферы деятельности, не связанные с образованием. Одной из причин перехода педагогов в другие отрасли деятельности являются невысокая заработная плата и трудности в выполнении профессиональных обязанностей в связи с высокой интенсивностью работы.

Анализ возрастного ценза кадрового обеспечения образовательного учреждения показывает, что средний возраст педагогов 35 лет, т.е. возраст, когда юношеский максимализм сменился навыками глубокого анализа ситуации, процессов, происходящих в повседневной жизни, когда у человека выработались стойкие приоритеты и взгляды на окружающую действительность, когда произошла полная социализация личности и открываются возможности для полной творческой самореализации.

Анализ стажевого показателя свидетельствует о том, что 72% педагогов образовательного учреждения имеют большой практический опыт взаимодействия с детьми, 28% не имеют достаточного опыта (стаж работы до 5 лет).

Весь педагогический	По возрастным группам
---------------------	-----------------------

состав, включая совместителей	всего	до 40 лет	41-50	51-65	свыше 65	средний возраст
	18	12	3	2	1	35
	По стажу работы					
	25 и выше	21-25	16-20	10-15	4-9	до 3
% от работников	16,6 %	11 %	5,5 %	16,6 %	27,7 %	22 %
Руководитель	1	-	-	1	-	
Заместитель	1	-	1	-	-	1
Педагогические работники	3	2	1	3	5	4

Анализируя данные по аттестации педагогических кадров можно сделать выводы о достаточно высоком уровне научно-теоретической, методической и психолого-педагогической подготовки педагогов образовательного учреждения. Вместе с тем, пополнение учреждения молодыми специалистами выдвигает проблему создания условий для вновь приходящей молодежи по быстрой адаптации и самореализации в профессиональной деятельности, к актуализации, заложенных в молодом специалисте потенциальных возможностей.

На 01.09. 2013года	Всего прошли аттестацию		В том числе присвоены категории	
	количество	%	высшая	первая
	12	72	4	8

Характеристика кадрового обеспечения по уровню образования показывает, что в учреждении все педагогические работники имеют высшее образование. Однако, выдвигаемые лицензионные требования к кадровому составу современных образовательных учреждений вида — сельские малокомплектные школы, ставят перед администрацией и коллективом учреждения задачи повышения уровня профессионального образования.

Всего	Высшее образование	Незаконченное высшее	Среднее профессиональное
18	18	-	-
100%	100%	-	-

Коллектив школы — многоуровневый механизм. Результаты исследования работы педагогов (анкетирование, индивидуальные беседы, наблюдения, анализ степени участия в методической работе) показывают, что педагоги имеют межличностные (симпатия, антипатия и т. п.) отношения, но совместная деятельность для них является определяющей.

Вместе с тем, динамичное развитие общества, имеющийся дисбаланс между потребностями социума и родителей в качестве и форме образовательных услуг, с одной стороны, и готовностью и способностью педагогов эти услуги оказывать, с другой стороны, — приводит к переосмыслению требований к уровню профессиональной компетенции педагогов. Необходимо решить задачи дальнейшей социальной защиты работников, закрепления молодых специалистов, стимулирования и дифференцированной оплаты педагогических работников образовательного учреждения в зависимости от результатов их деятельности.

В программе предусмотрено осуществление мер, направленных на решение указанных задач.

2. Цели и задачи

Целью комплексно-целевой программы «Педагогические кадры» является создание условий для сохранения и развития кадрового потенциала ГКОУ РД «Шангодинско - Шитлибская СОШ Гунибского района» Программа предусматривает решение следующих задач.

- Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения.
- Разработка и реализация системы мер по развитию наставничества и постдипломному сопровождению (адаптации, обучению, развитию) молодых специалистов – выпускников педагогических вузов и колледжей;
- Оптимизация системы обучения и повышения квалификации, перепод- готовки кадров на основе современных информационных и коммуникационных технологий
- Внедрение в работу педагогов практики сетевого взаимодействия, деятельности социальных сетей педагогов, направленную на обновление содержания образования и взаимную методическую поддержку
- Создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников образовательного учреждения

Программа составлена с учетом объективных предпосылок и изменений в обществе и сфере образования, прогноза кадрового обеспечения ГКОУ РД «Шангодинско - Шитлибская СОШ Гунибского района» и предполагает совершенствование работы с педагогическими кадрами в целях содействия росту их профессиональной компетентности, обеспечение им социальных гарантий и создание условий для дальнейшего профессионального развития.

Программа основывается на всестороннем анализе качественного состава кадров и определении стратегических условий наращивания профессионального потенциала педагогических и управленческих кадров в последующие 5 лет.

Целевые индикаторы:

- внедрение системы оплаты труда педагогов в зависимости от достигнутого уровня компетентности и результатов деятельности;

- создание механизма общественно-профессионального аудита педагогических работников;
- модернизация системы наставничества;

3. Перечень мероприятий и работ по реализации Программы

Перечень программных мероприятий Программе и предусматривает мероприятия по следующим направлениям:

- обеспечение кадровых потребностей государственной системы образования;
- повышение статуса и социальная поддержка педагогических работников;
- повышение профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников.

4. Оценка эффективности реализации Программы

Социально-экономическая эффективность заключается в самом предназначении Программы — сохранение и развитие кадрового потенциала в интересах личности, общества, учреждения.

От качества подготовки кадров как части системы образования, в конечном счете, зависит обновление учреждения как базового звена всей системы образования, а значит экономический и социальный прогресс в населенном пункте. Базируясь на представлении образования как процесса социализации, можно позитивно влиять на процессы усвоения молодым поколением ценностей, норм, установок, образцов поведения и жизнедеятельности, присущих современному социуму, что снизит социальную напряженность, уровень преступности, безработицы и проявления других негативных явлений в городе.

Социальная эффективность от реализации Программы заключается в следующем:

- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников ГКОУ РД «Шангодинско - Шитлибская СОШ Гунибского района»;
- создание условий для закрепления молодых специалистов в ГКОУ РД «Шангодинско - Шитлибская СОШ Гунибского района»;
- развитие системы социальной поддержки педагогических работников учреждения;
- полное обеспечение учреждения педагогическими и руководящими кадрами.

5. Ответственные лица за реализацию кадровой политики

Ответственность за реализацию кадровой политики лежит на руководителе образовательного учреждения. Он является организатором всей работы по данному направлению. Координаторами мероприятий по решению основных кадровых задач являются заместители директора, в должностные обязанности которых включены различные вопросы управления персоналом.

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Наименование этапа	Сроки	Содержание этапа
I- подготовительный этап	2014– 2015 г.	1. Обновление банка педагогического состава. 2. Выявление противоречий и проблем педагогических работников. 3. Определение перспективных направлений развития творческого потенциала педагогических работников. 4. Составление перспективного плана повышения квалификации и аттестации педагогических кадров.
II- внедренческий этап	2015– 2016г.	1. Реализация задач программы. 2. Промежуточный анализ реализации программы и её корректировка.
III- аналитико-результативный этап	2016 – 2017 г.	1. Анализ достигнутых результатов. 2. Систематизация полученных данных, анализ условий, обеспечивающих результаты программы. 3. Определение перспектив дальнейшего развития.

7. Основные мероприятия по реализации кадровой политики

ГКОУ РД «Шангодинско - Шитлибская СОШ Гунибского района»;

Задачи	Основные мероприятия	Ожидаемые результаты
1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения	1. Осуществление ротаций сотрудников (внутренних и внешних) 2. Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров (проводится в соответствии с разработанными оценочными методиками и технологиями). 3 . Поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам. При этом основными характеристиками кадровой политики являются: -привлечение на работу опытных педагогов (стаж от 10 лет);	- Повышение эффективности деятельности сотрудников. - Отсутствие вакансий педагогических и иных должностей. - Привлечение на работу молодых специалистов.

	-наличие для кандидатов соответствующего образовательного ценза; -привлечение на работу молодых специалистов; -преимущественный прием сотрудников на постоянной основе. 4. Внедрение системы наставничества 5. Многоступенчатая процедура отбора и приема на работу на основе принципов профессионализма и личностных компетенций. При этом оценка профессиональных компетенций кандидата осуществляется непосредственным руководителем будущего сотрудника	- Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров.
2. Создание эффективной системы мотивации труда	1. Реализация механизма денежного вознаграждения (постоянная гарантированная часть и переменная часть, которая является функцией результативности деятельности самого сотрудника, его подразделения и в целом всего учреждения). Порядок и механизмы оплаты труда регламентируются трудовым договором, законодательными и нормативными актами, Положением об оплате труда Образовательного учреждения. 2. Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку. 3. Выдвижение кандидатуры работника на награждение отраслевыми и государственными наградами. 4. Административная поддержка работников, работающих в инновационном режиме. 5. Организация и проведение школьных конкурсов на лучшего учителя, лучшего классного руководителя и т.п. 6. Выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов на районные, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства.	-Повышение эффективности деятельности сотрудников. -Количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами. -Рост инновационной активности педагогических кадров. - Повышение доли участия педагогов в конкурсном движении

	7. Обеспечение эргономики и рационализации рабочих мест сотрудников	
3. Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, укрепление исполнительности и трудовой дисциплины	1. Комплекс организационно-контролирующих мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины. Правила производственного поведения регламентируются: Уставом образовательного учреждения, Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными регламентами. 2. Проведение смотров –конкурсов предметно-развивающей среды (не реже чем 2 раза в год). 3. Организация комплекса мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения основных положений охраны труда	-Поддержание организационного порядка в учреждении. -Укрепление исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины
4. Оптимизация системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев	1. Организация внутрикорпоративного обучения в разнообразных формах: а)обучение через участие педагогов в работе школьных методических объединений; б)наставничество; в)внутриучрежденческие семинары и тренинги; г)недели педагогического мастерства и др. 2. Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров через систему обучения на ИПКПК РД (не реже 1 раза в 5 лет) 3. Поддержка повышения квалификации без отрыва от производства. 4. Аттестация педагогических и руководящих кадров. 5. Анализ организационной культуры сотрудников учреждения (на основе специально разработанных методик). 6. Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на воспитание у сотрудников учреждения чувства общности, лояльности и надежности в работе.	

8. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Исполнители
	Диагностика актуальных образовательных потребностей педагогов.	Ежегодно	Зам. директора по УВР
	Диагностика профессиональных затруднений педагогов.	Ежегодно	Зам. директора по УВР
	Организация самообразования учителей (разработка образовательных маршрутов, сопровождение, контроль).	Ежегодно	Зам. директора по УВР
	Поиск, разработка и внедрение диагностик по изучению качества образовательного и воспитательного процесса, личностных особенностей и профессиональных потребностей педагогов	Ежегодно	Зам. директора по УВР
	Участие в обучающих семинарах, краевых педчтениях по обобщению и распространению передового педагогического опыта	Ежегодно	ПДО
	Разработка плана по профессиональной подготовке и переподготовке кадров, формирования дополнительных профессиональных компетентностей	Ежегодно	Зам. директора по УВР
	Изучение и обобщение передового педагогического опыта педагогов Центра.	Ежегодно	Зам. директора по УВР
	Совершенствование форм активных и интерактивных методов обучения педагогов: краевые педчтения и семинары, педсовет, методобъединение и др.	Ежегодно	Зам. директора по УВР, методист
	Освоение новых образовательных технологий педагогами	Ежегодно	Зам. директора по УВР, методист
	Организация и проведение конкурса педагогического мастерства среди педагогов центра	Ежегодно	Зам. директора по УВР
	Участие в районных конкурсах педагогического мастерства.	Ежегодно	Зам. директора по УВР, методист
	Участие в районных и краевых семинарах	Ежегодно	Зам. директора по УВР, методист
	Комплексное диагностирование педагогов	Ежегодно	Зам. директора по УВР
	Создание индивидуальных портфолио педагогов	Ежегодно	Зам. директора по УВР, методист
	Обеспечение доступа к методическим ресурсам через сеть Интернет	Ежегодно	Зам. директора по УВР, методист
	Оптимизация образовательного процесса: внедрение новых педагогических технологий, использование интерактивных форм методов обучения	Ежегодно	Зам. директора по УВР, методист