|  |  |
| --- | --- |
| **Принято:**на заседании педагогического совета (протокол № 5 от 26.12.2016г.)Секретарь педагогического совета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Смирнова О.В. | **«Утверждено»**Директор открытой школы № 97\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Капшай Д.С.Приказ № 01-02/201 от 30.12.2016г. |
|  |  |

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ**

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОТКРЫТАЯ (СМЕННАЯ) ШКОЛА № 97»

**«РАЗВИТИЕ И ОБНОВЛЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА»**

действует с 01.01.2017 до 31.12.2021г.

город Ярославль

**1. Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Развитие и обновление кадрового потенциала  |
| Заказчик программы |  Администрация школы |
| Основание для разработки  | ФЗ-№ 273 «Об образовании в Российской Федерации» |
| Разработчик программы | Административный и педагогический состав открытой школы № 97 |
| Цель программы | Повысить качество образовательных услуг |
| Задачи программы | 1. Выявить кадровый потенциал.
2. Повысить профессиональный уровень педагогических работников.
3. Перевести работников на эффективный контракт.
4. Привлечь педагогов на постоянную работу (100% учителей – основные работники).
5. Повысить среднюю заработную плату педагогов.
6. Подготовить педагогов к работе в условиях введения ФГОС.
7. Создать эффективную модель непрерывного профессионального роста педагогов.
 |
| Сроки и этапы реализации  | **I этап. Базовый – 2016-2017 учебный год:**– анализ результатов независимой оценки качества образовательной деятельности (результаты опроса обучающихся старших классов, родителей;– перевод сотрудников на эффективный контракт;– планирование реализации основных направлений программы;– создание условий реализации программы;– начало реализации программы.– разработка формы анкеты и проведение анкетирования среди педагогов.**II этап. Основной – 2017- 2018, 2018-2019, 2019-2020 учебный год:**– поэтапная реализация программы в соответствии с целями и задачами;– промежуточный мониторинг результатов;– корректировка планов в соответствии с целями и задачами и промежуточными результатами.**III этап. Заключительный ‑ 2020-2021 учебный год:**– завершение реализации программы;– мониторинг результатов;– анализ результатов. |
| Основные мероприятия(направления) | * Поддержка и стимулирование педагогических работников (переход на эффективный контракт, изменение локальных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда и стимулирования);
* Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников школы.
* Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.
* Обновление структуры и содержания методической работы
* Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников.
* Развитие системы школьных традиций для педагогов.
* Привлечение молодых кадров
 |
| Исполнители мероприятий | Директор, заместитель директора по УВР, секретарь, заведующий хозяйством, педагоги |
| Источники финансирования программы | Бюджетные средства, привлеченные спонсорские средства (добровольные пожертвование, помощь депутатов).  |
| Ожидаемые результаты реализации программы | * Утверждены локальные акты школы, регламентирующие фонда оплаты труда и распределение стимулирующей части работникам школы;
* Все педагоги переведены на эффективный контракт;
* Повышено качество образовательных услуг (100% справляемость выпускников с ОГЭ, ЕГЭ).
* Эффективное проведение мероприятий направленных на социализацию учащихся (снижение доли несовершеннолетних состоящих на учете различных уровней до 10%);
* Создана методическая «копилка» наработок педагогов школы.
* Доля педагогов с первой и высшей категорией 75-80%.
 |
| Организация контроля исполнения программы | Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется директором открытой школы № 97 |

1. **Пояснительная записка.**

**Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения**

**программным методом.**

Актуальность создания программы «Развитие и обновление кадрового потенциала» обусловлена переменами, происходящими во всех сферах общества и прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Современный педагог должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города, округа и области. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Программа развития кадрового потенциала открытой школы № 97 определяет основные направления и приоритеты деятельности школы по эффективному использованию кадрового ресурса, развитию кадрового потенциала, осуществлению мер, направленных на повышение профессионализма и уровня квалификации руководящих и педагогических работников.

Особенностью программы является ориентация на овладение способами деятельности, которые могут получить развитие в системе внутришкольного повышения квалификации. 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, реализацию ФГОС. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию.

**Цель программы**: повысить качество образовательных услуг.

Для достижения цели были **поставлены следующие задачи**:

1. Выявить кадровый потенциал.
2. Повысить профессиональный уровень педагогических работников.
3. Перевести работников на эффективный контракт.
4. Привлечь педагогов на постоянную работу (100% учителей – основные работники).
5. Повысить среднюю заработную плату педагогов.
6. Подготовить педагогов к работе в условиях введения ФГОС.

7. Создать эффективную модель непрерывного профессионального роста педагогов.

**Участники программы:** педагогический коллектив школы.

**2.Информационная справка о школе.**

Полное наименование образовательного учреждения в
соответствии с Уставом: муниципальное общеобразовательное учреждение «Открытая (сменная) школа № 97».

Юридический адрес: 150007, город Ярославль, станция
Урочь, дом 10. Фактический адрес: 150007, город Ярославль, станция
Урочь, дом 10.

Телефон/факс: 24-04-88

Адрес электронной почты: yarsch097@yandex.ru

Адрес сайта: http://school97.edu.yar.ru

Учредитель: департамент образования мэрии города Ярославля

150000, город Ярославль, Волжская Набережная, д.27

**Основные этапы развития школы:**

1900 г. – железнодорожное двуклассное училище, после Октябрьской революции «Начальная железнодорожная школа № 14»;

1960 г. – школа рабочей молодежи (ШРМ -18);

1967 г. – вечерняя средняя школа № 18 (ВСШ № 18);

1993г. – средняя общеобразовательная школа № 18 с вечерней (сменной) формой обучения;

1997г. – открытая (сменная) общеобразовательная школа № 97 (ОСОШ № 97).

Количество обучающихся – 126 (на начало учебного года)

Численность педагогического персонала – 10.

Численность управленческого персонала (администрации) – 2 человека.

Численность вспомогательного, обслуживающего и технического
персонала – 6 человек.

**Ресурсная база:**

Материальная база школы отвечает требованиям нормативно-правовой документации. Для реализации образовательных программ оборудовано и оснащено 7 учебных кабинетов. В школе создан современный компьютерный класс, который отвечает всем требованиям, компьютеры объединены в локальную сеть, имеется выход в интернет, имеются технические средства обучения: мультимедийный проектор, принтер, телевизор, музыкальный центр, плеер, имеется медиатека. В школе оборудован кабинет основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, который оснащен современными наглядными информационными материалами по всем разделам курса ОБЖ, в кабинете имеются тренажеры для занятий спортом. В школе создан краеведческий центр, в состав которого входит музей. Школьная библиотека оснащена в соответствии с требованиями и укомплектована новыми учебниками по всем предметам.

**Государственные документы МОУ «Открытая (сменная) школа № 97»:**

1. Устав муниципального образовательного учреждения открытой
(сменной) общеобразовательной школы № 97,
утвержденный приказом департамента образования мэрии города
Ярославля № 01-05/796 от 12.10.2015г.
2. Договор о взаимоотношениях общеобразовательного учреждения и учредителя № 20 от 01.06.2009г.
3. Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр
юридических лиц.
4. Свидетельство о постановке на учет в налоговом органе.
5. Лицензия на право осуществления образовательной деятельности
регистрационный номер № 468/15 от 22 декабря
2015г.
6. Свидетельство о государственной аккредитации регистрационный номер 180/15 от 22 декабря 2015 года; срок действия до 26 апреля 2026г.
7. Свидетельство «О государственной регистрации права на постоянное
(бессрочное) пользование земельного участка под школу» от 13.04.2010 г.
8. Свидетельство «О государственной регистрации права на
оперативное управление зданием» от 03.06.2009 г.

**3. Комплексный анализ участников образовательного процесса школы.**

**3.1. Динамика численности педагогического состава.**

 Число постоянно работающих педагогов сократилось за 5 лет с 14 до 10 человек, что связано с:

* сокращением числа обучающихся в школе в последние годы;
* уменьшение нагрузки учителей;
* пенсионным возрастом педагогов;
* отсутствием социально-экономических условий для молодых специалистов.

В текущем учебном году общий состав коллектива школы составил: 16 человек (1 директор, 1 заместитель директора по УВР, 8 педагогов, 6 человека обслуживающего персонал).

Педагогический коллектив состоит из 10 педагогов (в том числе директор). Директор школы также ведет уроки. Из 10 педагогов только 6 работают на постоянной основе, 4 педагога – внешние совместители.

Таблица 1. Динамика численности учителей школы за период 2012-2017гг.

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель** | **Учебный год** |
| 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 |
| Количество педагогов всего (из них имеют высшую и первую квалификационную категорию) | 14 (11) | 11 (6) | 11 (7) | 10 (8) | 11 (5) |
| Основные работники | 9  | 9 | 8 | 8 | 7 |
| Внешние совместители | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 |

По стажу педагогической работы в образовательном учреждении работают опытные педагоги. По уровню образования в школе все педагоги с высшим педагогическим образованием. Большинство педагогов в возрасте от 50 лет.

Таблица 2. Педагогический стаж учителей.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Педагогический стаж, годы | 0–3 | 3–5 | 5–10 | 10–15 | 15–20 | 20 ≤ |
| Количество педагогов | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| % | 10 | 20 | 0 | 10 | 10 | 50 |

Таблица 3. Возрастной состав педагогов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст | До 30 лет | 30-40  | 40-50 | 50-60 |
| Количество педагогов | 2 | 1 | 2 | 5 |
| % | 20 | 10 | 10 | 50 |

Уровень образования педагогов стабильный – все педагоги имеют высшее образование.

По уровню квалификации на основе аттестации 50 % учителей имеют высшую и I категорию (в том числе 2 внешних совместителя), что свидетельствует о недостаточно высоком профессиональном уровне коллектива. Из основных работников только 3 педагога аттестованы на высшую или первую категорию.

Относительно педагогического стажа преобладает по численности самая большая группа учителей со стажем более 20 лет.

 Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность. Но наблюдается «старение кадров» и требуются условия для обновления кадров.

**3.2. Особенности контингента школы.**

Контингент школы неоднороден по возрастному составу, социальному и производственному опыту, условиям жизни, мотивации учения. Основная масса учащихся школы – это педагогически и социально запущенные дети. Большинство учащихся равнодушны, беспечны, не видят перспективы учения. Это делает их чрезвычайно неподатливыми воспитанию. Подростки приходят в школу уже сформированными, а многие с грузом негативного опыта. Такие дети есть как в основной, так и в средней школе. Наиболее трудно обучаемые дети в основной школе. Они имеют очень низкий уровень обученности, пробелы в знаниях, отсутствие мотивации к обучению, заниженные требования, явную педагогическую запущенность. Наряду с подростками обучаются ученики, оставившие техникумы, училища, пришедшие из армии, более взрослая работающая молодежь.

В контингенте школы на 01.09.2016г. 126 учеников, в том числе 68 несовершеннолетних из которых 23 ученика состоят на учете в КДН, отделе полиции (т.е. каждый третий). Со всеми учениками, состоящими на учете, проводится комплекс профилактических мероприятий в рамках межведомственного плана утверждаемого комиссией по делам несовершеннолетних. За период 2014-2015гг. 9 учащихся были осуждены.

**3.3. Особенности организации образовательного процесса в открытой школе № 97.**

В учебном процессе используется – заочная форма обучения и индивидуальный условный подход. Заочные группы с наполняемостью от 9 человек позволяют организовать гибкий режим обучения сдвоенных групп, который предоставляет возможность учащимся посещать занятия утром или вечером, в зависимости от их занятости: в кружках, секциях, на работе. Этот режим снимает жесткие временные рамки, от которых ученики уже ушли из общеобразовательных школ.

В основной школе обязательно используется индивидуально – дифференцированный подход в обучении, элементы коммуникативного подхода, которые предполагают вводить личностно – ориентированные технологии, противопоставляющие традиционным технологиям атмосферу заботы, сотрудничества, создают условия для самореализации личности обучающихся. Используются такие формы занятий, как урок – игра, урок - экскурсия, уроки с практической направленностью, обобщающе – повторительные уроки, показывающие межпредметные связи. Для обучающихся основной школы организованы спортивные секции, клубы которые они охотно посещают. На втором уровне обучение организовано по четвертям с промежуточной аттестацией за каждую четверть. Домашние задания носят репродуктивный, тренировочный, практический характер. Для более качественной подготовки к ГИА в учебный процесс введены пошаговые ежемесячные контрольные диагностические работы по русскому языку и математике.

Результатом такого подхода к обучению является то, что подростки, не посещавшие массовую общеобразовательную школу, оживают, оттаивают, начинают понимать новое для них к себе отношении. И если в прежней школе им внушали, что они не смогут закончить 9 класс, то у нас, несмотря на проблемы и определенные трудности большая часть выпускников 9 класса осваивают образовательные программы основного общего образования.

Таблица 4. Социальный паспорт школы на 01.01.2017г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Классы** | **Районы** | **Возрастной состав** | **Отставание в обучении****(в годах)** | **Здоровье обучающихся** | **Педагогически и социально запущенные подростки** |
| **до 18** | **после 18** |
|  | **человек** | **заволжский** | **ленинский** | **кировский** | **Фрунзенский** | **Дзержинский** | **ярославский** | **М** | **Д** | **М** | **Д** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **хронические заболевания** | **инвалиды** | **удовлетворительное** | **хорошее** | **практически здоров** | **под следствием** | **условный срок** | **ВШК** | **КДН** | **ПДН** |
| 8 | 13 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 11 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 9 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| 9-1 | 14 | 9 | 0 | 0 | 1 |  2 | 2 | 11 | 3 | 0 | 0 |  6  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| 9-2 | 12 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 9-3 | 7 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| **итого** | **46** | **34** | **0** | **0** | **1** | **3** | **8** | **30** | **12** | **2** | **2** | **8** | **2** | **0** | **1** | **0** | **3** | **10** | **0** | **35** | **0** | **0** | **4** | **1** | **9** | **7** | **2** |
| 10 | 21 | 14 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 6 | 9 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 8 | 1 | 1 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| 11-1 | 11 | 8 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 | 1 | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 2 |
| 11-2 | 26 | 19 | 0 | 1 | 0 | 2 | 4 | 4 | 1 | 16 | 5 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 2 |
| 12 | 14 | 7 | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 10 | 4 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **итого** | **72** | **48** | **1** | **2** | **2** | **7** | **12** | **10** | **7** | **41** | **14** | **4** | **10** | **2** | **1** | **4** | **28** | **3** | **2** | **68** | **0** | **0** | **0** | **0** | **11** | **7** | **4** |
| **итого** | **118** | **82** | **1** | **2** | **3** | **10** | **20** | **40** | **19** | **43** | **16** | **12** | **12** | **2** | **2** | **4** | **31** | **13** | **2** | **103** | **0** | **0** | **4** | **1** | **22** | **14** | **8** |
| **59** | **59** | **63** | **22** |

**3.4. SWOT-анализ открытой школы № 97.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| 1. Гибкость и вариативность форм обучения (сочетание индивидуальной формы, заочной формы обучения, возможность обучения как в первую, так и во вторую смену).*2.* Индивидуальный подход к учащимся и родителям.3. Благоприятный морально-психологический климат.4. Наличие школьного музея.5. Сплоченный коллектив.6. Универсальность (работа учителей с разными группами учеников).7. Организация работы с родителями. | *1.* Низкий уровень посещаемости занятий учениками.2. Круглогодичное движение обучающихся и сменность контингента.3. Низкий уровень базовых знаний учеников, которые приходя в школу4. Отсутствие сети Интернет в каждом учебном классе.5. Неподготовленность учителей к работе в рамках специфики школы.6. Совмещение работы и учебы у большинства учащихся.7. Недостаточный уровень внеклассной работы.8. Устаревшая материально-техническая база школы. Устаревшее оборудование в компьютерном классе.9. Низкий интерес родителей к образовательному и воспитательному процессу.10. Отсутствие в штате педагога-психолога. |
| **Возможности (ресурсы)** | **Угрозы** |
| 1*.* Сотрудничество с партнерами (общественные организации, другие открытые (сменные) школы города, центры ППМС, близлежащие школы Заволжского района, учреждения дополнительного образования).2. Привлечение к образовательному и воспитательному процессу родителей.3. Привлечение спонсоров (депутаты, крупные компании и гипермаркеты города).4. Перспективы развития района. | 1. Конкуренция за учащихся с другими открытыми (сменными) школами.2. Отсутствие нормативно-правовых актов регулирующих образовательную деятельность открытых (смены) школ. |

**4. Задачи по развитию кадрового потенциала в открытой школе № 97.**

Исходя из специфики учебно – воспитательного процесса открытых (сменных) школ учитель должен обладать, наряду с общими требованиями к компетенции учителя общеобразовательной школы, следующими качествами:

1. Высокая стрессоустойчивость и социальная зрелость, терпимость и терпение;

2. Способность работать с педагогически запущенными учениками, в том числе с учащимися, имеющими большой перерыв в обучении;

3. Умение работать среди учащихся с низким уровнем воспитанности и самоконтроля;

4. Использовать современные педагогические технологии, индивидуальный, дифференцированный, коммуникативный подход в обучении;

5. Умение создавать атмосферу комфорта и доброжелательности.

Также с учетом введения Федерального государственного образовательного стандарта и Профессионального стандарта педагог должен:

6. Обеспечивать организацию образовательного процесса, направленного на формирование у учащихся метапредметных компетенций (регулятивных, познавательных, коммуникативных), способности их использования в учебной, познавательной и социальной практике, самостоятельному планированию и осуществлению учебной деятельности и организации учебного сотрудничества с педагогами и сверстниками, построению индивидуальной образовательной траектории.

7. Формировать и сопровождать индивидуальные образовательные траектории обучающихся.

8. Руководить проектной деятельностью обучающихся.

9. Работать в условиях реализации программ инклюзивного образования;

10. Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение.

Как показывает анализ динамики кадрового состава и образовательных результатов школы, проблемы низкой эффективности ОО во многом обусловлены **недостатками** кадрового потенциала школы:

– низкий квалификационный уровень учителей;

– низкая вовлеченность педагогов в формирование образовательного пространства школы;

– нежелание педагогов проходить курсы повышения квалификации, профессионально развиваться, проводить семинары;

– большой процент внешних совместителей, которые не замотивированы на развитие ОО;

– высокий процент педагогов «в возрасте»;

– «текучесть» кадров;

– низкие результаты сдачи учащимися ЕГЭ, ГИА;

­ **Итогом работы** по развитию кадрового потенциала должно стать:

1. Повышение профессиональной компетентности педагогов.
2. Эффективное проведение мероприятий направленных на социализацию учащихся (снижение доли несовершеннолетних состоящих на учете различных уровней до 10%);
3. Снижение доли учащихся, не освоивших образовательную программу.
4. Обновление структуры и содержания методической работы.
5. Создание методической «копилки» наработок педагогов школы.
6. Повышение доли педагогов с первой и высшей категорией до 75-80%.

**4. Система программных мероприятий (содержание работы) и ожидаемые результаты по развитию и обновлению кадрового потенциала**

| **Направления деятельности** | **Мероприятия** | **Результаты**  | **Сроки** | **Ответственные** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Изучение степени удовлетворенности заказчика образовательных услуг** | Изучение и анализ результатов независимой оценки качества образовательной деятельности (результаты опроса обучающихся и родителей открытой школы № 97). | Составление аналитической справки и плана мероприятий по повышению уровня удовлетворенности учеников и родителей | до 01.09.2017г. | Директор;Заместитель директора по УВР;Секретарь;Заведующий хозяйством |
| Разработка формы анкеты и проведение анкетирования среди педагогов. | Сбор анкет | 01.09.-30.09.2017 | Директор;Заместитель директора по УВР;Секретарь;Заведующий хозяйством |
| Обработка данных о степени удовлетворенности педагогов школы | Составление аналитической справки и плана мероприятий по повышению уровня проблемных категорий | 1.10.-31.10 2017 | Директор;Заместитель директора по УВР;Секретарь;Заведующий хозяйством |
| **Финансовое стимулирование педагогических работников** | Вручение педагогам уведомлений о переходе на эффективный контракт педагогам | Уведомления | до 01.01.2017 | Директор |
| Обсуждение показателей эффективности на совете трудового коллектива. Утверждение показателей эффективности. Переход на эффективный контракт. Внесение показателей эффективности в дополнительное соглашение к трудовому договору | Утверждены показатели эффективности деятельности педагогов | до 01.03.2017 | Директор;Заместитель директора по УВР;Секретарь. |
| Переработка внутренних локальных актов регламентирующих вопросы оплаты: 1. Положение об оплате труда;2. Положение о премировании;3. Положение о порядке установления стимулирующих выплат;4. Положение о выплатах социального характера | Согласование на совете трудового коллектива и утверждение локальных актов, регламентирующих оплату труда. | до 01.03.2017 | Директор |
| **Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников** | Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной команды | Повышение квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года | до 30.12.2017г. | Директор школы |
| Переработка должностных инструкций педагогов  | Согласование на совете трудового коллектива и утверждение должностных инструкций соответствующих требованиям Профессионального стандарта, ФЗ-№ 273 «Об образовании в Российской Федерации»педагога, ФЗ | до 30.12.2017г. | Директор;Заместитель директора по УВР; |
| Представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами  | Поощрение труда педагогов-новаторов. | Ежегодно на день Учителя | Администрация, педагогический совет школы |
| Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников школы. | Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения | Формирование заказа на подготовку педагогических кадров | Ежегодно до 30 июня | Директор школы |
| Организация обучения всех учителей основам работы с Интернет-ресурсами.Обеспечение технических условий для доступа к Интернету каждому педагогу. | Достижение стопроцентной ИК-компетенции педагогов школы | Весь период | Зам. директора по УВР |
| Проведение профориентационной работы на педагогические специальности | Ориентация выпускников школы в педагогические учебные заведения (в т.ч. по контрактно-целевому приему) | Весь период | Кл. руководители, зам. директора по УВР |
| **Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров** | Организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала | Повышение мастерства учителя.Теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования | Ежемесячно | Зам. директора по УВР |
| Организация дистанционного обучения педагогов | Регистрация педагогов на сайтах дистанционного обучения. | Весь период сентябрь-апрель | Зам. директора по УВР |
| Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. | Организация стажировок, обязательные курсы повышения квалификации, консультации методистов и опытных педагогов, участие в школе молодого учителя | Весь период сентябрь-апрель | Зам. директора по УВР  |
| Проведение семинаров, направленных на усиление коммуникативных возможностей учителей  | Организация семинаров-практикумов: 1.«Искусство самопрезентации»2.«Оптимизация образовательного процесса через формирование ключевых компетенций в воспитании и образовании».3. «Как избегать и разрешать конфликты» | Весь период сентябрь-май | Зам. директора по УВР,  |
| Развитие конкурсного движения педагогов | Организация школьного конкурса авторских методических разработок.Увеличение количества участников конкурсного движения различного уровня | Весь период  | Зам. директора по УВР  |
| **Обновление структуры и содержания методической работы** | Совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом |  | до 30.12.2018 | Зам. директора по УВР,  |
| Развитие системы внутришкольного контроля (ВШК). | Разработка алгоритма и плана по мероприятиям внутришкольного контроля.Привлечение педагогов школы к участию во ВШК (отчеты педагогов о проделанной работе). | Весь период  | Зам. директора по УВР |
| Овладение основами научного анализа собственного педагогического труда учителями, классными руководителями, администрацией | Формирование методической копилки с материалами различной тематики (по запросу педагогов и результатам ВШК) | Весь период | Управленческая команда |
| Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников | Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы  | Создание в учительской уголка для отдыха, психологической разгрузки. Рациональное расписание в соответствии с нагрузкой педагогов | Весь период  | Управленческая команда. |
| Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра | Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями | Весь период | Директор школы |
| Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий  | Релаксация и сохранение профессионального долголетия | Весь период | Заведующий хозяйством |
| **Выход на новый уровень организационной культуры учреждения** | 1.Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера.2. Развитие системы школьных традиций3. Создание бренда школы4. Празднования Юбилея Школы: 120-лет с момента открытия (2020 год) | Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе | Весь период | Директор, заместитель директора по УВР. Педагог-организатор, педагоги |
| **Привлечение молодых кадров и совместителей из других ОУ.** | 1. Рациональная организация труда педагогов.2. Создание комфортной среды в учреждении | Создание условий для привлечения специалистов в сельскую школу. | Весь период | Директор |

**5. Мониторинг деятельности по реализации программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Предполагаемые результаты реализации программы** | **Индикаторы измерения** |
| 1. Повышение качества образовательных услуг
 | – все выпускники успешно сдают ОГЭ, ЕГЭ; |
| 1. Создание условий для профессионального роста каждого педагога
 | – рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, открытых уроках;– повышение доли педагогов с первой и высшей категорией до 75-80%; |
| 1. Освоение педагогами школы инновационных способов и методов обучения и воспитания учащихся
 | – положительная динамика прохождения педагогами курсов повышения квалификации |
| 1. Движение кадров
 | – все педагоги - основные работники;– приток молодых специалистов;– сохранение постоянных кадров |
| Успешная социализация учащихся | – снижение доли несовершеннолетних состоящих на учете в КДН и отделах полиции с 30% до 10%; |
| 1. Укрепление здоровья педагогических работников
 | Уменьшение количества педагогов с различного рода заболеваниями; снижение дней и количества б/л на 1 педагога и замещений в связи с болезнью педагога. |
| Создана методическая «копилка» наработок педагогов школы. | – разработка программ по направлениям деятельности |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Логико-структурная матрица программы развития муниципального общеобразовательного учреждения «Открытая (сменная) школа № 97»**

**«Развитие и обновление кадрового потенциала»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направление** | **Измерители** | **Источники информации** | **Допущения и риски** |
| **Общая цель:**Повысить качество образовательных услуг | 1. Успешная социализация учащихся (снижение доли несовершеннолетних состоящих на учете различных уровней до 10%).2. Справляемость с ЕГЭ, ОГЭ 100% выпускников.3. Увеличение контингента учащихся до 150-160 учеников. | * результаты независимой оценки качества;
* аттестационные листы;
* итоги набора-2019-2020 уч.г.
 |  |
| **Конкретная цель:**1. Обновить и развить кадровый потенциал;2. Создать условия для профессионального роста педагогов;3. Обновить структуру и содержание методической работы | 1. Доля учителей с первой и высшей категорией.2. Результативное участие в мероприятиях городского и областного уровней3. Количество проведенных семинаров, тематических педсоветов внутри школы.4. Доля основных работников школы по отношению к внешним совместителям. | * аттестационные листы;
* анкетирование;
* результаты ЕГЭ, ОГЭ;
* официальный сайт школы;
* личные сайты педагогов;
 | * сопротивление части участников образовательного процесса образовательной политике школы;
* низкая мотивация к участию в проекте;
* субъективность в оценке профессиональной компетенции педагога.
* отсутствие качественного, соответствующего государственным образовательным стандартам, инструментария для проведения мониторинговых исследований.
* сопротивление педагогического коллектива нововведениям;
* низкая активность педагогического коллектива.
* в ОО приходят ученики уже состоящие на учете в КДН, ОП, вследствие чего доля учеников состоящих на учете повышена.
 |
| **Результаты:****Организационные:**1. Утверждены внутренние локальные акты
2. Проведено анкетирование среди педагогов.
3. Составлен план мероприятий по повышению уровня удовлетворенности учеников, родителей и педагогов.
 | 1. Количество утвержденных локальных актов;2. Доля педагогов принявших участие в опросе. 3. Согласованный с исполнителями и утвержденный решением педсовета план работы. | * официальный сайт школы
* справка по исследованию
* система программных мероприятий
 | * недостоверность и умалчивание проблем при заполнении анкет
 |
| **Кадровые:**1. Утверждены и включены в трудовые договора показатели эффективности деятельности педагогов
2. Разработаны новые должностные инструкции.
 | 1. Со всеми педагогами заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам.2. Новые должностные инструкции, утвержденные и подписанные исполнителями.  | * приказ об утверждении показателей эффективности;
* дополнительное соглашение к трудовым договорам;
* приказ об утверждении должностных инструкций;
* информация на школьном сайте.
 | * сопротивление педагогов переходу на эффективный контракт и внедрению новых должностных инструкций, основанных на требованиях профессионального стандарта педагога.
 |
| **Методические:**1. Создана методическая «копилка» наработок педагогов школы.
2. Сформирована модель обучения и развития педагогов школы
 | 1. методический «банк». | * протокол заседания совета трудового коллектива;
* информация на школьном сайте
 | * низкая мотивация педагогов.
 |
| **Информационные:**6. Проведено самообследование. |  | * самообследование и отчет по самообследованию на сайте школы
 | * низкая мотивация педагогов.
 |
| **Действия:** | См. систему программных мероприятий |

­­­

**Логико-структурная матрица программы развития муниципального общеобразовательного учреждения «Открытая (сменная) школа № 97»**

**«Развитие и обновление кадрового потенциала»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направление** | **Измерители** | **Источники информации** | **Допущения и риски** |
| **Общая цель:**Повысить качество образовательных услуг | 1. Успешная социализация учащихся (снижение доли несовершеннолетних состоящих на учете различных уровней до 10%).2. Справляемость с ЕГЭ, ОГЭ 100% выпускников.3. Увеличение контингента учащихся до 150-160 учеников. | * результаты независимой оценки качества;
* аттестационные листы;
* итоги набора-2019-2020 уч.г.
 |  |
| **Конкретная цель:**1. Обновить и развить кадровый потенциал;2. Создать условия для профессионального роста педагогов;3. Обновить структуру и содержание методической работы | 1. Доля учителей с первой и высшей категорией.2. Результативное участие в мероприятиях городского и областного уровней3. Количество проведенных семинаров, тематических педсоветов внутри школы.4. Доля основных работников школы по отношению к внешним совместителям. | * аттестационные листы;
* анкетирование;
* результаты ЕГЭ, ОГЭ;
* официальный сайт школы;
* личные сайты педагогов;
 | * сопротивление части участников образовательного процесса образовательной политике школы;
* низкая мотивация к участию в проекте;
* субъективность в оценке профессиональной компетенции педагога.
* отсутствие качественного, соответствующего государственным образовательным стандартам, инструментария для проведения мониторинговых исследований.
* сопротивление педагогического коллектива нововведениям;
* низкая активность педагогического коллектива.
* в ОО приходят ученики уже состоящие на учете в КДН, ОП, вследствие чего доля учеников состоящих на учете повышена.
 |
| **Результаты:****Организационные:**1. Утверждены внутренние локальные акты
2. Проведено анкетирование среди педагогов.
3. Составлен план мероприятий по повышению уровня удовлетворенности учеников, родителей и педагогов.
 | 1. Количество утвержденных локальных актов;2. Доля педагогов принявших участие в опросе. 3. Согласованный с исполнителями и утвержденный решением педсовета план работы. | * официальный сайт школы
* справка по исследованию
* система программных мероприятий
 | * недостоверность и умалчивание проблем при заполнении анкет
 |
| **Кадровые:**1. Утверждены и включены в трудовые договора показатели эффективности деятельности педагогов
2. Разработаны новые должностные инструкции.
 | 1. Со всеми педагогами заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам.2. Новые должностные инструкции, утвержденные и подписанные исполнителями.  | * приказ об утверждении показателей эффективности;
* дополнительное соглашение к трудовым договорам;
* приказ об утверждении должностных инструкций;
* информация на школьном сайте.
 | * сопротивление педагогов переходу на эффективный контракт и внедрению новых должностных инструкций, основанных на требованиях профессионального стандарта педагога.
 |
| **Методические:**1. Создана методическая «копилка» наработок педагогов школы.
2. Сформирована модель обучения и развития педагогов школы
 | 1. методический «банк». | * протокол заседания совета трудового коллектива;
* информация на школьном сайте
 | * низкая мотивация педагогов.
 |
| **Информационные:**6. Проведено самообследование. |  | * самообследование и отчет по самообследованию на сайте школы
 | * низкая мотивация педагогов.
 |
| **Действия:** | См. систему программных мероприятий |

­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_тий за учебный годое соглашение к трудовому договоруу учебный годое соглашение к трудовому договоруу