Паспорт программы «Кадры»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Кадры |
| Основные исполнители программы | Педагогический коллектив школы |
| Цели программы  | Создание условий для качественного повышения профессионального образования педагогических кадров, повышение требований к личности педагога, закрепление молодых специалистов в образовательном учреждении |
| Задачи программы | -  изучение основных проблем в работе с кадрами и определение приоритетных направлений повышения эффективности кадровой политики;- обеспечение условий для образовательного и квалификационного роста кадрового потенциала;- подготовка резерва руководящих кадров  |
| Сроки и этапы реализации | 2011-2014 годы |
| Перечень программных мероприятий | - создание нормативных документов по работе с кадрами;- формирование резерва руководящих работников;- разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами ОУ;- организация работы с кадрами;- формирование заявки на курсовую подготовку, повышения квалификации работников;- организация конкурсов профессионального мастерства;- экспертиза и обобщение передового опыта педагогов школы. |
| Ожидаемые конечные результаты | - создана система непрерывного педагогического образования и повышения квалификации педагогов;- повысилась эффективность сопровождения управленческих решений в школе;- создан резерв администрации школы- сформирована деловая корпоративная культура учреждения |
| Организация контроля за исполнением программы | -  администрация школы по истечению учебного года информируют педагогический коллектив о достигнутых результатах |

1

**Раздел I**

**Содержание проблемы и ее обоснование**

Кадровую ситуацию в школе можно  охарактеризовать как стабильную. Человеческие ресурсы - основной потенциал учреждения и деятельность по его развитию одна из ведущих задач руководства, так как:

- педагоги создают микроклимат, напрямую и опосредовано способствуют полноценному развитию ребенка;

- единство усилий педагогического коллектива, в сочетании с активностью детей, приводят в итоге к достижению ключевых целей образования.

  Анализируя работу школ вскрыты причины неуспешности учреждения связанные с кадровым потенциалом это:

- высокий уровень общественного заказа на повышенный уровень образовательных услуг и неготовностью некоторых педагогов к его  обеспечению;

- низким статусом педагогов в обществе и одновременным возрастанием к нему требований со стороны различных групп населения, государства, обучающихся.

- повышение требований к профессиональной компетентности педагогов;

- усиление конкурентных преимуществ ряда ОУ, и низким качеством образования в нашей школе;

- старением   педагогических кадров, необработанностью системы деятельности по формированию резерва кадров.

 **Характеристика педагогического коллектива по количественным и качественным параметрам.**

 В 2010-2012 учебном году в школе работало 32 педагога. Из них:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Параметр** | **2010** | **2011** | **2012** |
| общее количество работников | 57 | 60 | 62  |
| штатных работников | 32 (56%) | 32 (53%) | 32 (52%) |
| совместителей | 1 (1,8%) | 2 (3%) | 2 (3%) |
| с высшим образованием | 30 (53%) | 33 (55%) | 33 (53%) |
| среднее профессиональное образование | 8 (14%) | 6 (10%) | 6 (10%) |
| работников до 55 лет | 26 (46%) | 28 (47%) | 28 (45%) |
| средний возраст | 44 | 45 | 52 |
| высшая категория | 10 (18%) | 10 (22%) | 10 (16%) |
| первая категория | 12 (21%) | 13 (22%) | 13 (21%) |
| вторая категория  | 8 (14%) |  8 (13%) | 8 (13%) |
| не имеют квалификационной категории | 1 | 2 | 2  |

2

**Раздел II**

**Основные цели и задачи программы**

 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.

***Цель:*** Создание условий для качественного повышения профессионального образования педагогических кадров, повышение требований к личности педагога, закрепление молодых специалистов в образовательном учреждении

***Задачи:***

* изучение основных проблем в работе с кадрами и определение приоритетных направлений повышения эффективности кадровой политики;
* обеспечение условий для образовательного и квалификационного роста кадрового потенциала;
* закрепление молодых специалистов
* подготовка резерва руководящих кадров

**Раздел III.**

Сроки и этапы реализации программы 2011-2014 годы

**Раздел IV**

**4.1. Система программных мероприятий**

* Внедрить передовой опыт в практику деятельности школы.
* Организовать публикации творческих работ учителей.
* Создавать условия для творческой работы и для роста профессионального мастерства учителей через курсовую и межкурсовую переподготовку.
* Совершенствовать систему поощрения творчески активно работающих сотрудников.
* Создать комфортные здоровьесберегающие условия для повышения профессионального мастерства, через обеспечение оптимальной нагрузки, совершенствование методической работы.
* Создание психологических комфортных условий в коллективе, повышение исполнительской и трудовой дисциплины.
* Формирование нового профессионального мышления педагогов и деловой корпоративной культуры учреждения.

3

**4.2. Модель работы с педагогическими кадрами**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Планирование работы с кадрами** | **Организация работы с кадрами** | **Руководство работы с кадрами** | **Контроль работы с кадрами** |
| создание нормативных документов | расстановка кадров и распределение обязанностей | мотивация кадров на повышение эффективности деятельности | оценка индивидуального вклада |
| расчет потребностей в кадрах | отбор кандидатов на руководящие должности |  создание комфортного психологического климата в коллективе | контроль работников и анализ деятельности руководителя |
|  формирование резерва кадров |  повышение компетентности кадров (обучение) |  использование адекватного стиля взаимодействия | аттестация педагогических и руководящих работников |
| разработка программ |   |  социальная защита персонала |  обобщение опыта, проведение конкурсов педагогического мастерства |
|   |   | реализация системы поощрения и стимулирования |   |

Данная модель составляет основу для разработки мероприятий по реализации программы:

**4.3. Система мероприятий по реализации программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Мероприятия** | **Срок** | **Ответственный** |
| **1.** |  **Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения** |
|   | 1. Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров | ежегодно | директор, заместитель директора по УВР и ВР |
| 2. Планирование работы с педагогическими кадрами | ежегодно | заместитель директора по УВР и ВР |
| 3.Планирование работы с молодыми специалистами (школа молодого специалиста) | ежегодно | директор, заместитель директора по УВР и ВР |
|  | 4. Разработка и реализация системы отбора кандидатов на руководящую должность. Формирование резерва администрации. | 2010 | директор |
| 5. Внедрение системы наставничества | ежегодно | администрация |

4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 6.Планирование работы с резервом администрации школы |  | директор |
| 7. Обеспечить социально – правовые гарантии для педагогов. Социальная защита персонала | постоянно  | администрация, профком  |
| 8. Изучение мнений работников по актуальным вопросам организации образовательно-воспитательного процесса и педагогической практики | ежегодно | педагог-психолог |
| 9. Оптимизация психологического климата в коллективах через проведение тренингов, участие в общественной жизни коллектива | ежегодно | педагог-психолог, профком |
| 10. Разработка и реализация плана по охране труда и улучшению условий труда работников учреждения. Соблюдение норм охраны труда | ежегодно | администрация, профком |
| 11. Консультирование по социально-правовым проблемам | постоянно | администрация, профком  |
| **2.** | **Мотивация сотрудников учреждения на повышение эффективности и результативности деятельности:** |
| ».  | 1. Реализация вариативной системы поощрения системы поощрения педагогических и руководящих работников.  | постоянно | администрация, профком  |
| 2. Разработка системы оценивания деятельности персонала, оценки индивидуального вклада сотрудников в развитие и функционирование учреждения | постоянно | администрация, профком |
| 3. Проведение школьных туров муниципальных конкурсов:     - «Учитель года»;     - «Самый классный классный»;--- - «Конкурс молодых учителей» | ежегодно  | администрация  |
| 4. Экспертиза и обобщение педагогического передового опыта | ежегодно | администрация |
| 5. Проведение благотворительных мероприятий с ветеранами педагогического труда | ежегодно, по особому плану  | администрация, профком |
|  | 6. Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку, распределение современного учебного оборудования | постоянно, по итогам работы | администрация |
| 7. Выдвижение кандидатур работников на награждение отраслевыми и государственными наградами | ежегодно | администрация |

5

|  |  |
| --- | --- |
| **3.** | **Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, укрепление исполнительской дисциплины** |
|  | 1. Комплекс организационно-контролирующих мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины | постоянно | администрация |
| 2. Проведение смотров учебных кабинетов | ежегодно | администрация |
| 3. Организация комплекса мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения основных положений охраны труда | постоянно | ответственный по ОТ |
| **4.** | **Оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов** |
|  | 1. Организация внутрикорпоративного обучения в разнообразных формах: * -обучение через участие педагогов в работе школьных методических объединений;

 -семинары и тренинги; -н - недели педагогического мастерства и др. | постоянно | администрация |
| 2. Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров через систему обучения на базе СКИРО ПК и ПРО | постоянно | администрация |
| 3. Аттестация педагогических и руководящих кадров | ежегодно | администрация |
| 4. Анализ организационной культуры сотрудников учреждения | ежегодно | педагог-психолог |
| 5. Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на воспитание у сотрудников школы чувства общности, лояльности и надежности в работе | ежегодно | администрация |
| **5** | **Школа молодого учителя** |
| **5.1.** | **Организационные** |  |  |
| **5.1.1.** | Ознакомление с планом работы школы на учебный год | сентябрь | директор школы |
| **5.1.2.****5.1.3.****5.1.4.** | Диагностика педагогических затруднений молодых учителейПодготовка молодых учителей к профессиональным конкурсам молодых специалистовУчастие молодых учителей в профессиональных конкурсах школьного и городского уровня |  | педагог-психологруководители ШМО администрация школы  |
| **5.2.** | **Методические** |  |  |
| **5.2.1.** | Совместная работа школы с учителями-наставниками | в течениеучебного года | руководители ШМО |
|  6 |
| **5.2.2.** | ***Проведение лекций:***- Современный урок (типология,целеполагание, различные формыобучения);- Психолого-педагогические проблемывзаимодействия с ученическимколлективом (формирование мотивов ипривычных форм поведения, учетвозрастных и индивидуальныхособенностей при организациивоспитательной работы);- Психологический аспектвзаимодействия начинающего учителя сродителями (формированиепсихологического контакта с родителями,условия эффективного общения сродителями, проведение родительскогособрания);- Организация внеурочнойвоспитательной работы в классе (задачи,содержание, формы и методыорганизации деятельности учащихся,типичные трудности и недостатки вжизни детского коллектива). | в течение года | заместитель директора по УВР и ВР,педагог-психолог |
| **5.2.3**. | ***Проведение практических семинаров:*** |  |  |
| **2.3.** | - Обзор методической литературы и ЦОРпо предмету;- Школьная документация (планы уроков,план воспитательной работы с классом,отдельными учащимися; личные делаучащихся, классные журналы, отчетыродительских собраний)- Анализ и самоанализ урока;Посещение молодыми учителями урокови мастер - классов лучших учителейИзучить и отследить на уроках использование современныхобразовательных технологийИзучить технологию самоанализасовременного урокаИзучить методику проведениявнеклассного мероприятия по предмету,воспитательного мероприятия с классом | в течение года | библиотекарь,заместитель директора по УВР и ВР, руководители ШМО |

 7

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **5.3.** | **Контрольно-аналитические** |  |  |
| **5.3.1.** | Анкетирование удовлетворенности работы молодого учителя, психологической атмосферы в коллективе | май | педагог-психолог |
| **5.3.2.** | Анализ работы с молодыми учителями за учебный год | май | администрация |
| **5.3.3**. | Планирование работы на следующий год | май | администрация |

**Раздел V**

**Организация управления и механизмы реализации программы**

 Ответственность за реализацию кадровой политики лежит на руководителе учреждения.

 ***Координатором*** мероприятий выступают заместители директора по УВР и ВР, в должностные обязанности которых включены вопросы управления персоналом. Они осуществляют:

- планирование;

- организацию работы с кадрами;

- руководство и контроль за эффективным выполнением мероприятий.

 Администрация школы по истечению каждого года информируют педагогический коллектив о достигнутых результатах.

 ***Механизм*** реализации данной программы включает:

- подготовку положений, планов, обновления банка данных;

- корректировку Программы.

**Раздел VI**

**Показатели эффективности реализации программы развития школы**

* готовность к реализации принятых целей и задач;
* своевременное выявление новых проблем;
* способность работать в меняющихся условиях
	+ - * удовлетворенность содержанием, организацией и условиями трудовой деятельности;
			* престижность работы в учреждении.

**Раздел VI I**

**Ожидаемые результаты реализации программы**

 Реализация мероприятий программы позволит:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения;

- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных

 сотрудников образовательного учреждения.

- повышение эффективности деятельности сотрудников школы;

- отсутствие вакансий педагогических и иных должностей;

- привлечение на работу молодых специалистов;

- сформировать систему непрерывного педагогического образования;

- повышение профессионального уровня педагогических и управленческих кадров;

8

- повышение эффективности сопровождения управленческих процессов в системе

образования;

- создание резерва  администрации школы;

- количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными

 наградами;

- рост инновационной активности педагогических кадров;

- повышение доли участия педагогов в конкурсном движении;

- создание и поддержание организационного порядка в учреждении, повышение

 исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных

 обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;

**-**формирование деловой корпоративной культуры учреждения.

9

УТВЕРЖДЕНО:

Педагогическим советом

Протокол № \_1\_\_

 от «30» августа 2011г.

**ПРОГРАММА КАДРЫ**

**муниципального общеобразовательного учреждения**

**средней общеобразовательной школы № 5 с.Прикумское**

**Минераловодского района**

**на 2011 - 2014 годы**

**с.Прикумское**

 **2011 год**