БАЗОВАЯ ПЛОЩАДКА ФЕДЕРАЛЬНОЙ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ «ДОСТИЖЕНИЕ НОВОГО КАЧЕСТВА ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ»

Инновационная базовая площадка Барнаульского округа

«Система управления развитием кадрового потенциала школы в условиях введения и реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования».

Приоритетный национальный проект «Образование»

Министерство образования и науки Российской Федерации

Диплом

вручается

муниципальному общеобразовательному учреждению

«Средняя общеобразовательная школа

Ленинского района № 126» г. Барнаула

Алтайского края

победителю
конкурса общеобразовательных учреждений,
внедряющих
инновационные образовательные программы

Министр образования и науки
Российской Федерации

А. Фурсенко

Приказ Минобрнауки
России от 15 мая 2008 г. № 146

г. Москва
2008 год

УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПО ОБРАЗОВАНИЮ И ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ

ДИПЛОМ

вручается

муниципальному
общеобразовательному учреждению
“Средняя общеобразовательная школа № 126"
г. Барнаула -

победителю конкурса
инновационных общеобразовательных учреждений
"Новая школа Алтая - 2011”

Заместитель Губернатора Алтайского края,
начальник управления Алтайского края
по образованию и делам молодежи

Ю.Н. Денисов

приказ от 5 августа 2011 г. № 2828

Администрация Ленинского района города Барнаула

СВИДЕТЕЛЬСТВО
№ 13

КОЛЛЕКТИВ
муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 126»
(директор — ЗАГАЙНОВ Александр Викторович)

в соответствии с постановлением администрации Ленинского района города Барнаула от 08.07.2010 №1411 занесен на районную Доску Почета.

Глава администрации Ленинского района **В.И. Золотарев**

август 2010 г.

ПРЕЗИДЕНТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

БЛАГОДАРНОСТЬ

За заслуги в области образования
и достигнутые трудовые успехи

коллективу
муниципального общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа № 126"
города Барнаула Алтайского края

Москва, Кремль
26 ноября 2011 г.
№ 769-рп

Д. Медведев

Управление развитием кадрового потенциала школы в условиях введения и реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования

Государственная политика	Субъект федерации	Образовательное учреждение
➢модернизация образовательных программ направленных на достижение современного качества учебных результатов и результатов социализации; ➢оценка качества образования на основе принципов открытости, объективности, прозрачности, общественно-профессионального участия; ➢обновление содержания и технологий образования; развитие вариативности образовательных программ; ➢опережающее обновления содержания и технологии образования; ➢оценка качества образования посредством повышения квалификации кадров системы образования в области измерений, анализа и использования результатов оценочных процедур.	➢обеспечение использования в полной мере имеющегося современного учебно-лабораторного, учебно-производственного, компьютерного оборудования; ➢оптимизация системы документооборота и сбора информации, в том числе путем совершенствования системы мониторинга качества образования. ➢совершенствование финансово-экономических механизмов поддержки реализации инновационных мероприятий; ➢участие общественности в управлении и контроле качества (наблюдательные, попечительские и управляющие советы); обеспечение учебными заведениями информации о своей деятельности; увеличение роли профессионального самоуправления.	➢внедрение инновационных технологий обучения; ➢интеграция деятельности педагогов и учащихся с целью создания совместных творческих проектов; ➢принцип сотрудничества, внимание к субъектному опыту ученика; ➢оценка результатов обучения на основе анализа знаний, умений и навыков, а так же совокупности компетенций и личностных качеств, приобретенных школьниками; ➢формирование профессионально-компетентной личности педагога, способной к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию; ➢стимулирование образовательных учреждений к разработке программ инновационной деятельности педагогов.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №126» г.Барнаула «Наша новая школа» на период 2011-2015 года

Цель:
формирование механизма устойчивого развития МОУ «СОШ №126», обеспечивающего его соответствие современным, социальным и экономическим потребностям развития страны, запросам личности, общества, государства на основе обеспечения доступности и высокого качества образования, способствующего интеллектуальному, нравственному, физическому, эстетическому развитию личности ребенка, максимальному раскрытию его творческого потенциала, формированию ключевых компетентностей, сохранению и укреплению здоровья школьников, их успешной социализации.

Задача:
разработка и реализация кадровой политики школы, ориентированной на создание необходимых условий для развития кадрового потенциала, обеспечения школы педагогическими и руководящими кадрами, готовыми решать задачи развития ОУ; формирование комфортного микроклимата в коллективе; создание условий для самореализации и саморазвития каждого педагога;

Цели и ожидаемые результаты нововведений

Цель нововведения: создание системы управления развитием кадрового потенциала школы, позволяющей реализовать требования к профессиональной деятельности педагогов в условиях введения и реализации ФГОС начального и основного общего образования.

Новизна представляемого ИУО

Реализация системно – деятельностного, компетентностного подхода в педагогической деятельности и управлении развитием кадрового потенциала школы

Ожидаемые результаты:

В системе управления развитием кадрового потенциала школы:

- директивно-целевой характер управления меняется на ценностно-ориентированный;
- управление развитием кадрового потенциала преобразуется в соуправление, достигается баланс единоначалия и коллегиальности в управлении;
- происходит диалогизация управления развитием кадрового потенциала;
- жёсткая организационная структура управления трансформируется в гибкую, подвижную, при которой доминирует сетевой (горизонтально-координационный) тип взаимодействия компонентов структуры управления.

В педагогической деятельности:

- мотивационная и технологическая готовность учителей к решению профессиональных задач, обеспечивающих реализацию ФГОС начального и переход на ФГОС основного общего образования.

Условия эффективности	Риски и ограничения	Результаты внедрения
➢создание возможностей для включения педагогов в научно-исследовательскую и опытно-экспериментальную работу по проблематике ФГОС; ➢тьюторское сопровождение профессионально-педагогической деятельности педагога; ➢наличие у педагогов мотивации на разработку индивидуальных и совместных творческих проектов; ➢готовность учителей к реализации на практике технологий личностной ориентации, сотрудничества, диалога, дифференцированного, развивающего, проблемного, проектного, игрового обучения; ➢укрепление материально-технической базы школы, обеспечение педагога автоматизированым рабочим местом; ➢организация работы по внедрению информационных технологий; подключение к глобальной информационной сети и использование ее ресурсов.	➢недостаточная осведомленность об инновационных процессах в образовании; ➢узкопредметная направленность, отсутствие стремления интегрировать деятельность и создавать совместные творческие проекты; ➢неготовность учителей к реализации технологий сотрудничества; ➢унификация как содержания, так и форм деятельности учащихся, ориентация на «среднего» ученика; ➢преобладание репродуктивных форм; ➢знаниеориентированный подход к содержанию образования и оценке учебных достижений учащихся; ➢отсутствие необходимой материально-технической базы для развития функциональной информационной грамотности всех участников образовательного процесса; ➢столкновение новшества с опытом.	➢создание программы внутришкольного повышения квалификации; ➢укомплектованность школы кадрами, подготовленными к реализации основной образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС (НОО, ООО); ➢создание системы наставничества, поддержки молодых педагогов; ➢внедрение дистанционных образовательных технологий во внутришкольное повышение квалификации; ➢индивидуальная траектория и темп повышения квалификации за счет использования новых информационных технологий; ➢рефлексия как условие самооценки собственной деятельности учителя; ➢структура и этапы проектирования инновационного процесса (описание); ➢модель инновационного образовательного пространства развития кадрового потенциала

Модель инновационного образовательного пространства развития кадрового потенциала

Развивающий компонент
инновационного образовательного пространства развития кадрового потенциала

- Описание (характеристика) ключевых компетенций педагогов и показателей их достижения в профессиональной деятельности педагога, в том числе проектного мышления как проявления ключевых компетенций педагога, реализующего ФГОС;
- Метод проектного обучения: варианты взаимодействия учителя и учащегося в образовательном процессе, организованного по методу проектов; основные профессиональные позиции учителя, создающего для учащихся развивающую образовательную среду;
- Модель профессиональной деятельности педагога в рамках организации развивающей образовательной среды школы;
- Описание этапов освоения методики организации проектной деятельности учащихся педагогическим коллективом школы;
- Институализация права учителей на свободу методического творчества, перенос акцента с контроля за ходом учебного процесса на контроль за его результатами (итоговыми и промежуточными) и за деятельностью учителей по повышению квалификации, как определяющей в решающей мере качество учебных занятий;
- Составление профессиограммы, или карты компетентности («портрета» идеального сотрудника), определяющей требования к совокупности его личностных качеств, способностям выполнять те или иные функции и социальные роли;
- Структура проектирования инновационного процесса в профессиональной деятельности педагога;
- Модель управления нововведениями профессиональной деятельности педагога

Адаптивный компонент
инновационного образовательного пространства развития кадрового потенциала

- Механизмы процессов адаптации: содержательный, функциональный и диагностические аспекты к внедрению ФГОС;
- Модель организации процесса адаптации в школе к новому содержанию, к новой форме представления материалов, к новым условиям в рамках ФГОС;
- Показатели адаптации коллектива школы к деятельности в инновационном пространстве;
- предоставление возможности выстраивания каждым педагогом индивидуального образовательного маршрута;
- Определение соответствия структурного и кадрового потенциала МБОУ «СОШ №126» ее целям и стратегии развития;
- Определение внутренних кадровых резервов;
- Организация наставничества как процесса, в котором опытный, положительно зарекомендовавший себя сотрудник ответственен за должностное продвижение и развитие наставляемого;
- Возложение на наставника основной части работы по профессиональной адаптации нового сотрудника, а также части работы по организационной адаптации;
- Проведение периодических опросов и тренингов для социально-психологической адаптации новых сотрудников;
- Делегирование определенного круга полномочий наставнику от администрации школы как достаточного инструментария для успешного осуществления своих функций;
- Коллективные традиции.

Рефлексивный компонент
инновационного образовательного пространства развития кадрового потенциала

- Методика самооценки учителя реализации системно-деятельностного подхода на своих уроках в рамках внутреннего оценивания качества обучения;
- Ежегодное выявление в процессе педагогического тестирования сформированности эмоционального выгорания (СЭВ) и общего уровня психической напряженности педагогов школы с целью организации обратной связи с педагогами и руководством школы для планирования и осуществления профилактических и коррекционных мер по предупреждению дальнейшего развития СЭВа и уровня психической напряженности сотрудников;
- Расширение самоконтроля профессионально-успешных учителей и привлечение их к работе с менее успешными коллегами в качестве консультант, супервизора, модератора и др;
- Создание условий развития у учителей корпоративной идентичности;
- Участие в конкурсах профессионального мастерства;
- Моральное поощрение;
- Определение барьеров профессионального саморазвития и механизмов их преодоления

Функциональный компонент
инновационного образовательного пространства развития кадрового потенциала

- Компетентностная модель учителя, реализующего ФГОС общего образования;
- Пакет документов, регламентирующих и обеспечивающих организацию проектной деятельности педагогов;
- Структура учебных, исследовательских, социальных и творческих проектов введения учителя в систему внутришкольного контроля на правах активного субъекта средствами самоанализа и рефлексии педагогической деятельности;
- Формирование благоприятного морально-психологического климата, способствующего творчеству;
- Создание условий для управления карьерой (продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий в рамках школы, работа с кадровым резервом);
- Обеспечение санитарно-гигиенических, физиологических, психологических, эстетических условий труда;
- Автоматизация рабочего места педагога (компьютерная, демонстрационная, копировально-множетельная техника, подключение к сети Интернет, ведение электронного документооборота по средствами «Сетевого города»);
- Развитие предметной образовательной среды;
- Создание инфраструктуры соответствующей ФГОС;
- Комфортное, эстетическое оформление образовательного пространства;
- Наличие современных УМК и электронных образовательных ресурсов;
- Организация сетевого профессионального взаимодействия с коллегами, родителями, учащимися, общественностью;
- Введение электронного документооборота;

Профессиональный компонент
инновационного образовательного пространства развития кадрового потенциала

- Организация повышения квалификации на рабочем месте непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;
- Персонифицированные курсы повышения квалификации
- Распространение ценного опыта отдельных учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;
- Постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;
- Организация комплексной «командной» переподготовки администраторов и учителей школы;
- Создание администрацией школы механизма, не просто обеспечивающего повышение квалификации учителей, а стимулирующего учителей повышать свою квалификацию в соответствии с запросами конкретной школы;
- Разработка антикризисных кадровых программ, проведение постоянного мониторинга ситуации и корректировка исполнения программ в соответствие с параметрами внешней и внутренней ситуации;
- осуществление продвижения собственных перспективных кадров школы путем формирования резерва для замещения руководящих должностей;
- Общая характеристика профессионального самосознания педагогов

Финансовый компонент
инновационного образовательного пространства развития кадрового потенциала

- Введение для наставников дополнительных поощрений в случае успешной адаптации «подшефного» в коллективе;
- Совершенствование НСОТ:
- Создание инновационного фонда профессиональной деятельности педагогов
- Ориентирование стимулирующих выплат за наиболее приоритетные направления профессионального роста
- Финансовая поддержка молодых специалистов и вновь пришедших на работу педагогов;
- Стимулирующие выплаты за непрерывный педагогический стаж

Спасибо за внимание

Почтовый адрес общеобразовательного учреждения:
656019, Алтайский край, г.Барнаул, ул.Юрина, 196
Контактный телефон: (3852)54-95-39, (3852)34-44-74
Факс: (3852) 54-95-39
e-mail: school@barnaul126.ru