****

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

 **МАОУ «ШКОЛА БИЗНЕСА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА» Г. ПЕРМИ**

 **НА 2015-2018 ГГ.**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа развития персоналаМуниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школа бизнесак и предпринимательства » г. Перми |
| Заказчик программы | Администрация школы |
| Основание для разработки | Закон Российской Федерации «Об образовании»; Концепция модернизации Российского образования;«Национальная доктрина образования в Российской Федерации на 2005-2020 гг.»;Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»;Устав ОУ  |
| Цель программы | Обеспечение уровня профессиональной компетентности педагогов школы в соответствии с требованиями ФГОС и образовательной инициативы «Наша новая школа». |
| Основные задачи программы | * формирование комплексного механизма управления человеческими ресурсами для реализации задач кадровой политики с учетом новых подходов к мотивации и оценке результативности труда педагогов;
* внедрение в практику трудовых отношений системы «эффективного контракта»;
* приглашение на работу лучших педагогов и научных работников;
* закрепление молодых специалистов, «омоложение» кадров;
* формирование комплексной системы работы с кадровым резервом;
* формирование системы развития персонала в рамках обновленных квалификационных требований в соответствии с профессиональным стандартом и задачами по повышению качества образовательной деятельности;
* введение в практику работы с персоналом системы оценки и аттестации для развития потенциала педагогов, выявления талантов, подбора и расстановки кадров, включая в процесс рекрутинга;
* формирование корпоративной культуры, способствующей созданию единых ценностей и установок школьной среды.
 |
| Сроки реализациипрограммы | I этап. Базовый – 2015 учебный год:- анализ состояния;- планирование реализации основных направлений программы;- создание условий реализации программы.II этап. Основной – 2016-2018 годы- начало реализации программы.- поэтапная реализация программы в соответствии с целями и задачами;- промежуточный мониторинг результатов;- корректировка планов в соответствии с целями, задачами и промежуточными результатами реализации программы.III этап. Заключительный ‑ 2018 год:- завершение реализации подпрограммы;- мониторинг результатов. |
| Основные направления деятельности | 1 направление - эффективный контракт.2 направление - кадровый резерв.3 направление – профессиональная карьера. 4 направление - мотивация работников.5 направление - заработная плата.6 направление - социальная помощь. |
| Исполнители программы | Педагогический коллектив МАОУ СОШ №105 и субъекты образовательного процесса, включая социальных партнеров. |
| Источники финансирования  | Бюджетные и внебюджетные средства |
| Ожидаемые результаты реализации программы | Создание условий, обеспечивающих личностный и профессиональный рост педагогов;Внедрение в управление кадрами «эффективного контракта»Закрепление молодых педагогов в профессии;Развитие системы материального и морального стимулирования и мотивации педагогической деятельности;Включение педагогов в активную профессионально-творческую, экспериментально-исследовательскую деятельность;Обеспечение эффективного выполнения Программы развития Школы бизнеса и управления «Вusiness school»;Сформированная корпоративная культура школы. |
| Организация контроля исполнения программы | Контроль над исполнением Программы осуществляет администрация и педагогический совет МАОУ СОШ №105 в пределах своих полномочий и в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами школы. |

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

**МАОУ «ШКОЛА БИЗНЕСА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА» Г.ПЕРМИ**

 **НА 2015-2018 ГГ.**

**Преамбула Программы**

Программа развития персонала МАОУ «Школа бизнеса и предпринимательства» на 2015-2018 гг. является неотъемлемой частью Програмг.Пермимы развития Школы бизнеса и управления и призвана обеспечить необходимые кадровые условия для ее реализации. Программа рассчитана на период до 2018 года, составлена программно-целевым методом и включает в себя несколько разделов, которые дают ответ на следующие вопросы:

Сколько работников, какой квалификации нужны школе для работы в режиме развития, когда, где и зачем они будут необходимы?

Каким образом можно привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба?

Как лучше использовать кадровый потенциал в соответствии с его способностями?

Каким образом обеспечить развитие кадров для выполнения новых задач развития Школы бизнеса и поддержания их знаний в соответствии с требованиями ФГОС и профессионального стандарта?

Каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?

**Нормативное обоснование Программы развития персонала**

1. Закон об образовании 273 ФЗ от 29.12.2012 г.
2. Концепция долгосрочного экономического развития РФ на период до 2020 года (распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р.);
3. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом Российской Федерации от 04.02.2010 N Пр-271;
4. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (приказ МО РФ от 06.10.2009 N 373);
5. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897)
6. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н
"Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550).
7. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда воспитателей и учителей в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р.
8. Стратегия развития системы образования города Перми до 2030 года.

**Теоретическое обоснование Программы развития персонала**

Цель разработки и реализации Программы развития персонала школы заключается в повышении качества образования и качества педагогического труда, снижении затрат на образовательные услуги, повышении удовлетворенности и снижении эффекта «эмоционального выгорания» педагогов.

Опираясь на теорию и практику управления персоналом можно выделить наиболее результативные формы и методы развития персонала школы, среди которых:

* наставничество;
* стажировка под руководством более опытных педагогов;
* вовлечение в новые области работ (ротация и делегирование работ);
* творческие, проектные группы педагогов (кружки качества);
* специальные проекты;
* учебные курсы без отрыва от педагогического процесса;
* дистанционное обучение;
* обучение с отрывом от педагогического процесса;
* участие в консалтинговых проектах;
* планирование карьеры.

По мнению специалистов, в последнее время наметилась устойчивая тенденция к передаче ответственности за развитие карьеры на самого работника, так как он лучше знает свои потребности, а потому должен лично контролировать свое будущее. Следовательно, формы и методы своего профессионального развития учитель должен выбирать сам, исходя из целей и задач развития школы, своих интересов и потребностей и тенденций развития современного образования. Программа развития персонала призвана предоставить учителю спектр форм и методов развития, из которых он выберет наиболее подходящие, а также помочь ему в достижении адекватных результатов.

При разработке Программы проанализированы и использованы элементы современных концепций развития персонала: концепция обучающейся организации (Learning Organization Concept) П. Сенге, концепция управления знаниями (Knowledge Management), концепция управления талантами (Talent Management).

В основу Программы развития персонала школы положен системно-деятельностный подход.

 Развитие персонала – система взаимосвязанных действий, включающих выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса [адаптации](http://www.grandars.ru/college/biznes/adaptaciya-personala.html), обучения, формирование [организационной культуры](http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/organizacionnaya-kultura.html).

Развитие персонала является систематическим процессом, ориентированным на развитие сотрудников, отвечающих потребностям организации, и, в то же время, на изучение и развитие профессионального и образовательного потенциала их самих.

Развитие персонала включает следующий комплекс мер:

* профессиональное обучение;
* переподготовка и повышение квалификации кадров;
* ротация;
* [делегирование полномочий](http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/delegirovanie-polnomochiy.html);
* [планирование карьеры](http://www.grandars.ru/college/biznes/planirovanie-karery.html) педагога в организации;
* мониторинг;
* сопровождение профессионального развития;
* система поощрения, стимулирования и др.

Цели развития персонала:

* повышение трудового потенциала педагогов для решения личных задач и задач в области функционирования и развития школы;
* повышение эффективности труда;
* снижение текучести кадров;
* подготовка необходимых руководящих кадров;
* воспитание молодых способных педагогов;
* адаптация к новым технологиям;
* рост социальных качеств учителей и их удовлетворенности трудом.

Меры по развитию персонала:

* сохранение работоспособности;
* адаптация персонала к изменяющимся условиям;
* подготовка сотрудников к выполнению более сложных задач;
* организация психологической и тьюторской помощи.

Основные принципы, на которых базируется программа развития персонала, следующие:

1. системность и единство целей, принципов, форм и методов воздействия на кадровые процессы в образовании;
2. демократичность, открытость и гласность;
3. перспективность, реалистичность, ориентированность на формулирование упреждающих ответов на социальные и политические вызовы;
4. соответствие направления развития персонала целям и задачам образовательной политики;
5. учет потребностей образовательной системы в кадрах;
6. целостность системы развития, преемственность видов и форм развития персонала;
7. гибкость различных форм развития;
8. учет ресурсов и возможностей образовательных организаций;
9. опережающий характер развития персонала по отношению к развитию образовательных организаций;
10. свобода выбора человеком профессиональной деятельности в сфере образования и траектории своего профессионального становление и развития;
11. профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов.

Основополагающим элементом развития персонала школы являются принципы работы с кадрами:

1. Подбор кадров по личным и деловым качествам.

2. Преемственность персонала на основе сочетания опытных и молодых работников.

3. Четкое определение прав, обязанностей и ответственности каждого работника.

4. Обеспечение условий для постоянного повышения деловой и профессиональной квалификации.

5. Сочетание доверия к кадрам с проверкой исполнения.

6. Демократизация работы с кадрами:

а) рассмотрение личности каждого педагога, выделение его интересов и потребностей;

б) изучение коллективного мнения педагогов школы;

в) [вовлечение](http://www.pandia.ru/text/category/vovlechenie/) педагогов в участие в творческих группах по актуальным проблемам развития школы (кружках качества);

г) информирование педагогов о результатах и перспективах деятельности учреждения;

7. Системность работы с кадрами означает, что управление персоналом:

а) должно охватывать не отдельные категории работающих, а весь персонал;

б) решать не текущие одномоментные задачи, возникающие в деятельности педагога, а обеспечить опережающее развитие системы образования школы;

в) использовать разные приемы, методы, средства работы с педагогами.

**Краткая характеристика кадрового потенциала школы**

Государственное автономное образовательное учреждение города Перми средняя общеобразовательная школа № 105 находится по адресу: ул. Инженерная 5. Особенностями микрорайона, в котором расположена школа, являются преобладание среднеобеспеченного населения, насыщенная инфраструктура микрорайона, близкое расположение автомагистралей и густонаселенность. Анализ контингента показывает, что в школе обучаются дети, существенно отличающиеся друг от друга по своему социальному статусу, интеллектуальному и физическому развитию.

На сегодняшний день в школе трудятся 64 педагогических работника, из них – 4 чел. (6%) совместители, что говорит о достаточном кадровом потенциале организации.

Анализ половозрастной структуры кадров позволил сделать следующие выводы:

1. Средний возраст составляет 46,5 лет, однако «омоложение» кадрового состава начало происходить в последний год, поступили на работу 18 человек (28% сегодняшнего коллектива), их средний возраст составил 37,5 лет. Средний возраст педагогов школы до 2015 года составлял 49 лет. Данные показывают наметившиеся положительные тенденции в управлении кадрами. Тем не менее, в сравнении со средними показателями по системе образования города Перми, работу в этом направлении целесообразно продолжить.

Диаграмма - 1

2. В школе работают 55 женщин и только 9 мужчин, из которых 4 человека пришли в 2015 году, что подтверждает актуальность и своевременность наметившейся в последний год кадровой политики.

Анализ квалификационной структуры показал, что «категорийных» педагогов в коллективе – 33 человека (52%), из которых имеют высшую квалификационную категорию (ВКК) – 11 человек (33%), а первую квалификационную категорию (ПКК) – 22 человека (67%). Однако 6 из 11 педагогов, имеющих ВКК, пенсионного или предпенсионного возраста (54 и более лет). Из 22 педагогов, имеющих ПКК – 6 человек пенсионного возраста. Это требует организации системной работы по повышению квалификации педагогических кадров.

Соотношение преподавательского состава и управленческого с учебно-вспомогательным составляет примерно 5:1. Эта пропорция достаточно оптимальна для перехода к современному кадровому менеджменту.

Анализ срока работы в школе показал, что в штате поровну педагогов, работающих более 20 лет и первый год - по 18 чел. (28%)

Диаграмма – 2

Эти данные позволяют сделать вывод, что соотношение по стажу работы в данной организации оптимально для формирования и развития корпоративной культуры коллектива.

Средняя заработная плата учителей, по данным Росгосстата, с января 2015 года составила в Приволжском федеральном округе – 33500 руб., в Пермском крае – 26231 руб. Средняя заработная плата учителей школы за прошлый учебный год составила 26800со руб. Этот факт свидетельствует о том, что необходимо усилить материальную мотивацию при работе с кадрами.

 Таким образом, начавшиеся в последний год изменения в структуре кадрового потенциала школы нуждаются в дальнейшей целенаправленной системной планомерной работе.

**Потенциал и ограничения развития кадрового потенциала школы**

SWOT - АНАЛИЗ факторов кадрового потенциала

|  |  |
| --- | --- |
| Сильные стороны | Слабые стороны |
| Возможность директора инициировать масштабные изменения.Постоянное совершенствование групповой работы.Наличие в коллективе уважительных взаимоотношений.Согласованность в работе и мобильность административной команды.Низкий уровень текучести кадров - стабильный коллектив учителей.Приток молодых специалистов.Научная поддержка развития школы.Наличие у части педагогов опыта разработки и осуществления педагогических проектов.Освоение частью педагогов тьютерской технологии.Желание молодых педагогов включиться в деятельность. | Необходимость постоянного контроля.Недоукомплектованность кадров.Низкий уровень заработной платыНизкая мотивация сотрудников к труду и самообразованию.Возрастной состав старше 40 лет.Отсутствие плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах.Единичное участие педагогов в проектах.Слабая направленность педагогов на результат.Слабое осознание педагогами перспектив своего профессионального развития.Старые подходы к развитию персонала не срабатывают в новых условиях.Имеющееся Положение о стимулировании недостаточно эффективно в новых условиях.Недостаточный уровень профессиональной компетентности у вновь прибывших педагогов.Никий уровень сформированности корпоративной культуры. |
| Возможности | Угрозы |
| Приток молодых специалистовПринятие Программы развития Школы и Программы развития персонала школы.Изменение статуса школыСтабилизация экономической ситуации в школе.Представление возможностей педагогам для участия в проектах.Наличие научного сопровождения развития персонала.Представление возможностей педагогам для самостоятельного выбора форм и методов повышения квалификации и траектории карьерного роста. | Высокая подверженность влиянию изменения законодательства и регулятивных мер.Привлечение к себе персонала конкурирующими образовательными организациями, что снижает конкурентоспособность учрежденияСмена кадров.Ограничение времени на современную подготовку и переподготовку педагогов. |

По результатам SWOT-анализа персонала видно, что слабых сторон на момент разработки Программы больше. Это соответствует кадровой ситуации в целом по городу Перми. Стратегия развития образования города Перми до 20130 года основными проблемами системы образования города в области кадровой политики обозначила следующие:

* идет процесс «ухудшения» качества педагогического корпуса: в основном педагоги не принимают участие в обновлении содержания, не осваивают новые технологии, любые попытки оценить качество их работы встречают активное сопротивление;
* отсутствие мужчин в образовательных учреждениях;
* идет процесс «старения» педагогического корпуса;
* недостаточно инновационных предложений и решений у административного корпуса. Образовательные учреждения в массе своей ориентированы на выполнение стандарта. Они похожи друг на друга, не имеют отличительных особенностей (ни содержательных, ни организационных).

При решении этих проблем самые сильные стороны кадрового потенциала школы должны стать основой развития персонала, направленного на минимизацию негативного влияния слабых сторон. Основная цель управления персоналом заключается в использовании с наибольшей эффективностью кадрового потенциала учреждения.

**Программа развития персонала школы**

Программа развития персонала школы в настоящее время особенно актуальна, поскольку процессы модернизации, происходящие в российском образовании, затрагивают его основы. Возникла ситуация, когда требования новых образовательных стандартов и новых профессиональных стандартов не соответствуют существующему профессиональному уровню педагогических кадров. Педагогические вузы еще не перестроились на новые стандарты и выпускают молодых специалистов, обученных под старую парадигму образования. Педагоги-стажисты – не могут, а молодые учителя – не знают как работать в новых условиях. При этом педагогическому сообществу предлагается огромное множество форм и методов повышения квалификации, но не хватает системности, единых подходов и ориентации на профессиональные требования для профессиональной и личностной самореализации педагогов.

Приоритеты школы направлены на реализацию инновационного социально ориентированного образовательного проекта “Business School”, позволяющего создать условия освоения школьниками компетенций предпринимательской деятельности, содействующий формированию профессионально ориентированной личности, способной самостоятельно принимать решения и нести ответственность в условиях современной экономической реальности.

Кадровое обновление школы обусловлено необходимостью обеспечения реализации проекта “Business School” и призвано обеспечить успешное решение ряда задач ее развития:

1. Разработка и внедрение программы развития МАОУ СОШ №105 как Школы бизнеса и управления.

2. Разработка и апробация учебно-методических материалов по избранному направлению.

3. Повышение престижа школы. Формирование бренда и проведение информационно-рекламной компании Школы бизнеса и управления.

4. Формирование положительного отношения к предпринимательской деятельности.

5. Развитие у учащихся самостоятельного экономического мышления, ориентации на успешную профессиональную деятельность в бизнес сообществе.

6. Формирование у учащихся умений и навыков (возможностей) подготовки и внедрения бизнес-проектов от бизнес-плана до его реализации.

7. Создание дополнительных возможностей профессионального самоопределения школьников. Ориентация школьников на профессии будущего.

8. Самореализация: разработка бизнес-плана и бизнес-проекта.

9. Создание бизнес инкубатора.

10. Создание банка готовых бизнес проектов для продажи и франчайзинга.

С началом реализации настоящей Программы развития, все кадровые решения в школе будут формироваться с учетом концептуальных подходов стратегического менеджмента в рамках системно-деятельностного подхода:

1 направление - эффективный контракт.

2 направление - кадровый резерв.

3 направление – профессиональная карьера.

4 направление - мотивация работников.

5 направление - заработная плата.

6 направление - социальная помощь.

В практику трудовых отношений поэтапно будет внедрен эффективный контракт, который позволит решить задачи по совершенствованию условий труда, внедрению оценки эффективности деятельности педагогов и руководителей по заданным критериям и показателям, установлению конкурентной заработной платы, внедрению новых форм социальной поддержки. Школа станет привлекательной для лучших педагогов. Будет организована работа по выявлению ценностных факторов, способных сформировать основы для развития корпоративной культуры школы в рамках управленческих процессов подбора кадров, их расстановки, адаптации, закрепления на рабочих местах, а также продвижение наиболее талантливых и перспективных по «карьерной лестнице». Это обеспечит реализацию прозрачных процедур, способствующих развитию HR-брэнда школы как социально-ответственного, привлекательного и конкурентоспособного работодателя.

Формирование кадрового резерва школы – важное направление развития кадрового потенциала, предусматривающее новые механизмы ротации кадров, обновление кадрового состава за счет вовлечения молодежи в процессы совершенствования основных образовательных программ и образовательного процесса, а также предупреждение рисков, связанных с возможным «выбыванием» из школьной среды перспективных и талантливых педагогов.

Развитие кадрового потенциала предусматривает обучение, переподготовку и повышение квалификации кадров. С учетом современных требований профессионального стандарта будет проводиться работа по актуализации квалификационных требований к педагогам. Курсы повышения квалификации должны способствовать развитию компетенций педагогов школы в соответствии с профессиональным стандартом и требованиями ФГОС. Сосредоточение будет сделано на программы, развивающие исследовательские и проектные компетенции, по освоению новых образовательных технологий, а также по формированию и развитию языковых компетенций. Различные формы программ повышения квалификации будут проходить не менее 30% педагогов в год. Сосредоточение повышения квалификации сотрудников административного аппарата будет на освоении административных регламентов, их электронном обеспечении, а также коммуникативных навыках и навыках управления проектами. Важной формой повышения квалификации будут стажировки в научных организациях и реальном секторе экономики.

В основу мотивации педагогов будут положены дифференцированные подходы к оплате труда педагогов, выполняющих работы различной сложности, включающие установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности педагогов по заданным критериям и показателям. Базовые решения по мотивации будут основываться на оценке результатов индивидуального и коллективного труда педагогов, а также нормировании труда. Наградная политика обеспечит устойчивый механизм дифференцированной мотивации педагогов к эффективному труду, будет способствовать раскрытию потенциала педагогов методами нематериального стимулирования.

Социальная помощь будет направлена на поддержку педагогов по вопросам семейного отдыха, организации спортивных мероприятий, обеспечение нуждающихся в детских садах, материальной поддержки, организации индивидуальной работы по запросам социального характера.

Результатами развития персонала школы станут:

- формирование комплексного механизма управления человеческими ресурсами для реализации задач кадровой политики с учетом новых подходов к мотивации и оценке результативности труда педагогов;

- внедрение в практику трудовых отношений системы «эффективного контракта»;

- приглашение на работу лучших педагогов и научных работников;

- закрепление молодых специалистов, «омоложение» кадров;

- формирование комплексной системы работы с кадровым резервом;

- формирование системы развития персонала в рамках обновленных квалификационных требований в соответствии с профессиональным стандартом и задачами по повышению качества образовательной деятельности;

- введение в практику работы с персоналом системы оценки и аттестации для развития потенциала педагогов, выявления талантов, подбора и расстановки кадров, включая в процесс рекрутинга;

- формирование корпоративной культуры, способствующей созданию единых ценностей и установок школьной среды.

**Мероприятия Программы развития персонала школы**

1 направление «Эффективный контракт».

Мероприятие 1.1. Актуализация совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество, утвержденной учредителем.

1.1.1. Обновление показателей и критериев эффективности деятельности педагога с учетом требований ФГОС и профессионального стандарта.

Мероприятие 1.2. Разработка системы нормирования труда, утверждённой учредителем.

1.2.1. Нормирование педагогического труда, согласование установленных норм с учредителем.

Мероприятие 1.3. Обновление должностных обязанностей работников.

1.3.1. Приведение должностных инструкций в соответствие с требованиями нового ФГОС и профессионального стандарта, доведение до сведения педагогов

 Мероприятие 1.4. Заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта.

1.4.1. Обновление трудовых договоров в соответствии с эффективным контрактом и заключение их с педагогами.

2 направление «Кадровый резерв».

Мероприятие 2.1. Формирование кадрового резерва.

2.1.1. Отбор критериев оценки качества кадров и адекватных методик диагностики, проведение мониторинга и определение состава кадрового резерва с ежегодным обновлением списка.

Мероприятие 2.2. Обновление кадрового состава.

2.2.1. Привлечение в школу молодых выпускников вузов, организация работы по профессиональному сопровождению студентов педагогических и экономических вузов.

2.2.2. Привлечение к инновационной деятельности ученых и специалистов- практиков из реального сектора экономики.

3 направление «Профессиональная карьера».

Мероприятие 3.1. Организация системы повышения квалификации с использованием современных фор и методов ее организации, в том числе дистанционное обучение, стажировки и самообразование.

3.1.1. Организация курсов повышения квалификации по ИКТ внутри школы.

3.1.2. Организация участия в курсах по иностранному языку.

3.1.3. Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах разного уровня.

3.1.4. Участие педагогов в НПК разного уровня, публикации в материалах конференций.

3.1.5. Организация работы методических объединений школы и участия в работе МО городского уровня.

Мероприятие 3.2. Работа в творческих, проблемных группах (кружках качества).

3.2.1. Организация работы проблемных, творческих, проектных групп по различным аспектам развития школы.

Мероприятие 3.3. Ротация и делегирование работ.

3.3.1. Привлечение к управлению Программой развития школы рядовых педагогов и всех руководителей.

4 направление «Мотивация персонала».

Мероприятие 4.1. Разработка и внедрение наградной политики школы.

4.1.1. Разработка локальных нормативных актов, регулирующих награждения педагогов государственными, отраслевыми, институциональными и др. наградами (личное благодарственное письмо, Книга почета, Доска почета и др.).

Мероприятие 4.2. Мотивация посредством проектирования рабочего места

4.2.1. Включение в план закупок приобретение современного оборудования с учетом специфики кабинета и лаборатории, своевременное обновление и ремонт ТСО.

Мероприятие 4.3. Вознаграждение по итогам работы структурного подразделения.

4.3.1. Организация соревнования между структурными подразделениями и учет его результатов при премировании.

5 направление «Заработная плата».

Мероприятие 5.1.Стабильное повышение заработной платы педагогов.

5.1.1. Стабилизация темпов роста заработной платы в соответствии с уровнем инфляции в регионе.

6 направление «Социальная помощь».

Мероприятие 6.1. Формирование и развитие корпоративной культуры.

6.1.1. Активизация участия в спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях и др. в школе, городе, крае.

6.1.2. Организация участия педагогов школы в семейных массовых мероприятиях как в школе, так и за ее пределами.

Мероприятие 6.2. Улучшение бытовых условий.

6.2.1. Оказание систематической помощи педагогам, нуждающимся в получении места в ДОУ.

Мероприятие 6.3. Забота о здоровье работников.

6.3.1. Организация ежегодных плановых профилактических медицинских осмотров работников.

**Оценка ограничений и рисков, возникающих при программно-целевом методе решения кадровых проблем**

При использовании программно-целевого метода могут возникнуть ограничения и риски, связанные с:

- недостатками в управлении Программой;
- неверно выбранными приоритетами развития кадрового потенциала;
- недофинансированием Программы.

Риски, связанные с недостатками в управлении Программой, могут быть вызваны

недостаточным учетом результатов мониторинга хода реализации Программы. Риски, связанные с неверно выбранными приоритетами развития кадров, могут быть вызваны изменениями государственной и региональной политики в сфере образования и последующей внеплановой коррекцией частично реализованных мероприятий.
Чтобы минимизировать возможные отрицательные последствия, связанные с указанными рисками, в структуре управления Программой необходимо предусмотреть куратора Программы.

**Условия реализации программы**

1. Финансово-экономические:

* средства на повышение квалификации (обучение) педагогического персонала;
* средства на стимулирование персонала;
* средства на оплату труда куратора Программы.

2. Кадровые:

* куратор Программы;
* научно-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.

**Мониторинг реализации программы**

Мониторинг эффективности Программы развития персонала школы будет осуществляться ежегодно рабочей группой по ее реализации на основании целевых индикаторов, приведенных ниже. Результаты мониторинга будут оформляться аналитической справкой, озвучиваться на педагогическом совете школы. На основании аналитических справок будут приниматься управленческие решения относительно кадровых вопросов обеспечения реализации Программы развития МАОУ СОШ № 105 г. Перми «Школа бизнеса и управления» «BUSINESS SCHOOL».

**Целевые индикаторы эффективности реализации Программы развития персонала МАОУ СОШ № 105 г. Перми** «**Школа бизнеса и управления» «BUSINESS SCHOOL» на 2015-2018гг.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направления развития персонала | Наименование целевых индикаторов | Измеритель конечного результата | Значение целевых индикаторов |
| факт  | прогноз |
| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1.Эффективный контракт | 1.1.Актуализация совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество, утвержденной учредителем в установленном порядке | Доля показателей и критериев, обновлённых с учетом требований ФГОС и профессионального стандарта (%) | 0 | 100 | 100 | 100 |
| 1.2. Разработка системы нормирования труда, утверждённой учредителем | Наличие системы нормирования труда, утверждённой работодателем (%) | 0 | да | да | да |
| 1.3. Обновление должностных обязанностей работников  | Доля обновленных должностных обязанностей работников (%) | 0 | 100 | 100 | 100 |
| 1.4. Заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта | Доля заключенных трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта (%) | 0 | 100 | 100 | 100 |
| 2.Кадровый резерв | 2.1. Наличие кадрового резерва | Доля руководящих работников, имеющих кадровый резерв (%) | 0 | 80 | 100 | 100 |
| 2.2. Обновление кадрового состава | Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет (%) | 13 | 30 | 35 | 40 |
| Доля совместителей из числа научных работников и практиков | 0 | 5 | 10 | 10 |
| 3.Профессиональная карьера | 3.1. Повышение квалификации | Доля педагогов, прошедших повышение квалификации (%) | 50 | 60 | 70 | 70 |
| Доля педагогов, прошедших повышение квалификации в области ИКТ (%) | 5 | 5 | 10 | 15 |
| Доля педагогов, прошедших повышение квалификации в области иностранного языка (%) | 4 | 5 | 5 | 5 |
| Доля педагогов, прошедших повышение квалификации в форме стажировки в научных организациях и/или реальном секторе экономики (%) | 0 | 5 | 5 | 5 |
| Доля администраторов, прошедших повышение квалификации в области менеджмента образования (%) | 50 | 100 | 100 | 100 |
| Доля педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах (%) | 40 | 50 | 60 | 60 |
| Доля педагогов, участвующих в НПК разного уровня (%) | 10 | 10 | 20 | 30 |
| Доля педагогов, участвующих в работе профессиональных объединений разного уровня (%) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 3.2. Работа в творческих, проблемных группах (кружках качества) | Доля педагогов, участвующих в работе творческих, проблемных групп (%) | 30 | 30 | 40 | 60 |
| 3.3. Ротация и делегирование работ | Доля учителей, которым делегированы полномочия в рамках Программы развития школы (%) | 30 | 80 | 100 | 100 |
| 4.Мотивация работников | 4.1. Разработка и внедрение наградной политики школы. | Наличие локального нормативного акта, регулирующего награждения педагогов государственными, отраслевыми, институциональными и др. наградами (личное благодарственное письмо, Книга почета, Доска почета и др.). | нет | да | да | да |
| 4.2. Мотивация посредством проектирования рабочего места | Доля учебных кабинетов и лабораторий, оборудованных современными средствами обучения с учетом СаНПинов (%) | 45 | 50 | 60 | 80 |
| 4.3. Вознаграждение по итогам работы структурного подразделения | Наличие локального нормативного акта о соревновании между «ступенями», МО и др. подразделениями | нет | да | да | да |
| 5.Заработная плата | 5.1.Стабильное повышение заработной платы педагогов | Соотношение средней заработной платы педагогов школы и средней заработной платы педагогов в крае (%) | 95 | 100 | 105 | 110 |
| Темпы роста заработной платы учителей (%)  | 3 | 4,5 | 5 | 5 |
| 6.Социальная помощь | 6.1. Формирование и развитие корпоративной культуры | Доля педагогов, принимающих участие в спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях и др. в школе, городе, крае (%) | 10 | 10 | 30 | 50 |
| Доля педагогов, участвующих в семейных мероприятиях в школе, городе, крае (%) | 5 | 5 | 10 | 20 |
| 6.2. Улучшение бытовых условий | Доля педагогов, получивших помощь в устройстве детей в ДОУ (%) | 80 | 80 | 90 | 100 |
| 6.3. Забота о здоровье работников | Доля педагогов, прошедших профилактический медицинский осмотр | 100 | 100 | 100 | 100 |