

Программа развития кадрового потенциала «Учитель XXI века»

«Со мной работали десятки педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более опытных педагогов...»

А.С. Макаренко

Содержание

1. Паспорт программы развития кадрового потенциала «Учитель XXI века.	3
2. Информационно-аналитическая справка о деятельности гимназии.....	5
3. Миссия и концептуальные подходы программы развития кадров.....	6
4. Стратегия реализации проектов программы развития кадрового потенциала.....	8
5. Проекты реализации программы.....	9
6. Показатели динамики профессионального роста педагогов гимназии в ходе реализации Программы развития кадрового потенциала.....	17
7. Анализ рисков реализации программы.....	19
Список использованной литературы.....	19

Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала «Учитель XXI»
Назначение программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование
Законодательная база для разработки Программы развития	- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Закона Республики Татарстан от 22.07.2013 №68-ЗРТ «Об образовании»; - Трудовой кодекс РФ; - Профессиональный стандарт педагога, утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г. №544н; - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 №761н
Цель программы	Формирование системы мотивации и стимулирования педагогических работников как эффективного инструмента управления инновационными процессами.
Задачи программы	1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров гимназии. 2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении. 3. Повышение уровня социального капитала. 4. Совершенствование системы научно-методической работы, её организация. 5. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения. 6. Продление длительности периода профессиональной эффективности педагогов, что препятствует эмоциональному и профессиональному выгоранию. 7. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио. 8. Создание системы закрепления молодых специалистов в гимназии.

<p>Целевые индикаторы и показатели программы к 2018 году:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - доля педагогов, успешно применяющих технологии обучения на системно-деятельностной основе – 100%; - доля педагогов, занимающихся инновационной и исследовательской деятельностью – не менее 85%; - доля педагогов победителей и призеров профессиональных конкурсов республиканского и федерального уровня – не менее 20%; - доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством гимназического образования – 100%; - показатель степени обученности учащихся гимназии соответствует их уровню обучаемости; -удельный вес участников образовательного процесса, использующих единое информационное пространство гимназии – 100%.
<p>Направления программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение мотивации педагогов. - Методическая служба в гимназии. - Повышение квалификации работников образования. - Индивидуальное сопровождение педагогов. - Корпоративная культура и социальное партнерство.
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Реализация программы позволит создать более благоприятные условия для:</p> <ul style="list-style-type: none"> -профессионального роста педагогов и эффективного использования кадрового потенциала; -готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышению квалификации: -мотивации к качественному педагогическому труду; -увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; -увеличения доли молодых специалистов в гимназии; - повышения уровня профессиональной компетентности педагогических кадров;

	-готовность педагогов к введению профстандарта; - создания модели системной работы по непрерывному повышению квалификации; - успешного прохождения аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
Сроки реализации	2014-2018 г.

Информационно-аналитическая справка о деятельности гимназии

В гимназии работает опытный высококвалифицированный педагогический коллектив, 82 % педагогов имеют квалификационные категории.

За последние три года 76% педагогического состава повысили свою квалификационную категорию. В гимназии имеется перспективный план повышения квалификации и аттестации педагогических работников.

За последние пять лет в гимназии отмечается относительно стабильный показатель количества педагогов, имеющих категорию. Стабильность обеспечивается высокопрофессиональной деятельностью школьной аттестационной комиссии. 43 педагога повысили свою квалификационную категорию. Высокий показатель достигнут в результате плановой работы школьной аттестационной комиссии, в рамках которой в гимназии реализуется резервный план подготовки педагогов к поэтапному повышению квалификационной категории.

Педагог получает возможность на практике в ходе каждодневной работы закреплять и обогащать свои теоретические знания в области новейших достижений педагогической науки и практики, освоения и внедрения новейших педагогических и информационных технологий, изучения актуального педагогического опыта учителей-новаторов, новых программ, деятельности своих коллег.

Количественно-качественные характеристики педагогического состава:

Штат гимназии полностью укомплектован.

Педагогический коллектив: 130 чел.

Педагогические работники: 115 чел.

Руководящие работники: 7 чел.

Совместители: 8 чел.

Образовательный ценз педагогических работников:

высшее образование - 118

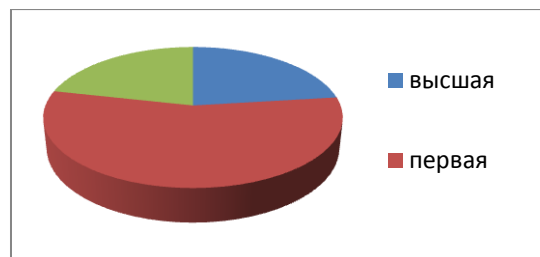
среднее профессиональное -12

Имеют квалификационные категории:

Всего: 130 чел.

из них: высшую категорию - 30 чел.

первую категорию – 72



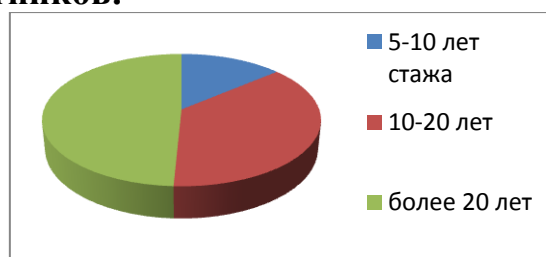
Возрастной состав педагогических работников:

моложе 25 лет – 10 человек

от 25 до 35 лет - 48 человек

от 35 до 55 лет – 55 человек

старше 55 лет – 17 человек



Распределение кадров в зависимости от педагогического стажа:

от 5 до 10 лет – 18 человек

от 10 до 20 лет - 48 человек

более 20 лет – 64 человека

В гимназии успешно реализуется программа информатизации. Она стала тем широким пластом, где лучше всего получается общение молодых и опытных педагогов. Уже 98% учителей имеют свои электронные почты, а 40% учителей открыли свои web-страницы на педагогических сайтах, 9% зарегистрировали собственные инновационные сайты. Информатизация способствовала появлению новых межпредметных творческих замыслов и проектов, она оживила профессиональные контакты внутри школы, придала им новый импульс.

Миссия и концептуальные подходы программы развития кадров

Недавно крупнейшее мировое консалтинговое агентство «МакКинзи» попыталось ответить на вопрос: «Что дали системе образования, проводимые в ней реформы?». Эксперты изучили двадцать пять школьных систем в разных странах. Самое главное: ни в одной из стран реформа системы образования не дала заметных результатов. Ни сумасшедшие деньги, брошенные на закупку новой техники, современных столов и парт, умных досок, ни уменьшение

количества учеников в классе на пользу не пошли. Школьники так и не научились лучше решать логарифмы и грамотнее писать. Выводы исследователей банальны: хороший учитель!

Поэтому одним из важнейших направлений в стратегии современного образовательного учреждения является управление развитием персонала.

Если говорить о далеком будущем, по исследованиям научного института Сколково, которые на своем сайте составляют атлас будущих профессий, через 15-20 лет, профессии учитель уже нет. По их прогнозам, будут такие профессии, как разработчик образовательных траекторий, игромастер, игропедагог, тьютор, модератор, разработчик он-лайн образовательных платформ.

По определению профессионального стандарта педагога, учитель 21 века – это гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству, умеющая отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения, умеющая организовывать рефлексивную деятельность, обладающая высокой степенью профессиональной компетентности.

Для реализации этих требований нужна модернизация школьной методической системы, которая на оперативном и тактическом уровнях управляет качеством профессиональной компетентности педагогов. При этом наиболее эффективны два подхода: компетентностный (обеспечивающий возможность скорректировать цели и содержание деятельности учителя) и системно-деятельностный (позволяющий выделить требующие изменений объекты управления).

Если рассмотреть деятельность педагога как управляемую систему, то в ней можно выделить несколько объектов управления, от качества которых зависит уровень реализации требований новых стандартов. К этим объектам следует отнести урок и внеурочную предметную деятельность, оснащение кабинета и, главное, систему оценивания образовательных достижений

ученика, качество которых, в свою очередь, напрямую зависит от уровня реализации управленческой компетентности преподавателя.

Миссия программы развития кадрового потенциала в гимназии призвана донести до каждого учителя информацию об основных направлениях модернизации Российского образования; создать условия для непрерывного освоения учителями профессиональных знаний и навыков; повысить их квалификацию и педагогическое мастерство, в результате повысить качество образования учащихся.

Стратегия реализации проектов программы развития кадрового потенциала

Проектируемая система развития кадрового потенциала осуществляется в рамках 5 направлений, по каждому из которых сформулирована индивидуальная цель, что позволяет получить более полную картину того, насколько эффективны предусмотренные планом мероприятия, направленные на формирование мотивации педагогических работников гимназии к участию в инновационной деятельности:

I направление – повышение мотивации, основанное на приоритетах педагогов, выявленных с помощью анкетирования коллектива по методике К.Замфир. Цель: разработать школьный стандарт оснащенности современного учебного кабинета, условий для профилактики эмоционального выгорания педагогов и обеспечить его реализацию.

II направление – методическая служба. Цель: повышение результативности образовательного процесса через совершенствование уровня педагогического мастерства, эрудиции, компетентности учителей.

III направление – повышение квалификации. Цель: совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников школы, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

IV направление - индивидуальное сопровождение педагогов. Цель: обучить, поддержать начинающих учителей и мотивировать каждого педагога на рост их профессионального мастерства.

V направление – корпоративная культура и социальное партнерство.

Цель: создать образовательное пространство гимназии, как среды максимально широкого диапазона для развития личности, действующей в соответствии с общественными ценностями и приоритетами, ожиданиями и интересами.

Проекты реализации программы

Программу развития кадрового потенциала можно рассматривать как ряд связанных друг с другом проектов, управление которыми координируется для достижения преимуществ и степени управляемости, недоступных при управлении ими по отдельности.

Направления	Проекты
1. Повышение мотивации	«Современный кабинет» «Деловая и психологическая безопасность»
2. Методическая служба	«Управление введением ФГОС» «К профессиональному стандарту»
3. Повышение профессиональной компетенции	«Повышение квалификации» «Точки роста»
4. Индивидуальное сопровождение педагогов	«Школа начинающего педагога» «Наставничество и партнерство»
5. Корпоративная культура и социальное партнерство	«Корпоративная культура» «Социальное партнерство»

Проект «Современный кабинет»

Актуальность. Оснащение современного кабинета предоставляет широкие возможности для педагога от простых демонстраций предметов, явлений, организации виртуальных экскурсий, поиска информации, до использования интерактивных возможностей электронных образовательных ресурсов, а также организации сетевого взаимодействия, дистанционного обучения.

Цель: создать оптимальные условия для работы в кабинете, способствовать повышению эффективности учебного процесса.

Этапы реализации:

I этап (подготовительный) - составление перспективных планов работы кабинетов, плана реализации проекта.

II этап (основной) – проведение запланированных мероприятий.

III этап (итоговый) – участие в конкурсе кабинетов, анализ предварительных итогов реализации проекта.

IV этап – создание электронного сборника по проекту.

Ожидаемые результаты: повышение мотивации педагогов, результативное участие в профессиональных конкурсах.

Проект «Деловая и психологическая безопасность»

Актуальность. Одной из наиболее распространенных преград к профессионализму, творчеству и самореализации педагога является возникновение синдрома профессионального выгорания.

По данным исследований Н.А. Аминова, через 20 лет работы в школе у подавляющего числа педагогов наступает эмоциональное выгорание, а к 40 годам эмоционально сгорают все учителя. К одним из факторов риска выгорания относятся нечеткая организация и планирование труда; монотонность работы; вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки; дефицит административной, социальной и профессиональной поддержки.

Цель: создать условия для поддержания здоровья и работоспособности, оптимизировать рабочие нагрузки, организовать психологическое сопровождение педагогов.

Этапы реализации:

I этап (подготовительный) – теоретико-методологический анализ содержания синдрома эмоционального выгорания в зарубежной и отечественной литературе, характерного для педагогических работников, планирование мероприятий исходя из потребностей ОО.

II этап (информационно-диагностический) – диагностика степени предрасположенности к стрессу, измерение степени эмоционального выгорания коллектива.

III этап (аналитический) – разработка профилактических мероприятия по предупреждению эмоционального выгорания педагогов.

IV этап (деятельностный) – тренинговые занятия; спортивные занятия; арттерапия.

V этап (обобщающий) – оформление результатов работы.

Ожидаемые результаты: снижение тревожности и напряжения в межличностных отношениях, умение педагогов психической саморегуляции, что способствует позитивному изменению индивидуально-психологических характеристик.

Проект «Управление введением ФГОС»

Актуальность. Для реализации требований ФГОС нужна модернизация школьной методической системы, которая на оперативном и тактическом уровнях управляет качеством профессиональной компетентности педагогов. Учитель может научить только тому, что он сам хорошо знает и умеет. Если рассмотреть деятельность педагога как управляемую систему, то в ней можно выделить несколько объектов управления, от качества которых зависит уровень реализации требований новых стандартов. К этим объектам следует отнести урок и внеурочную предметную деятельность, оснащение кабинета и, главное, систему оценивания образовательных достижений ученика, качество которых, в свою очередь, напрямую зависит от уровня реализации управленческой компетентности преподавателя.

Цель – создание в образовательной организации условий, обеспечивающих соблюдение требований федерального государственного образовательного стандарта общего образования на ступени основного общего образования в условиях его поэтапного введения.

Этапы реализации:

I этап (ориентировочно-мотивационный) – определение уровня профессионально-творческого развития и профессиональных затруднений, педагога, актуализация творческой направленности образования; превращение обновленных знаний в эффективную личностную парадигму профессионально-творческого развития на основе формирования индивидуального образовательного маршрута.

II этап (операционально-исполнительский) – снятие затруднений педагога посредством тематических педсоветов, обучающих семинаров, тьюторского сопровождения, осмысление новых стандартов; развитие творческого потенциала педагога на основе руководства, консультативной помощи со стороны администрации, рефлексия творческой деятельности, в ходе которой вносятся корректировки в «Я-концепцию».

III этап (рефлексивно-оценочный этап) – контроль реализации запланированных изменений в образовательной системе школы, мониторинг качества обученности и успеваемости обучающихся, распространение положительного опыта на семинарах, в печатных изданиях.

Ожидаемые результаты: создание основной образовательной программы ООО, готовность ОО к введению и реализации ФГОС ООО через создание условий освоения обучающимися основных образовательных программ основного общего образования, повышение качества общего образования, развитие учебно-материальной базы ОО, соответствующей современным требованиям и нормам.

Проект «К профессиональному стандарту»

Актуальность. Обязательное применение профстандартов в сфере образования предусматривается с 1 января 2017 года. Согласно Постановлению правительства №584 для перехода на новые стандарты определён период до 01.01.2020 г. К этому времени во всех учреждениях сферы образования должно произойти внедрение профстандарта педагога. К этому времени соответствие профстандарту учителя будет являться основным критерием при принятии нового сотрудника на работу в образовательную организацию.

Цель: подготовка педагогического коллектива к внедрению профстандарта педагога.

Этапы реализации:

I этап (подготовительный) - доведение основных положений стандарта до каждого педагога: самостоятельное ознакомление с профстандартами под роспись, рассмотрение содержания профстандарта на предметных методических объединениях, обсуждение путей реализации профстандарта на педсоветах, круглых столах и др. площадках.

II этап (когнитивно-творческий) - приведение в соответствие с профстандартом нормативной базы образовательного учреждения, составление индивидуальных маршрутов с учетом новых требований.

III этап (деятельностный) – реализация запланированных мероприятий.

IV этап (рефлексивный) - организация процедуры внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов школы профстандарту, анализ проблем, распространение положительного опыта.

Ожидаемые результаты: осознаны, систематизированы знания про профстандарт педагога, улучшены качественные характеристики.

Проект «Повышение квалификации»

Актуальность. Необходимость периодического прохождения курсов повышения квалификации обусловлена постоянным ростом требованиями к уровню профессиональной подготовки педагога и развитием новых образовательных технологий.

Цель: развитие профессиональной компетентности, формирование устойчивых навыков системной рефлексии педагогического процесса и его результатов, формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника.

Этапы реализации:

I этап (диагностический) – анализ прохождения курсов, анкетирование.

II этап (операционально-исполнительский) – курсы повышения квалификации по персонифицированной модели, обучающие семинары в школе.

III этап (рефлексивный) – подтверждение курсов, защита проектов.

Ожидаемые результаты: получение педагогом новой информации по предмету, повышение мотивации к профессиональному росту.

Проект «Точки роста»

Актуальность. Для коллектива требуется обновление, поиск свежих ресурсов и потенциала, той самой «зоны роста», необходимой как воздух каждому учителю. Проект призван для помощи прохождения педагогами процедур заявительной аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности, реализуется через план работы с резервом, подготовку персонала к процедурам аттестации, проектную деятельность

Цель – создание организационных и содержательных условий для достижения высокого уровня квалификации педагога как профессионала, владеющего определенными способами формирования ключевых компетентностей, мотивированного на личностный рост, изменение и развитие себя в ходе профессиональной деятельности, вносящего индивидуальный творческий вклад в профессию.

Этапы реализации:

I этап (подготовительный) – диагностика потенциала коллектива, составление перспективного плана повышения квалификации педагогов и плана работы с резервом.

II этап (деятельностный) – реализация запланированных мероприятий.

III этап (рефлексивно-оценочный этап) – аттестация на повышение квалификационной категории, анализ.

Ожидаемые результаты: Повышение уровня мотивации сотрудников на самообразование, самореализацию и творчество в пространстве профессиональной деятельности.

Проект «Школа начинающего педагога»

Актуальность: Ежегодно педагогический коллектив обновляется новыми, начинающими свою педагогическую деятельность, учителями. Чаще всего это выпускники гимназии, которые возвращаются в качестве учителей. Актуальным для руководителей образовательных учреждений при работе с кадрами является создание условий для их адаптации и закрепления в школе, перспектив профессионального роста.

Цель: обучить, поддержать, мотивировать начинающих учителей на рост их профессионального мастерства.

Этапы реализации:

I этап (диагностический) – выявление затруднений, адаптация

II этап (аналитический) – разработка мероприятий, составление плана,

III этап (деятельностный) – самоутверждение. Совместное обсуждение проблемы, методические недели, методические оперативки.

IV этап (рефлексивный) – самореализация.

Ожидаемые результаты: закрепление молодых кадров в школе, позитивная динамика профессионального роста молодых учителей.

Проект «Наставничество и партнерство»

Актуальность: Пункт 4.1 и 4.2 профстандарта педагога четко определяет, что должен уметь педагог в обучении и воспитательной работе, а 4.3 – способность к командной работе, зафиксированной в протоколах согласованных действий, которые приведут к формированию командного стиля работы образовательной организации. Если наставничество предполагает модели «опытный учитель и молодой учитель», «учитель высшей кв.категории и аттестующийся учитель», то партнерство может быть между всеми членами коллектива во время работы в проблемных группах, творческих группах,

сообществах, методических объединениях. Современный учитель должен уметь работать в команде. Ощукая себя партнерами в каком-то деле, люди начинают относиться к своим обязанностям более ответственно и заинтересованно.

Цель: формирование умения работать в команде, развитие критического и креативного мышления.

Этапы реализации:

I этап (диагностический) – анкетирование, анализ социального капитала.

II этап (аналитический) – планирование педсоветов в форме деловой игры, тренингов на командообразование.

III этап (деятельностный) – проведение интерактивных педсоветов, тренингов, методических оперативок, творческих групп.

IV этап (рефлексивный).

Ожидаемые результаты: развитие сформировавшегося коллектива через работу в группах, улучшение эффективности связей, через осознание своей роли в данной команде.

Проект «Корпоративная культура»

Актуальность. Наличие стройной системы ценностей и норм поведения позволяет организации сделать единый вектор движения и развития ее сотрудникам. Хорошо внедренная корпоративная культура позволяет не только сделать лучше процесс внутренней коммуникации, но и обеспечивает лояльность персонала, помогает поддерживать командный дух коллектива.

Цель: создания образовательного пространства гимназии, как среды максимально широкого диапазона для развития личности, действующей в соответствии с общественными ценностями и приоритетами, ожиданиями и интересами.

Этапы реализации:

I этап (диагностический) – анкетирование, анализ социального капитала, swot-анализ.

II этап (аналитический) – планирование совместных дел, обсуждение «Кодекса этики педагога».

III этап (деятельностный) – реализация запланированных мероприятий.

IV этап (рефлексивный).

Ожидаемые результаты: коллектив единомышленников, повышение мотивации учителей, улучшение качества образования

Проект «Социальное партнерство»

Актуальность: Социальное партнерство позволяет действовать эффективно и успешно, имея в виду приоритетную перспективу, общую для всех партнеров, эффективно координировать совместную деятельность с ясным пониманием своей ответственности.

Цель: создание открытого сообщества различных социальных институтов, позволяющего обеспечить повышение качества образовательной работы гимназии, решать задачу социализации воспитанников.

Этапы реализации:

I этап (подготовительный) – поиск точек соприкосновения и опорных позиций, изучение нормативно-правовой базы, подготовка документов.

II этап (деятельностный) – взаимная адаптация, реализация запланированных мероприятий.

III этап (рефлексивно-оценочный этап) – совместно-творческая деятельность, мониторинг, обмен положительным опытом.

Ожидаемые результаты: повышение уровня социализации учащихся и мотивации педагогов.

Показатели динамики профессионального роста педагогов гимназии в ходе реализации Программы развития кадрового потенциала

Участие педагогов в грантовых проектах:

- Победители гранта «Наш лучший учитель» - 2012 г. – 6 учителей; 2013г. – 7 ; 2014г. – 9.

Победители гранта «Учитель-мастер» - 6 человек, 2015.

- Победители гранта «Наш новый учитель» - 2014 – 1 учитель; 2015г. – 1 учитель; 2016 – 3 молодых педагога.

- Победитель республиканского этапа Всероссийского конкурса «Учитель здоровья» - Юрасова А.Ф., 2015.

- Победители и призеры городского конкурса кабинетов: 2014 – кабинет начальных классов, кабинет татарского языка, кабинет английского языка; 2015 – кабинет ИЗО, кабинет истории, кабинет географии.

- Городской конкурс театральных коллективов «Муза профессии» - 2014 (1 место), 2015 (2 место).

Конкурс «Учитель года» - 2013 (Гилязетдинова А.Р., Яковлева И.В. – победители городского этапа); 2014 (Исаевская Е.А. – победитель районного, призер городского этапа); 2015 – (Гимадеева Ч.Н. – победитель районного, призер городского этапа); 2016 (Музафарова Э.С. – победитель районного, призер городского, лауреат республиканского этапа; Сайфуллина И.И. – лауреат районного этапа).

Конкурс «Женщина года» - Мусова М.Г., учитель музыки, победитель, 2015.

Трансляция опыта:

Гимназия является стажировочной площадкой Института Развития Образования с 2010, Казанского Федерального Университета с 2015 года.

Начиная с 2006 года ежегодно проводится Республиканская научно-практическая конференция школьников и педагогов «Глобализация – реальность современного мира» с изданием сборника.

В гимназии проводятся семинары различного уровня:

2015-2016 учебный год – 2 городских семинара для заместителей руководителей ОО («Управление образовательной организацией в условиях модернизации образования», «Сотрудничество в педагогическом коллективе как условие повышения уровня социального капитала ОО»); Всероссийский семинар-совещание работников профсоюзных организаций «Социальное партнерство – в действии»; 4 республиканских семинара для руководителей ОО

«проектный менеджмент в деятельности руководителя современной школы: интеграция основного и дополнительного образования», 4 республиканских семинара для слушателей курсов повышения квалификации ИРО РТ и КФУ по учебным предметам.

Анализ рисков реализации программы

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Финансово-экономические	Снижение объема финансирования	Уменьшение финансирования	Корректировка финансового плана гимназии
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов	Уход из школы педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие специалистов-предметников	Подготовка выпускников по целевым направлениям
Социальные	Демографический кризис	Уменьшение спроса на услуги, оказываемые гимназией	Обновление содержания образования
Маркетинговые	Неудовлетворенность родителей, учащихся работой гимназии	Уменьшение спроса на предоставление услуги	Разработка новых услуг, программ в соответствии с потребностями рынка, повышение их качества
Технико-технологические	Отсутствие или изношенность необходимого оборудования	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса	Первоочередное финансирование программы информатизации школы

Смета расходов по реализации гранта «Успешная школа»

	Вид расхода	Количес	Сумма (в
		тво	тыс. рублях)
	Приобретение программного и методического оборудования		50
	Модернизация материально-технической базы:		

	<p>- аудио-видео оборудование, телевизор с широкой диагональю, видеокамера с высоким разрешением, подставка для телевизионного оборудования, микрофоны для конференцзала;</p> <p>- создание, обслуживание сайта</p>		<p>350</p> <p>100</p>
	<p>Повышение квалификации и переподготовки педагогических работников «Управление процессом профессионального роста педагогов в условиях работы над проектом»</p>	<p>согласн о договору</p>	<p>250</p>
	<p>Привлечение социальных и образовательных партнеров к организации и проведению обучающих семинаров и КПК</p>	<p>согласн о договору</p>	<p>100</p>
	<p>Проведение итоговой конференции</p>		<p>100</p>
	<p>Публикация научно-практических материалов по итогам реализации проекта</p>	<p>2 сборника х 150 единиц</p>	<p>50</p>
	<p>Всего:</p>		<p>1000000</p>
	<p>Потребность в дополнительных средствах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обслуживание сайта, платформы веб-сообщества; - школьная типография; - оргтехника для 		<p>1000000</p>

Список использованной литературы

1. Бакиров Х.Г. Тренинг управления персоналом. – СПб.: Речь, 2006
2. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. – Волгоград: Учитель, 2009.
3. Витвар О.И. Практикум директора школы по образовательному менеджменту. - М.: Сентябрь, 2016
4. Максимова Е.А. Командная работа – ресурс развития школы. – М.: Сентябрь, 2012
5. Коротаева Е.В. Организация взаимодействий в образовательном процессе школы. - М.: Сентябрь, 2016
6. Ольшевская О.И. Эффективный учитель – Минск: Красико-Принт, 2010.
7. Пономарева Г.М. Руководителю образовательного учреждения о работе с персоналом. - М.: Сентябрь, 2011
8. Федоренко Л.Г. Психологическое здоровье в условиях школы: Психопрофилактика эмоционального напряжения. – СПб., КАРО, 2003.
9. Шепель В.М. Как жить долго и радостно. – М.: АНТИКВА, 2006.
10. Ямбург Е. Что принесёт учителю новый профессиональный стандарт педагога? – Просвещение, 2013
11. http://dsadkondratovo.ucoz.ru/publ/pedagogi/polozhenie_o_sisteme_oplaty_truda/programma_kadrovogo_potenciala_2013_2016/10-1-0-49
12. <http://direktoria.org>