|  |
| --- |
| Министерство образования, науки и молодёжной политики  Краснодарского края  *(МО Павловский район)*  План работы  краевой инновационной площадки *(КИП-****2014*** *)*  на 2017 год  *\_\_муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 12 станицы Павловской*  *(полное наименование учреждения)*  по теме: «**Разработка и построение системы развития кадрового потенциала в условиях реализации ФГОС**  **на примере МБОУ СОШ № 12 станицы Павловской»** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Станица Павловская**  2017 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Юридическое название организации (учреждения) | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №12 станицы Павловской |
|  | Сокращенное название организации (учреждения) | МБОУ СОШ № 12 ст. Павловской |
|  | Юридический адрес, телефон | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №12 станицы Павловской, 8(86191) 5-78-74 |
|  | Телефон, факс, е-mail | 8(86191) 5-78-74  school12@pavl.kubannet.ru |
|  | ФИО руководителя | Приходько Сергей Сергеевич |
|  | Научный руководитель (если есть). Научная степень, звание | - |
|  | Авторы представляемого опыта (коллектив авторов) | Приходько Сергей Сергеевич  Чуприна Элла Александровна |
|  | Наименование инновационного продукта (тема) | «Разработка и построение системы развития кадрового потенциала в условиях реализации ФГОС на примере МБОУ СОШ № 12 станицы Павловской» |
|  | Основная идея (идеи)деятельности краевой инновационной площадки | Улучшение качества образования через развитие профессионального взаимодействия педагогов |
|  | Цель деятельности инновационной площадки | 1)Изучение существующего внутреннего ресурса для развития организации.  2)Выбор наиболее верной стратегии поведения для руководителя которая позволит сделать функционирование образовательной организации эффективнее.  3)Формирования критериев динамики образовательных достижений, их оценки во взаимосвязи внутренней и внешней в рамках перехода на новые образовательные стандарты. |
|  | Задачи деятельности | 1)отработка методики исследования объектов системы развития кадрового потенциала  2) последующий анализ методики, который позволит получить информацию о ресурсных возможностях системы развития кадрового потенциала  3)формирование условия эффективного принятия управленческих решений с целью воздействия на систему профессиональных взаимоотношений внутри коллектива  4)создать условия для сотрудничества, взаимопонимания и взаимопомощи в группе  5)создать особые коммуникативные каналы и процедуры (т.е. условия для профессионального взаимодействия), развития опыта конструктивной коммуникации;  6)создать условия для сотрудничества, взаимопонимания и взаимопомощи в группе  7)создать особые коммуникативные каналы и процедуры (т.е. условия для профессионального взаимодействия), развития опыта конструктивной коммуникации |
|  | Нормативно-правовое обеспечение инновационной деятельности | 1)Наша новая школа «..модернизация и инновационное развитие»  2)Обеспечение инновационного развития образования= инновационные подходы к Кадровому потенциалу для реализации структурных и содержательных компонентов образования  3)Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы: «создание условий для формирования ресурса обновления, с инновационной мотивацией мировоззрения |
|  | Обоснование её значимости для решения задач государственной политики в сфере образования, развития системы образования Краснодарского края | Постановка данной проблемы связана с актуальной темой профессионального одиночества учителя, т.е. с низким уровнем социального капитала организаций. В результате актуальнейшая проблема развития профессионализма педагогов, повышения человеческого капитала организации решается в основном за счет внешних ресурсов (обучения в сторонних организациях). Однако на этом пути есть проблемы, связанные как с финансовыми ограничениями, так и с недостаточной эффективностью деятельности системы повышения квалификации. Исследования в Российской Федерации по этому направлению начаты сравнительно недавно и уже накоплен некоторый объём рабочего материала. Возникает необходимость в создании общих подходов, определении контрольных точек, позволяющих сопоставить полученные данные и систематизировать их |
|  | Новизна (инновационность) | 1) Иные подходы к профессиональному взаимодействию педагогов  2)Управление профессиональными связями педагогов осуществляется на основе анализа данных, а не интуитивно  3)Повышение квалификации педагогов происходит за счет внутреннего ресурса организации  4)Результатом инновации является изменение структуры школы, закрепленное институционально (в виде норм и правил)  5)Описанного пути перехода организации из одного состояния (типа реальной структуры) в качественно новое состояние (иной тип реальной структуры) не существует |
|  | Предполагаемая практическая значимость | 1) Увеличение срока эффективной работы педагога (предотвращение профессионального «выгорания»)  2) Выравнивание уровня профессионализма педагогов, в результате которого возрастает уровень доступа к качественному образованию у всех учащихся (качество образования перестает зависеть от удачного попадания к высококвалифицированному специалисту — педагогу)  3) Уменьшение профессиональной изоляции, расширение сферы профессиональных интересов и, как следствие, усложнение педагогической деятельности (возвращение ей статуса сложной интеллектуальной работы |
|  | Задачи деятельности на 2017 год | 1)обеспечение публичности изменений;  2)делегирование полномочий;  3)проявление лидерского поведения;  4)адекватный подбор управленческой команды  5)Разработка модели системы развития кадрового потенциала в образовательном учреждении.  6)Тиражирование опыта через систему муниципального взаимодействия (ТМС, Инновационный поиск 2017) реализации программы по основным направлениям деятельности.  7)Корректировка содержательной, организационной, управленческой сторон в процессе реализации программы. |

План работы краевой инновационной площадки на 2017 год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Деятельность | Сроки | Ожидаемый результат |
| Диагностическая деятельность | | | |
| 1 | Анализ затруднений педагогов в рамках изменения структуры профессионального взаимодействия и корректировка алгоритма модернизации реальной структуры организации | Апрель- май | Выявление степени сопротивления изменениям, внедряемых инновационной деятельностью |
| 2 | Оценка типа реальной структуры МБОУ СОШ № 12 (финальное исследование по методике Ушакова К.М.) | октябрь-ноябрь | Определение типа реальной структуры школы и степень влияния управленческих решений на развитие МБОУ СОШ № 12 |
| 3 | Психологические диагностики по определению индивидуальных точек роста педагогов-стажистов | Сентябрь- ноябрь | Определение индикаторов для построения индивидуального маршрута погружения в профессию и собственного профессионального развития |
| Теоретическая деятельность | | | |
| 4 | Разработка алгоритма преодоления сопротивления инновациям | Апрель -август | Формирование набора апробированных методик и их обобщение |
| 5 | Доводка пакета нормативно-правовых актов, сопровождающих инновацию | Август –декабрь | Корректировка локальной нормативно-правовой базы школ в области кадровой политики, системы наставничества |
| 6 | Доводка инструментария формирования усложненных  внутренних связей профессионального взаимодействия | Март – сентябрь | Реформа системы на основе имеющихся кадровых ресурсов |
| Практическая деятельность | | | |
| 7 | Построение модели взаимодействия н основе «кураторской» методики | Апрель | Расширение открытости организации |
| 8 | Разработка ООП СОО (пилотный проект) на основе групповой методики «временные команды под задачу», «адресанты и интересанты» | Июнь, август | Оценка развития практических умений и навыков, полученных педагогами в ходе работы КИП |
| 9 | Оформление методического сборника методик перехода для организаций 4 типов реальной структуры | Сентябрь | Выпуск печатного издания |
| 10 | Организация межшкольного сетевого взаимодействия «Сетевой наставник» | Ноябрь | Формирование постоянной сети взаимодействия ОО, вовлеченных в проект |
| 11 | Проведение межшкольного семинара «Построение системы взаимных связей педагогического взаимодействия, как фактор повышения качества образования» | Декабрь | Взаимодействие ОО, вовлеченных в проект |
| Методическая деятельность | | | |
| 12 | Методический семинар «Оценка распределения управленческих функций» | Август | Оказание консультативной помощи руководителям в рамках изменения управления организацией |
| 13 | Практический семинар «Педагогические туры»- площадка роста профессионального мастерства.» | Ноябрь | Сопровождение методик развития микрогрупповой структуры |
|  | Организация рефлексивно-методологического анализа структур   в образовательных организациях муниципалитета в целях определения потенциальных возможностей сетевого ресурсного взаимодействия в рамках оказания помощи организациям с нестабильными образовательными результатами | Апрель-май | Выявление проблемных зон ОО, показывающих нестабильные результаты обучения |
| Трансляционная деятельность | | | |
| 14 | Публикация в научно-методических изданиях кубанской прессы | В течение года | Определение этапов формирования мотивации на основе межгрупповой коммуникации |
| 15 | Межрегиональный семинар с кадетской школой им. Генерала Ермолова, г. Ставрополь | октябрь | Анализ социального исследования организации и определение направлений первичных изменений структуры организации |
| 16 | Участие в качестве эксперта и спикера на вебинарах Всероссийской конференции «Управленческая весна-2017» | Апрель 2017 | Обмен опытом , корректировка задач и содержания деятельности по реализации проекта |
| 17 | Публикации опыта в методическом журнале «Образование в деталях», «Директор школы» | В течение года | Обобщение опыта |