|  |
| --- |
| 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) 5-78-74school12@pavl.kubannet.ru |
|  | ФИО руководителя | Приходько Сергей Сергеевич  |
|  | Научный руководитель (если есть). Научная степень, звание | - |
|  | Авторы представляемого опыта (коллектив авторов) | Приходько Сергей СергеевичЧуприна 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 потенциала3)формирование условия эффективного принятия управленческих решений с целью воздействия на систему профессиональных взаимоотношений внутри коллектива4)создать условия для сотрудничества, взаимопонимания и взаимопомощи в группе5)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 группе7)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 образования3)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 педагогов2)Управление профессиональными связями педагогов осуществляется на основе анализа данных, а не интуитивно3)Повышение квалификации педагогов происходит за счет внутреннего ресурса организации4)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 команды5)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  |