|  |
| --- |
| Министерство образования, науки и молодёжной политики  Краснодарского края  *(МО Павловский район)*  План работы  краевой инновационной площадки *(КИП-****2014*** *)*  на 2016 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**  2016 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 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 | 1 |
|  | Цель деятельности инновационной площадки | 1)Изучение существующего внутреннего ресурса для развития организации.  2)Выбор наиболее верной стратегии поведения для руководителя в тех или иных обстоятельствах, 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) | ) 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  3)Результатом инновации является изменение структуры школы, закрепленное институционально (в виде норм и правил)  4)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 2016 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, Поиск 2015) реализации программы по основным направлениям деятельности.  7)Корректировка содержательной, организационной, управленческой сторон в процессе реализации программы. |

План работы краевой инновационной площадки на 2016 год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Деятельность | Сроки | Ожидаемый результат |
| Диагностическая деятельность | | | |
| 1 | Исследование уровня сопротивления изменениям | Апрель- май | Выявление степени сопротивления изменениям, внедряемых инновационной деятельностью |
| 2 | Оценка типа организационной культуры МБОУ СОШ № 12 | Июнь-сентябрь | Определение типа организационной культуры и степень влияние управленческих решений на развитие МБОУ СОШ № 12 |
| 3 | Психологические диагностики по определению индивидуальных точек роста стажистов | Сентябрь- ноябрь | Определение индикаторов для построения индивидуального маршрута погружения в профессию и собственнго профессионального развития |
|  |  |  |  |
| Теоретическая деятельность | | | |
| 4 | Разработка алгоритма преодоления сопротивления инновациям | Апрель -июнь | Формирование набора методик и их апробация |
| 5 | Разработка НПБ для формирования индивидуального маршрута развития молодого педагога и дорожной карты кадровой политики | Август –октябрь | Корректировка локальной нормативно-правовой базы школ в области кадровой политики, системы наставничества |
| 6 | Разработка инструментария формирования усложненных  внутренних связей профессионального взаимодействия | Март – сентябрь | Реформа системы на основе имеющихся кадровых ресурсов |
| Практическая деятельность | | | |
| 7 | Подбор, систематизация, распространение информационных материалов по усложнению структуры образовательной организации, развития организационной культуры организации | Апрель 2016 | Расширение открытости организации |
| 8 | Разработка и проведение консультаций по развитию мотивации в рамках преодоления сопротивления изменениям | Июнь, август 2016 | Развитие практических умения: планировать собственное профессиональное развитие; разрабатывать проектное предложение; применять различные виды тестирования и оценивания адекватно целям и задачам изменений. |
| 9 | Разработка методических материалов для развития микрогрупповой структуры организации | Сентябрь 2016 | Формирование сетевых пар из образовательных организаций |
| 10 | Создание информационного банка «Мониторинг уровня взаимных связей в общеобразовательном учреждении» | Ноябрь 2016 | Усложнение структуры через развитие сетевых форм взаимодействия как импульс к развитию образовательных организаций. |
| Методическая деятельность | | | |
| 11 | Мастер- класс «Организация профессиональных сообществ педагогов внутри школы для повышения эффективности организации обучения в организации» | Октябрь 2016 | Определение возможных партнеров реализации проекта |
| 12 | Методический семинар «Развитие образовательной организации в условиях модернизации и инновационной деятельности» | Август 206 | Оказание консультативной помощи руководителям в рамках изменения управления организацией |
| 13 | Практический семинар «Опыт принятия управленческих решений на основании полученных данных.» | Ноябрь 2016 | Апробация методик развития микрогрупповой структуры |
| Трансляционная деятельность | | | |
| 14 | Мастер- класс «Проектные игры как фактор формирования мотивации педагогов в условиях микрогруппового сотрудничества» | Февраль 2016 | Определение этапов формирования мотивации на основе межгрупповой коммуникации |
| 15 | Региональный семинар «Критериальная система оценивания образовательных достижений учащихся и практическое применение в образовательном процессе» | Март 2016 | Анализ социального исследования организации и определение направлений первичных изменений структуры организации |
| 16 | Муниципальный семинар «Мастерские школьных методических служб»» | Март 2016 | Формирование микрогрупповой сети организаций |
| 17 | Всероссийская конференция «Управленческая весна-2016» | Апрель 2016 | Обмен опытом , корректировка задач и содержания деятельности по реализации проекта |
| 18 | Публикации опыта в методическом журнале «Образование в деталях» , «Директор школы» | Май-октябрь 2016 | Обобщение опыта |