

Программа
«Профессиональное развитие
педагогических кадров
МБОУ СШ № 6
на 2017-2019г.г.»

Раздел 1. Паспорт целевой программы

Наименование программы	«Профессиональное развитие педагогических кадров МБОУ СШ № 6 2017-2019 г»
Разработчик и исполнитель программы	Методическая служба МБОУ СШ № 6
Цель программы	Создание условий для профессионального становления и развития педагогических кадров посредством оказания методической поддержки.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Организовать методическое сопровождение молодым педагогам в создании и реализации образовательных программ и инновационных проектов;2. Внедрить эффективные механизмы организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;3. Повысить уровень профессионального мастерства педагогов.4. Создать условия для результативной работы в инновационном режиме и в условиях введения ФГОС.5. Стимулировать результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.
Срок реализации программы	2017 – 2019 гг
Ожидаемые результаты	Программа способствует развитию кадровых условий: удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг. Реализация программы позволит: <ul style="list-style-type: none">- создать условия для увеличения притока молодых специалистов;- оптимизировать возрастной состав педагогических кадров;

	<ul style="list-style-type: none"> - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических кадров; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим и Методическим Советами школы.
Контроль	<p>Не реже одного раза в год ответственные должны предоставлять на заседаниях ПС и МС информацию о ходе выполнения Программы.</p> <p>По необходимости заслушивать исполнителей по различным направлениям Программы на административных совещаниях.</p>

Раздел 2. Обоснование необходимости и назначение программы

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата – качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

В соответствии с этим важнейшими направлениями кадровой политики в области образования являются: совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников; работа по удовлетворению потребностей ОУ в высококвалифицированных и творческих кадрах; повышение престижа школы и педагогической профессии в целом.

Программа «*«Профессиональное развитие педагогических кадров*

МБОУ СШ № 6» направлена на решение задач системных изменений в сфере содержания и организации образования, осуществляемого органами государственной власти, органами местного самоуправления и образовательными учреждениями.

Раздел 3. Анализ кадровых условий МБОУ СШ № 6

На 1 января 2017 года в школе работало 52 педагога, из них -15 работников школы имеют отраслевые награды и знаки отличия:

Наименование награды	Количество награжденных
Почетная грамота Минобрнауки	3
Почетный работник общего образования	11
Заслуженный учитель Красноярского края	1
Заслуженная артистка Туркменистана	1

Повышение квалификации

На курсах повышения квалификации в 2017 году обучились 20 педагогов (в 2015 – 2016 уч гг – 5 педагогов): по ФГОС - 11 (из них 4 - учителя начальной школы), 2 заместителя директора по менеджменту (Чернова С.А., Герасимова О.А.), по подготовке учащихся к олимпиадам - 3 (Алексеева Г.А., Комарова Е.В., Стафиевская И.В.), по вопросам итоговой аттестации - 1 (Выгорова Е.В.). Кроме того, повышение квалификации прошла социальный педагог Соколова Е.А., педагог ДО Ковган Т.В., Устюгова Е.Б. обучилась дистанционно (специализация: школьная и детская библиотека). Профессиональную переподготовку прошла Казьмир И. В.

Краткосрочные курсы повышения квалификации по подготовке экспертов предметных комиссий для проверки работ ОГЭ, ЕГЭ, по подготовке членов ГЭК прошли 8 педагогов.

На 2017 год одобрена заявка на курсы 8 педагогам школы из 12 (по причине отсутствия мест не подтверждена заявка учителям иностранного языка и 1 учителю начальной школы).

Актуальной остается задача разработать форму предъявления информации, полученной педагогом на курсах (прежде всего, касающейся метапредметных вопросов, современных подходов к обучению, новых требований к образовательному процессу и т.п.), для всего педколлектива.

Аттестация

В 2017 году аттестовались 17 педагогов школы (в 2015 - 2016 - 9): - впервые аттестовались на первую квалификационную категорию по должности «учитель» Шестакова В.В., Савченко В.В., Шукшина А.С., на первую квалификационную категорию по должности «ПДО» - Павлова Н.И., Кочергина А.Н.; впервые аттестовались на высшую квалификационную категорию по должности «учитель» Тимофеев Е.В., Комарова Е.В.;

- подтвердили высшую категорию по должности «учитель» 4 педагога, по должности «ПДО» - 1, подтвердили первую по должности «учитель» - 2 педагога, по должности «воспитатель ГПД» - 6 учителей начальной школы.

В 2017 - 2018 году планируют прохождение аттестации на квалификационную категорию 13 педагогов школы, 11 из них на первую или высшую квалификационные категории впервые.

Проведенные в 2017 учебном году школьные методические мероприятия были направлены на формирование различных методических компетенций педагогов с целью повышения их профессионального мастерства.

В течение трех лет осуществляется сотрудничество с КК ИПКи ПП РО по программе «Методическое сопровождение ФГОС общего образования» (научный руководитель к.п.н. Федорова С.А.). Темой этого года стала внеурочная деятельность.

Вывод: В результате своевременного обучения 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации в течение 3 лет. Особое внимание следует уделить повышению квалификации учителей среднего и старшего звена по проблемам введения ФГОС ООО.

Анализ кадрового обеспечения

	Общая численность педагогических работников, в том числе:	54 человек
1.	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	47 человек/87%
2.	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование педагогической направленности (профиля), в общей численности педагогических работников	40 человек/74%
3.	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, в общей численности педагогических работников	4 человек/7,4%
4.	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование педагогической направленности (профиля), в общей численности педагогических работников	3 человек/5,5%
5.	Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория в общей численности педагогических работников, в том числе:	34 человек/63%
6.	Высшая	16 человек/29,6 %
7.	Первая	18 человек/33,4 %
8.	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	53 человек/98,1 %
9.	До 5 лет	9 человек/17%
10.	Свыше 30 лет	16 человек/30%
11.	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 30 лет	14 человек/26,4 %
12.	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте от 55 лет	14 человек/26,4 %
13.	Численность/удельный вес численности педагогических и административно-хозяйственных работников, прошедших за последние 5 лет повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников	54 человек/100 %
14.	Численность/удельный вес численности педагогических и административно-хозяйственных работников, прошедших повышение квалификации по применению в образовательном	50 человек/92,6

	процессе федеральных государственных образовательных стандартов в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников	%
--	---	---

В систему мер по закреплению педагогических кадров входят:

- развитие внутришкольной системы материального стимулирования педагогических работников школы, имеющих качественные результаты работы;
- продолжение оснащения учебных кабинетов школы современным оборудованием, позволяющим эффективно применять в образовательном процессе ИКТ - технологии;
- содействие в досрочной аттестации педагогических работников школы, внесших значительный вклад в решение задач программы развития, с целью повышения их квалификационной категории;
- стимулирование повышения квалификации педагогических работников школы и стремления к научно-методической деятельности.

Педагогический коллектив школы продолжает участвовать в инновационных процессах. Многие годы в школе ведется успешная организация предпрофильной подготовки, с 2016 года – использование электронного дневника и журнала. Опыт работы педагогов и административного аппарата школы систематически обобщается и транслируется на окружных и муниципальных семинарах и творческих встречах всех субъектов образовательного процесса.

Ежегодно учителя участвуют в профессиональных конкурсах различных уровней и направленности.

Административный аппарат школы видит первостепенной задачей менеджмента создание организационной культуры, творческого инновационного климата, стимулирующих работников на нововведения. Важнейшим фактором успеха становится непрерывное теоретическое и практическое обучение руководителей: в течение последних пяти лет весь административный аппарат прошёл курсы повышения квалификации в области менеджмента и по проблеме внедрения ФГОС. В целом, административный аппарат состоит из высокопрофессиональных, компетентных, с высоким чувством ответственности за результаты деятельности учреждения руководителей.

С целью координации деятельности всех структурных образований методической службы в школе функционирует методический совет, деятельность которого направлена на утверждение основных направлений методической работы, методического сопровождения учебных программ, освоения новых педагогических технологий, оказания консультативной помощи сотрудникам школы и т.д.

Таким образом, вся организационно-управленческая работа с педагогическим кадрами строится на основе комплексно- целевого планирования деятельности образовательного учреждения.

Направления деятельности:

- Постоянное обновление педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов;
- Повышение квалификации педагогов через прохождение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- Повышение социального статуса педагога в обществе;
- Обеспечение потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах;

4. Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
Привести в соответствие с действующим законодательством нормативные документы по работе с кадрами. Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.	февраль 2017 года, в дальнейшем - ежегодно
<p>Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - план работы методической службы школы, <p>План инновационной деятельности в рамках ФГОС НОО и ООО,</p> <ul style="list-style-type: none"> - программа работы с молодыми специалистами «К вершинам мастерства»; - план аттестации педагогов МБОУ СШ № 6 <p>-план повышения квалификации педагогических и руководящих работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - положения об аттестации работников (критерии оценки их деятельности); - положения о конкурсах профессионального мастерства; - показатели эффективности деятельности педагогических работников школы. 	Ежегодно
Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета.	Ежегодно - октябрь
Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат на основе Положения о стимулирующих выплатах	Ежегодно
<p>Формирование резерва вакантных должностей руководящих работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - перспективное планирование комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения; 	Ежегодно (сентябрь - октябрь) март
Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в учреждения среднего и высшего профессионального педагогического образования на протяжении всего периода обучения;	Постоянно

<p>Создать систему сопровождения молодых специалистов.</p> <p>Организовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стажировку; - наставничество; - «Школу молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно - методические формы работы со специалистами. 	<p>Постоянно</p>
<p>Повышение профессионализма работников образования</p>	
<p>Разработать план по повышению квалификации педагогических и руководящих работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; - составление четкого графика; - обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику; - формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава. 	<p>Постоянно (см. план)</p>
<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в предметных методических объединениях; - поддержка дистанционных технологий обучения; - распространение опыта работы педагогов – новаторов; - отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями; - научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования; - Организация контроля качества. - Совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий. 	<p>Постоянно</p> <p>Ежегодно</p>

<p>- Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Обеспечение ФГОС ООО», • «Освоение технологии учебного проектирования», • «Повышение качества обучения математике в 5-11 классах за счет повышения квалификации учителя». • «Освоение системы дистанционного обучения педагогами». <p>- «Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов.</p> <p>- Планирование и проведение методически недель, мастер – классов, открытых уроков педагогами школы</p> <p>- Планирование посещения педагогами и специалистами школы городских методических объединений разной формы организации.</p> <p>- Заключение договоров с организациями на оказание данной образовательной услуги, как за счет средств ОУ, так и лично педагогов.</p> <p>- Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы.</p>	<p>Август-сентябрь</p> <p>2 раза в год</p> <p>Начало учебного года</p> <p>Один раз в четверть</p>
<p>Повышение уровня категории педагогов (аттестация на 1 и высшую категорию)</p>	
<p>Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов</p>	<p>По графику</p>
<p>- проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио».</p>	<p>По требованию</p>
<p>- разработка профессиональных персонифицированных карт педагогов</p>	<p>1 раз в год</p>
<p>- Оформление портфолио и аналитических материалов для подготовки к процедуре аттестации.</p>	<p>Постоянно</p>

5. Оценка эффективности программы:

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие школьной системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих:

- совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества округа по воспроизводству педагогических кадров;
- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров; - систему социальной поддержки, стимулирования труда работников; - поэтапное обновление педагогического коллектива.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров и узких специалистов;
- обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров; - повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы;
- совершенствовать механизм аттестации руководящих работников; - повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей общества.

6. Прогноз конечных результатов реализации

1. Системные эффекты:

- перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения;
- актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества;
- организация единой методической «сети» учреждения;
- разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ;
- разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (раздел основной образовательной программы школы, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/дидактических материалов различного рода);
- стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп);

2. Эффекты саморазвития педагогов:

- определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;
- развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;
- повышение качества содержания педагогического портфолио.

3. Образовательный эффект:

- позитивная динамика развития обучающихся.

Критерии эффективности реализации программы:

- количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического портфолио;
- количество и качество методических и дидактических разработок педагогов;
- изменения показателей локуса субъективного контроля участников в сторону интернальности.

7. Условия реализации программы.

1. Финансово-экономические:

- средства на повышение квалификации (обучение) педагогического персонала;
- средства на стимулирование персонала;
- средства на техническое обеспечение разработки проектной продукции;
- средства на оплату труда руководителя подпрограммы.

2. Кадровые.

3. Информационно-методические:

- свободный доступ к информационным Интернет-ресурсам;
- организация подписки на предметно-методические издания.

4. Материально-техническое обеспечение: