

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5 ГОРОДА
ЛЕСОСИБИРСКА»
(МБОУ «ООШ №5»)**

**Программа профессионального развития
педагогических кадров МБОУ
«ООШ№5» на 2017-2020 гг.**

г. Лесосибирск

СОДЕРЖАНИЕ

№	РАЗДЕЛ	
1.	Паспорт Программы	3
2.	Обоснование необходимости и назначение Программы.....	4
3.	Анализ кадровых условий.....	6
4.	Программные мероприятия.....	9
5.	Оценка эффективности программы.....	12
6.	Ожидаемые результаты реализации Программы	13

Раздел 1. Паспорт Программы

Наименование программы	«Профессиональное развитие педагогических кадров МБОУ «ООШ №5» на 2017-2020 гг.»
Разработчик и исполнитель программы	Администрация МБОУ «ООШ №5»
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 - 2020 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;- создать условия для повышения профессионального

	<p>мастерства и переподготовки педагогических кадров;</p> <ul style="list-style-type: none"> - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.
Условия реализации Программы	<p>1. <i>Финансово-экономические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • средства на повышение квалификации (обучение) педагогического персонала; • средства на стимулирование персонала; • средства на техническое оснащение рабочих мест педагогических работников. <p>2. <i>Кадровые.</i></p> <p>3. <i>Информационно-методические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • свободный доступ к информационным Интернет-ресурсам; • организация подписки на предметно-методические издания. <p>4. <i>Материально-техническое обеспечение.</i></p>
Управление	<p>Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим и Методическим Советами школы.</p>
Контроль	<p>Не реже одного раза в год ответственные должны предоставлять информацию о ходе выполнения Программы на заседаниях педагогического и методического советов.</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 связи с утверждением приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта педагога» министерством образования Красноярского края и согласно приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 25.12.2014 № 1115н профессиональный стандарт

«Педагог (воспитатель, учитель)» введен с 1 января 2017 года. В целях определения уровня профессиональной компетентности педагогов в рамках реализации ФГОС и внедрения профессионального стандарта педагога установлен новый порядок аттестации педагогических работников образовательных организаций, включая аттестацию на соответствие занимаемой должности (приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276).

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 «ООШ №5»»*» 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

Наиболее важным ресурсом для развития учреждения является квалификация педагогических кадров. Общая численность педагогических работников составляет 39 человек.

Кадровый состав в целом отличается стабильностью, движение кадров незначительное. Средний возраст педагогического состава – 43 года. 96 % преподавателей имеют педагогическое образование, соответствующее преподаваемым дисциплинам, педагоги проходят обучение на факультете переподготовки ИПК (г. Красноярск) и курсах повышения квалификации.

Образовательный уровень: высшее – 95%, средне-специальное (педагогическое) – 5 %.

Учебно – воспитательный процесс обеспечивает администрация школы в составе директора, трех заместителей директора по учебно – воспитательной работе, заместителя директора по административно – хозяйственной работе.

Педагогический персонал – 7 человек; в том числе учитель-логопед, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, социальный педагог, старшая вожатая.

Квалификация			Пол		Стаж работы					
Высшая категория	I категория	Молодые спец.	Муж.	Жен.	До 5 лет	5-10 лет	10-20 лет	20-30 лет	30-40 лет	40 лет и более
11	15	5	6	35	5	6	5	13	10	2

Повышение квалификации

Педагоги школы активно занимаются повышением своей квалификации через посещение курсов различной продолжительности и по различным направлениям. Особо можно отметить, что повысилось количество педагогов, проходящих курсы повышения квалификации дистанционно.

Количество учителей, посетивших курсы за последние 3 года (72 часа и более)

2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
13	16	22	10

В 2017 г. 21 педагог прошел обучение на краткосрочных курсах повышения квалификации (до 72 ч.).

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 педагогического коллектива.

Аттестация

Основными целями аттестации являются: стимулирование роста квалификации, профессионализма управленческого и педагогического труда, развитие творческой инициативы, обеспечение социальной защищенности педагогических работников.

Результаты аттестации педагогов в 2016 - 2017 уч. году.

ФИО	Категория, должность	№ Приказа, дата
Качурина Татьяна Владимировна	Высшая квалификационная категория по должности «Учитель»	Приказ Министерства образования и науки Красноярского края №343-11-03 от 19.12.2016г
Зимарева Наталья Сергеевна	Первая квалификационная категория по должности «Учитель»	Приказ Министерства образования и науки Красноярского края № 343-11-03 от 19.12.2016г
Пятаева Светлана Викторовна	Высшая квалификационная категория по должности «Учитель»	Приказ Министерства образования и науки Красноярского края № 376-11-05 от 17.11.2016г
Аминаева Надежда Владимировна	Первая квалификационная категория по должности «Учитель»	Приказ Министерства образования и науки Красноярского края № 343-11-03 от 19.12.2016г

В прошедшем учебном году аттестацию на квалификационную категорию прошли 4 педагога, 1 из них повысил свою квалификационную категорию, 3 педагога подтвердили имеющуюся квалификационную категорию.

Вывод: Все заявившиеся на аттестацию педагоги подтверждают или повышают свою квалификационную категорию. В прошедшем учебном году прошли аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «учитель» - 2 педагога, на высшую квалификационную категорию по должности «учитель» - 2 педагога. Таким образом, 1 педагог повысил свою квалификационную категорию (Аминаева Н.В.)

На следующий учебный год запланирована аттестация на первую квалификационную категорию 4 учителей; на высшую квалификационную категорию – 3 учителей, на первую квалификационную категорию 1 учителя-логопеда.

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. С 2016 года в школе используется электронный дневник. Опыт работы педагогов и административного аппарата школы систематически обобщается и транслируется на муниципальных семинарах, методических площадках. 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 педагогическими кадрами строится на основе комплексно-целевого планирования деятельности образовательного учреждения.

Направления деятельности:

- Обновление педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов;
- Повышение квалификации педагогов через прохождение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- Обеспечение потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах.

Раздел 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, - программа работы с молодыми специалистами; - план аттестации педагогов МБОУ «ООШ №5» - план повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - 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. 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 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», • «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 2 раза в год Начало учебного года 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>

Раздел 5. Оценка эффективности Программы

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

- 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;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей общества.

Раздел 6. Ожидаемые результаты реализации Программы

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. Образовательные эффекты:

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.