

Программа развития
И
кадрового обновления
МБОУ СОШ № 12
г. Грязи
на 2013-2018 гг.

2013г.

Пояснительная записка.

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в учителе, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя.

Актуальность проблем обновления образования требует от преподавателей и других специалистов повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Проблемы обновления образования объясняются стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем педагогической деятельности; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Условием успешной социализации учащихся школы является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы школы акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности учителя. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания учителя и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

В настоящее время среди педагогов велика доля работников пенсионного возраста (5 человек 14,7%). Средний возраст педагогического коллектива составляет 41,3 лет. И он остается стабильным на протяжении нескольких лет. Молодых специалистов нет.

Кадровый потенциал МБОУ СОШ №12 г. Грязи

На начало 2013-2014 уч.года контингент педагогических работников составляет 31 человек.

В школе работают учителя со стажем работы:

До 10 лет- 5 человек

До 20 лет -11 человек

Более 20 лет- 15 человек

В связи с тем, что 5 педагогических работников -это пенсионеры по возрасту, 3 педагогов имеют пенсию по выслуге, школа уже нуждается в педагогических работниках. Согласно представленной таблице, это учителя математики, иностранного языка, технологии, ОБЖ.

Потребность в педагогических кадрах на 2014-2018 гг.

2014	2015	2016	2017	2018
----	----	Учитель технологии	----	----
Учитель математики	----	Учитель технологии	----	----
Учитель иностранного (английского) языка	----	Учитель ОБЖ		----
2	0	3	0	0

Высшую категорию имеют 4 (13%) педагогических работника, первую – 20 (64,5 %) соответствие занимаемой должности - 4 (13%) . Не аттестованы 2 педагогических работника по причине отсутствия стажа педагогической деятельности в данной должности менее двух лет.

Все педагогические работники постоянно повышают свою квалификацию. За прошедший 2012-2013 уч. год курсы повышения квалификации прошли 14 (45%) педагогов. 40% педагогов постоянно повышают свою квалификацию через участие в семинарах, вебинарах, конкурсах профессионального мастерства.

Цель программы:

- развитие кадрового потенциала как носителя знаний, культуры, традиции, отвечающего задачам школы;
- привлечение к преподавательской деятельности молодых специалистов;

- обеспечение направленности в деятельности педагогов школы на внедрение в педагогический процесс современных педагогических технологий для достижения результатов, отвечающих целям развития личности учащихся и современным социальным требованиям.

- совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников школы, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

Задачи:

- создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования о обновления педагогических кадров;

- методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;

- совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения;

- создание системы стимулирования деятельности работников школы;

- освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);

- овладение основами научного анализа собственного педагогического труда учителями, администрацией.

Сроки реализации программы: 2013-2018 гг.

Участники программы: педагогический коллектив школы.

Требования к педагогическому коллективу:

1. Высокая профессиональная компетентность, высокий уровень теоретической подготовки, активная научно-методическая деятельность.

2. Высокая исполнительская дисциплина.

Принципы реализации программы

Принцип "зоны ближайшего развития"

В качестве "зоны ближайшего профессионального развития" выступает та зона, в которой педагог с помощью своих коллег и самообразования может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. При

этом "зона ближайшего профессионального развития" для каждого педагога сугубоиндивидуальна. Реализация данного принципа предполагает:

- изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога;
- актуализация необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем);
- определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации.

Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых педагогических технологий

Каждый педагог, выбирая свою форму изучения новых педагогических технологий, может объединиться с другими педагогами или включиться в работу специально организованных групп по изучению педагогической теории и практики. Реализация данного принципа предусматривает:

- изучение профессиональных проблем, интересов, потребностей педагогов, их классификацию и определение наиболее распространенных, типичных запросов педагогов;
- определение востребованной тематики методической работы и соответственно различных групповых форм повышения квалификации.

Принцип стимулирования

Реализация данного принципа предполагает:

- систематическое отслеживание результатов деятельности, объективная оценка профессионального роста педагогов;
- оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег;
- определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей;
- поддержку, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.

Принцип непрерывности и преемственности.

Принцип предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, а также учет уровня их реальной профессиональной подготовленности к педагогической деятельности. Этот принцип означает:

- обеспечение целостности, систематичности деятельности методической службы;
- учет опыта, уровня подготовленности, а также определение перспектив его профессионального роста, выбор форм и методов методической работы, обеспечивающий развитие творческих способностей и предусматривающий большую самостоятельность и ответственность педагога.

Организационное и функциональное обеспечение программы.

Функции директора:

- общее руководство реализацией программы, координация, контроль.

Функции заместителя директора по УВР:

- организация и определение приоритетных направлений работы;
- мониторинг по основным направлениям программы;
- корректировка составляющих элементов программы;
- анализ и обобщение результатов реализации программы;
- проведение семинаров и педагогических советов, планирование курсовой переподготовки;
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;
- осуществление взаимосвязи со структурными подразделениями, участвующими в реализации программы.

Функции методических объединений:

- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их ликвидации;
- организация непрерывного образования членов ШМО, изучение прогрессивных педагогических технологий, апробация методик, обобщение передового педагогического опыта учителей ШМО;
- организация системы работы с молодыми специалистами.

Функциональные обязанности учителей:

- обобщение, систематизация материалов, представление результатов собственной педагогической деятельности через самоанализ, проведение открытых уроков и мероприятий;
- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях различного уровня с целью распространения опыта работы.

Этапы реализации программы.

Первый этап (организационный): 2013—2014 годы

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития школы и проектирование ее нового качественного представления в условиях перехода на ФГОС, поиск новых вариантов на основе требований ФГОС НОО.

Осваиваются новые формы и процедуры аттестации педагогических кадров. Реализация перспективного плана по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Второй этап (технологический): 2014—2017 гг

Данный этап предполагает реализацию стратегии перехода школы в новое качественное состояние, реализацию ведущих направлений и идей программы, оценку её эффективности, действенности на основе качественного анализа всех направлений деятельности.

Совершенствуется система моральных и материальных стимулов для постоянного повышения квалификации, оценки качества образования.

Третий этап (рефлексивно – обобщающий): 2017- 2018

Данный этап предполагает анализ достигнутых результатов, теоретическое обоснование системных изменений в образовательном пространстве школы, презентацию опыта и определение перспектив дальнейшего развития школы.

Мероприятия по реализации проекта:

Задача	<u>Мероприятие</u>	<u>Индикаторы результативности</u>
Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс	<ul style="list-style-type: none"> • Организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему практико-ориентированных семинаров «Основные направления модернизации образования» <ul style="list-style-type: none"> • Формирование позитивного восприятия инновационных процессов • Организация 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций; • стабильно высокая доля педагогов, прошедших курсовую подготовку.

	<p>курсовой переподготовки в соответствии с потребностями реализации ФГОС второго поколения</p>	
<p>Обновление состава педагогического коллектива</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация плана привлечения молодых специалистов в школу. • Развитие института наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> • Укомплектованность школы педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование. • Увеличение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет.
<p>Создание внутришкольной системы развития профессиональной компетентности педагогов с учетом требований ФГОС</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях. • Организация участия педагогов в сетевом повышении квалификации. • Внедрение в учебный процесс дистанционных форм обучения, дополняющих учебный процесс. • Публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ. • Освоение педагогами технологий формирования развития функциональной грамотности 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов, занимающихся научной деятельностью. • Увеличение доли педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме. • Увеличение доли педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ. • Увеличение доли педагогов, внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения.

<p>Обеспечение условия для расширения мест демонстрации успешности педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Создание Портфолио педагогов. • Создание электронных страниц педагогов на школьном сайте; • Организация и проведение мастер-классов педагогов; • Демонстрация опыта работы педагогов на разных уровнях. 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов имеющих Портфолио до 90%. • Увеличение доли педагогов, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы; • Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе до 80%.
<p>Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС второго поколения; Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов школы 	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов, получающих стимулирующие доплаты;

Материально-техническое обеспечение реализации программы.

- материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда;
- поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди учителей;
- приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса;
- увеличение материально-технической базы школы;
- приобретение современной педагогической литературы, пополнение медиатеки.

Ожидаемые результаты:

- повышение качества образования в школе;
- рост познавательной мотивации учащихся;
- совершенствование педагогических технологий;

- снижение учебной нагрузки учащихся, сохранение их здоровья;
- рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;
- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;
- рост профессионального уровня педагогических работников;
- рост социально-профессионального статуса педагогов;
- повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа уроков и мероприятий, в том числе и в системе внутришкольного контроля.

Мониторинг результатов реализации программы.

1. Мониторинг образовательной деятельности школы.
2. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.
3. Анкетирование участников образовательного процесса.
4. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.