

РАССМОТРЕНА  
на педагогическом совете  
МБОУ СОШ им. М.И. Калинина  
Протокол №1 от 30 августа 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ  
им. М.И. Калинина  
С.С. Олейник  
« 30 » \_\_\_\_\_ 2014 г.



## ПРОГРАММА «Педагогические кадры»

2014-2019 г.г.

## Паспорт Программы

<p>Основная цель Программы</p>	<p>Совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников школы, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.</p>
<p>Основные задачи Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами,</li> <li>- Создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования,</li> <li>- Подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания,</li> <li>- Совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения,</li> <li>- Создание системы стимулирования деятельности работников школы,</li> <li>- Развитие коллектива единомышленников.</li> </ul>
<p>Срок реализации Программы</p>	<p>2014 – 2019 годы.</p>
<p>Система организации контроля за исполнением Программы</p>	<p>- контроль за исполнением Программы осуществляет администрация школы</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы и показатели социально-экономической эффективности</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников школы;</li> <li>2) максимально полное удовлетворение потребности образовательного учреждения в педагогических кадрах;</li> <li>3) создание условий для сохранения педагогического контингента;</li> </ol>

	<p>5) обеспечение методической поддержки работников ОУ;</p> <p>6) введение в практику условий стимулирования труда руководящих и педагогических кадров;</p> <p>7) обеспечение непрерывного образования по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров.</p>
<p>Реализация Программы предполагает</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% прохождение педагогическими и руководящими работниками курсовой подготовки;</li> <li>- увеличение количества аттестованных на высшую категорию педагогов;</li> <li>- формирование административной команды, способной решать вопросы развития и оптимизации учебно-образовательного процесса;</li> <li>- увеличение количества выпускников, поступающих в педагогические вузы;</li> <li>- удовлетворение потребности ОУ в педагогических кадрах до 100 процентов.</li> </ul>

## Пояснительная записка.

Актуальность, важность, целесообразность разработки программы «Педагогические кадры» в МБОУ СОШ имени М.И. Калинина обусловлены тем, что за последние годы в системе образования произошли существенные широкомасштабные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации:

- внедрение ФГОС начального общего образования.
- разработка и апробация новых моделей финансирования образовательных учреждений;
- внедрение в сфере образования новых технологий;
- формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;
- обновление структуры и содержания образования;
- введение профильного обучения на старшей ступени общего образования;

И в соответствии с Национальной образовательной стратегией (2020) - инициативой "Наша новая школа" главным результатом модернизации школы должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. Поэтому кардинально меняются требования к учителю. В первую очередь, требуется смена типа педагогического мышления: от репродуктивного - к продуктивному, от исполнительского - к творческому, от установки на трансляцию знаний – к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного диалога.

Закладывается модель нового учителя: учитель - исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.

Позиция учителя – профессионала демонстрирует культурные образцы действий; инициирует пробные действия детей; консультирует, корректирует действия.

Позиция воспитателя - создает условия для приобретения детьми жизненного опыта (общения, выбора, ответственного поведения, саморегуляции), самостоятельной выработки ценностей; «со – участник», «третейский судья».

Позиция педагогической поддержки - оказывает адресную помощь ребенку: не избавляя от проблемной ситуации, но, помогая ее преодолеть.

Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При

этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога.

Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

## **I. Общая характеристика работы с педагогическими кадрами по повышению квалификации.**

Методическая работа ОУ осуществляется в рамках реализации программы развития, цель которой – обеспечение конкурентноспособного уровня образования, как по содержанию образовательных программ, так и по качеству образовательных услуг.

Основные направления деятельности по внедрению инновационных процессов:

1 Методическое сопровождение деятельности педколлектива по проблеме: «Использование инновационных технологий обучения и воспитания как фактор расширения образовательной среды, повышения уровня развития обучающихся, их социальной адаптации и самореализации».

2 Методическое обеспечение инновационного образовательного процесса.

3 Осуществление эффективной экспертизы и контроля качества образования.

4 Развитие инновационной деятельности в условиях взаимодействия с методической службой района.

Реализация направлений деятельности осуществляется на основе решения проблемы повышения уровня профессиональной компетентности педагогов.

Работа по управлению процессом совершенствования профессиональной компетентности учителей строится по направлениям:

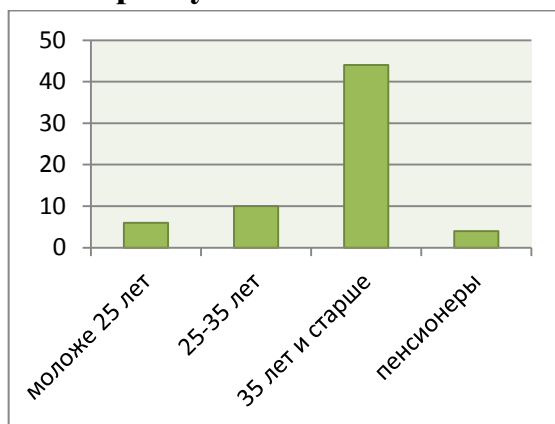
- повышение уровня квалификации;
- аттестация педагогических кадров;
- инновационная работа;
- работа по распространению передового опыта;
- развитие инициативы и творчества учителей;
- реализация ПНП «Образование».

Работа по повышению уровня квалификации осуществляется через самообразование (в расписании уроков по возможности предусмотрены методические дни учителям), участие в работе ШМО, ГМО, участие в школьных и муниципальных творческих группах, своевременная курсовая переподготовка, участие в работе школьного постоянно-действующего методического семинара. Этой работой охвачен весь педагогический состав школы. В работе по самообразованию используется технология «портфолио», позволяющая выявлять пробелы в знаниях и умениях, гибко изменять свою профессиональную квалификацию.

# Анализ кадрового ресурса МБОУ СОШ имени М.И. Калинина

## 1. Социально демографические характеристики

### По возрасту:



моложе 25 лет – 6 человека,  
25-35 лет – 10 человек,  
35 и старше – 44 человека  
пенсионного возраста – 4 человека

Данные цифры показывают, что коллектив стабилен, работоспособен, но зреет необходимость растить молодые кадры.

2. Профессиональные характеристики преподавательского и управленческого состава показывают, что:

### По стажу педагогической работы

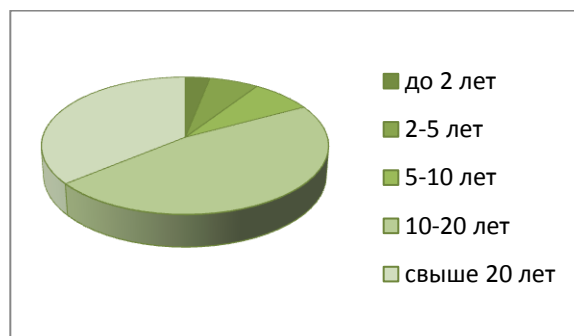
До 2-х лет – 2 человека

От 2 до 5 лет – 4 человека

От 5 до 10 лет – 5 человек

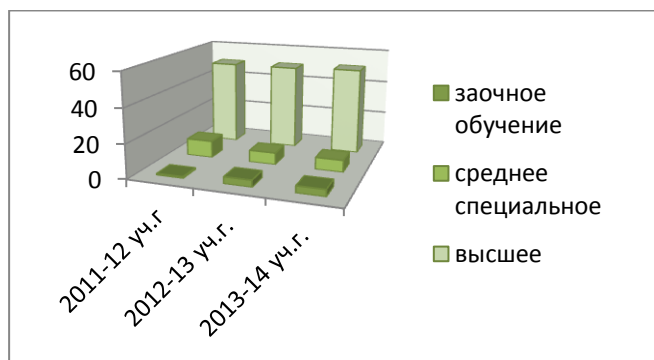
От 10 до 20 лет – 30 человек

Свыше 20 лет – 23 человека



Мы видим, что коллектив опытный, творчески работающий в образовании долгие годы.

### По уровню образования:



81% педагогов имеют высшее образование.

За три последних года количество обучающихся заочно возросло в 4 раза.

На сегодняшний день повышают свой образовательный уровень 4 молодых учителя, ведется работа еще с двумя педагогами по необходимости получения высшего образования, 1 учитель проходит профессиональную переподготовку, получили дипломы о профессиональной переподготовке 4 человека.

#### По уровню квалификации:



В школе работают 64 педагога, из них:

- высшей квалификационной категории – 21 человек (33 %)
- первой квалификационной категории – 39 человек (61%)
- соответствуют занимаемой должности – 4 человека (6%)

В 2014-2015 учебном году прошли аттестацию 11 педагогов, 6 человек повысили квалификационную категорию с первой на высшую, молодой специалист аттестован на 1 категорию.

#### Курсовая подготовка:

Ежегодно увеличивается доля учителей прошедших курсовую подготовку на проблемных курсах:

Динамика курсовой подготовки педагогов отражена в таблице:

Вид курсов	2009	2010	2011	2012	2013	2014
КБПК с аттестацией	11	15	2	8	1	0
Проблемные в ООИПКи ППРО	3	9	10	19	12	14
Проблемные в РЦРО	2	3	3	11	-	
Менеджмент	-	-	2	2	2	3
Проблемные в Педагогическом университете «Первое сентября» Москва	-	-	-	1	3	-
Проблемные в АПКиППРО	-	1	7	-	-	3
ООО БФ ЧОУ ВПО «Институт экономики, управления и права (г. Казань)»	-	-	-	-	-	32
ЦДО «Эйдос», Москва						6
Языковые курсы, Ирландия						2
Проблемные в других ОУ	4	7	5	5	-	3
<b>Итого (обученных на курсах)</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>63</b>



Семинары (обучающие)						
-школьный уровень;	2	1	2	1	2	3
- муниципальный уровень;				1	2	5
-региональный уровень;						8
- всероссийский уровень.						3
Вебинары (обучающие)						3
мастер-классы						2
Итого (количество обучающих семинаров, вебинаров, мастер-классов)	2	1	2	2	4	24

В работе с педкадрами широко используется диагностика. Направления диагностики:

- выявление уровня овладения педтехнологиями,
- диагностика методических затруднений,
- диагностика педагогического опыта.

По результатам диагностики 60% учителей овладели методом проектов, 75% КСО, 80% овладели проблемным обучением, 89% педагогов овладели технологией развивающего обучения. Результаты диагностики показывают, что педколлектив отдает предпочтение технологиям развивающего обучения, акцент делается на самостоятельный поиск информации учащимися, на умение применять полученные знания для решения практических задач.

Инновационная деятельность в ОУ осуществлялась по различным направлениям, охватывающим все сферы педагогической работы: осуществление эффективной экспертизы и контроля качества образования, создание здоровьесберегающей школьной среды.

Методический совет школы оказывает организационно-методическое сопровождение всех инноваций. Основная роль заключается в инициировании, стимулировании, корректировке инновационных процессов. Эти задачи могут быть решены через продуктивные формы методической работы. Одной из них являются творческие объединения. В школе работают пять методических объединений:

- МО учителей начальной школы,
- МО учителей гуманитарного цикла,
- МО учителей естественнонаучного цикла,
- МО классных руководителей,

которые работают над внедрением новых образовательных, в том числе здоровьесберегающих технологий, методическими аспектами внедрения образовательных стандартов, апробацией новых УМК, что соотносится с программой развития школы.

В обеспечении информационной поддержки образовательного процесса, методического сопровождения инновационных процессов, расширении возможностей для повышения квалификации педагогических кадров большую роль играет районная методическая служба.

Наша школа активно включилась в инновационную деятельность в условиях модернизации российского образования. Школа является опорной по следующим направлениям:

- организация исследовательской деятельности школьников округа;
- лаборатория современного урока по внедрению современных образовательных технологий;
- развитие творческих способностей младшего школьника;
- апробация новых УМК;
- распространение передового опыта работы.

В целях повышения качества образования, совершенствования системы оценки педагогического труда в школе проводится рейтинговая оценка профессиональной деятельности учителей.

## **II. Нормативно – правовая база для разработки Программы.**

Программа разработана в соответствии со следующими документами:

- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Национальной Доктриной развития российского образования до 2021 года.
- Национальной образовательной стратегией (2020) - инициативой "Наша новая школа"

## **III. Актуальность создания программы «Педагогические кадры». Основные цели и задачи Программы.**

Актуальность создания программы «Педагогические кадры» обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне округа, района и области. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Основной **целью** Программы является:

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

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих **задач**:

- Обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами;
- Создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования;
- Подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;
- Совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения;
- Создание системы стимулирования деятельности работников школы;
- Развитие коллектива единомышленников.

#### **IV. Организационное и функциональное обеспечение программы.**

Функции директора в аспекте реализации программы:

- общее руководство разработкой и реализацией программы,
- обеспечение реализацией программы,
- организация, координация, контроль.

Функции заместителя директора по УВР:

- определение приоритетных направлений работы;
- корректировка составляющих элементов программы,
- анализ и обобщение результатов реализации программы,
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы,
- организация и проведение семинаров,
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом,
- осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы.

#### Функции методического совета:

- подготовка методических рекомендаций для работы по программе;
- определение критериев эффективности реализации программы;
- разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы.

#### Функции методических объединений:

- обобщение передового педагогического опыта учителей секции;
- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению;
  - организация системы работы с молодыми специалистами.

#### Функциональные обязанности учителей:

- обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ;
- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы.

### **V. Система мероприятий Программы.**

Для достижения целей и решения задач Программы предусматривается осуществление мероприятий по следующим направлениям:

- Повышение уровня квалификации
- Аттестация педагогических кадров
- Методическая работа
- Инновационная деятельность
- Развитие инициативы и творчества
- Организация дифференцированного контроля за качеством учебно-образовательного процесса
  - Обобщение и распространение передового опыта
  - Создание оптимальных условий работы и сохранение контингента педагогических кадров.

Мероприятия по реализации программы  
«Педагогические кадры»  
на 2014-2019 гг.

№ п/п	Наименование	Сроки
<b>I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.</b>		
1.1	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	
1.2	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства.	Январь, июнь, сентябрь, ежегодно
1.3	Прогнозирование численности учащихся	Май, ежегодно
1.4.	Прогнозирование численности кадров в связи с развитием образовательной сети.	Январь, Май, ежегодно
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы.	В течение действия Программы
1.6.	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы инновационного педагогического опыта (подготовка к ЕГЭ; работа с одарёнными детьми и пр.)	В течение действия Программы
1.7.	Организация и проведение августовской конференции педагогических работников	Ежегодно, август
<b>2. Работа с резервом</b>		
2.1.	Разработка комплексных мероприятий по подготовке резерва на руководящую должность:	По мере возникновения вакансий
	- Анализ потребностей в руководящих кадрах;	
	- Организация курсовой подготовки резерва руководящих кадров.	
<b>3. Профилизация образования</b>		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.	Октябрь, март, ежегодно

	(проводить дни самоуправления)	
3.2.	Организация работы «Школы молодого учителя» Обеспечить выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы
3.3.	«Лучшие учителя школы»:	По мере формирования материалов
<b>4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования</b>		
4.1.	Экспертиза кадрового состава.	Май, октябрь, ежегодно
4.2.	Коррекция банка данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста и создание его электронной версии.	Май, октябрь, ежегодно
4.3.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы.	Апрель, май, ежегодно
4.4.	Организация и проведение проблемных семинаров по инновационным направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода.	В течение действия Программы
4.5.	Организация и проведение проблемных семинаров по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ	В течение действия Программы
4.6.	Разработка методических рекомендаций, в целях повышения эффективности использования научного потенциала системы педагогического образования	В течение действия Программы
4.7.	Функционирование профессиональных методических объединений.	В течение действия Программы
4.8.	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно-деятельностного подхода	В течение действия Программы
4.9.	Расширение фонда методической и справочной литературы	В течение действия Программы
4.10.	Обеспечение школы электронными	В течение

	образовательными ресурсами по вопросам ПК.	действия Программы
4.11.	Организация очного, дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК.	В течение действия Программы
<b>5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы</b>		
5.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности.	В течение действия Программы
5.1.	Функционирование методических сайтов инноваций учителей предметников, соцпедагогов, психологов, старших вожатых, воспитателей ГПД	В течение действия Программы
<b>6. Конкурсы как форма профессионального развития</b>		
6.1.	Организация участия в конкурсах профессионального мастерства	
6.2.	- «Лидер образования» - «Учитель года»; - «Педагогический дебют»	Ежегодно Октябрь - декабрь
6.3.	- «Самый классный классный».	Ежегодно ноябрь
6.4.	Организация участия педагогов в Интернет конкурсах профессионального мастерства.	Ежегодно
<b>7. Создание эффективных моделей аттестации</b>		
7.1.	Формирование дифференцированного социального заказа курсовой подготовки педагогов на аттестацию 1, высшую квалификационные категории.	Ежегодно
7.2.	Проведение семинаров по тематике, связанной с организацией аттестационных процедур.	Сентябрь, январь ежегодно
<b>8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов</b>		
8.1.	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	В период действия Программы
8.2.	Финансирование педагогов за исследовательскую и экспериментальную деятельность.	Ежегодно
<b>9. Создание здоровьесберегающих условий</b>		В период действия

		Программы
9.1.	Оздоровление педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях	В период действия Программы
<b>10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников</b>		
10.1.	Взаимодействие с профсоюзным комитетом по вопросам социальной поддержки педагогов.	В период действия Программы
<b>11. Моральное стимулирование педагогических работников</b>		
11.1.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников.	Апрель-май каждого года
11.2.	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников	Январь-февраль
11.3	Сохранение федеральных гарантий по оплате труда для работников образовательных учреждений, финансируемых из бюджетов всех уровней.	ежегодно
11.4	Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров.	ежегодно



## **VI. Ресурсное обеспечение Программы.**

Источником финансирования являются средства муниципального бюджета.

## **VII. Ожидаемые результаты реализации Программы.**

Реализация Программы позволит:

- повысить уровень профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников образовательного учреждения;
- максимально полно удовлетворить потребности школы в педагогических кадрах;
- создать условия для закрепления сохранения и подготовку резерва педагогических кадров;
- ввести в практику условия стимулирования труда руководящих и педагогических кадров;
- сформировать административную команду, способную решать вопросы развития и оптимизации учебно-образовательного процесса;
- создать условия для совершенствования педагогического мастерства через систему подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров с учетом потребностей рынка образовательных услуг, обеспечивающих сохранение и подготовку резерва педагогических кадров.

## **VIII. Организация управления и система контроля исполнения Программы.**

Администрация школы осуществляет управление и контроль реализацией Программы.

Результаты выполнения Программы рассматриваются на Совете школы.