

**Содержание Программы**

1. Паспорт Программы
2. Содержание проблемы и обоснование необходимости принятия Программы
3. Цели и задачи программы
4. Система программных мероприятий
5. Ожидаемые конечные результаты
6. Оценка результативности реализации Программы

**Пояснительная записка**

Актуальность, важность, целесообразность разработки программы «Педагогические кадры.» в МБОУ «СОШ с.Хватовка»» 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 апробацияновых 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.

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.

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

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.

# Раздел 1. Паспорт программы работы с педагогическими кадрами

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование  Программы | Программа работы с педагогическими кадрами «Педагогические кадры» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.Хватовка Базарно – Карабулакского муниципального района Саратовской области» |
| Заказчик  программы | Администрация МБОУ «СОШ с.Хватовка» |
| Основные разработчики  Программы | Школьный методический совет совместно с администрацией МБОУ «СОШ с.Хватовка» |
| Цель Программы | Обеспечение условий развития кадрового потенциала школы в условиях модернизации образования |
| Задачи Программы | **Задачи программы:**   * Стимулирование профессиональной деятельности педагогических работников школы * Повышение статуса педагогических работников школы * Повышение профессионального мастерства педагогов и подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания * Создание условий для самореализации учителей, раскрытие их творческого потенциала через участие в инновационной деятельности * Обобщение и внедрение в образовательную практику передового педагогического опыта учителей школы * Создание необходимой материально-технической базы |
| Сроки реализации Программы | 2015-2020гг. |
| Исполнители основных мероприятий | Администрация, руководители школьных методических объединений, учителя-предметники |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Программы | * Рост профессионального мастерства педагогов * Обобщение и внедрение в практику инновационного опыта творческих педагогов * Создание открытого банка передового педагогического опыта учителей школы * Успешное участие педагогов школы в профессиональных конкурсах |
| Система организации контроля за выполнением Программы | Ежегодный анализ итогов реализации Программы на методическом, педагогическом советах |

**Раздел 2. Содержание проблемы и обоснование необходимости решения ее программным методом.**

На 1 сентября 2015 года в МБОУ «СОШ с.Хватовка»» работают 19 штатных педагогических работников, из них: 1 директор, 2 заместителя руководителя, 16 учителей ( из них 1 совместитель).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Всего педагогических работников | Высшее | Среднее специальное |
| 19 | Спирлиева Н.Ю., СГПИ, филфак, 1996 | Салеева Л.В., педучилище, 1986 |
|  | Давыденко В.А., СГПИ, физмат, 1992 | Салина В.В., училище кульутры, 2005 |
|  | Мочалова В.В., СГПИ, филфак, 1995 | Лазарев О.В., педучилище, физфак, 1988 |
|  | Фокина Т.В., СГУ, истфак, 2005 | Коротин С.А., технологическое училище, 1988 |
|  | Маричева В.В., СГПИ, филфак, 1983 |  |
|  | Хажеева Е.А., СГУ, педфак, 2010 |  |
|  | Головина Л.А., СГУ, педфак, 2007 |  |
|  | Климова Н.И., СГУ, педфак, 2007 |  |
|  | Ягудина Т.П., СГПИ, физмат, 1987 |  |
|  | Шалотенко Л.И., СГПИ, физмат, 1987 |  |
|  | Галкина Н.В., СГПИ, естфак, 1982 |  |
|  | Исаева М.Г., СГУ, биофак, 1993 |  |
|  | Белова В.А., СГУ, геофак, 1974 |  |
|  | Игнатьев Ю.А., СГУ, физфак, 2012 |  |
|  | Хребтова О.В., Ташкентская государственная консерватория им.Ашрафи, скрипка, 1980г |  |

Работа с педагогическими кадрами

* 1. Статистические данные о педагогических кадрах на конец

2014-2015 учебного года

1. ***По стажу:***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Всего педагогических работников | От  0-2 лет | От  2 -5 лет | От  5-10 лет | От  10-15 лет | От  15-20 лет | От  20-25 лет | Свыше 25лет |
| 20 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 5 | 8 |

1. ***По образованию:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Всего педагогических работников | Высшее | Среднее специальное |
| 19 | 15 | 4 |

1. ***Аттестация  кадров***

Аттестация педагогических кадров играет важную роль в управлении образовательным процессом. Так как это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности работников школы.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Предмет | Высшая категория 2013-2014 | Высшая категория  2014-2015 | Первая категория  2013-2014 | Первая категория  2014-2015 | Соответствие занимаемой должности  2013-2014 | Соответствие занимаемой должности  2014-2015 |
| География |  | Белова В.А. |  |  |  |  |
| Немецкий язык |  |  |  | Салина В.В. |  |  |
| Физика |  |  |  | Шалотенко Л.И. |  |  |
| Математика |  |  |  | Ягудина Т.П. |  |  |
| Физическая культура |  |  |  | Лазарев О.В. |  |  |
| Начальные классы |  | Салеева Л.В. |  |  |  | Хажеева Е.А. |
| Русский язык и литература | Маричева В.В. | Спирлиева Н.Ю. |  |  |  |  |
| Биология | Галкина Н.В. |  |  |  |  |  |
| История и обществознание |  |  | Фокина Т.В. |  |  |  |

*План аттестации на 2016 год*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО | должность | Населенный пункт | район | Место работы | Сроки аттестации | |
| начало | конец |
| 1 | **Давыденко Валентина Александровна** | Учитель математики и информатики | С.Хватовка | Базарно - Карабулакский | МБОУ «СОШ с.Хватовка» | 31.09.15 | 31.12.15 |
| 2 | **Мочалова Вера Валерьевна** | Учитель русского языка и литературы | С.Хватовка | Базарно - Карабулакский | МБОУ «СОШ с.Хватовка» | 31.09.15 | 31.12.15 |

Развитие профессионального мастерства педагогов обеспечивается организацией методической работы в школе. Общее руководство методической работой осуществляет методический совет школы. В школе проводятся тематические педагогические советы, проходят предметные и методические недели, учителя занимаются самообразованием, выбирая тему, проходят аттестацию, повышают свою квалификацию на курсах.

Одним из направлений методической работы является функционирование методических объединений.

**В школе работают методические объединения:**

* учителей естественно – математического цикла;
* учителей гуманитарного цикла;
* Т.Г. учителей начальных классов;
* ТГучителей эстетического цикла, физвоспитания и технологии;
* МО классных руководителей.

Каждое методическое объединение работает над методической темой школы и над выполнением поставленных задач. На заседаниях предметных объединений обсуждались следующие вопросы:

- отчеты учителей по темам самообразования

- методы работы по повышению качества знаний учащихся

- требования к ЗУН учащихся и оформление письменных работ

- работа с одаренными детьми

- организация исследовательской работы учащихся

- преемственность в обучении

- подготовка учащихся к итоговой аттестации, в т.ч. к ЕГЭ;

- изучение и внедрение ФГОС второго поколения

Педагоги школы систематически проходят курсовую переподготовку.

Ведется работа по повышению квалификации педагогов и руководителей школы в области ИКТ. Обучение по программе «Intel. Обучение для будущего» прошли 17 педагогов школы. Педагогический коллектив начинает успешно использовать в своей деятельности компьютерные технологии. Ведется работа по созданию Web-СТРАНИЦ НА сайте школы.

Несмотря на положительную тенденцию в информатизации школы и использовании средств ИКТ в образовательном процессе, есть и проблемы. Эффективное использование ИКТ требует участия большинства педагогов в новых образовательных практиках. Необходимо сделать так, чтобы ИКТ стали повседневным инструментом каждого учителя.

Педагоги школы ежегодно участвуют в конкурсном движении, участие на муниципальном уровне а выше приносит успех. Учителя являются активными участниками работы муниципальных методических объединений: дают открытые уроки на уровне муниципалитета, мастер-классы, однако охват этой деятельностью составляет в среднем 10-15%. С целью активизации деятельности по участию в инновационных процессах, конкурсном движении разработана система стимулирования педагогов (портфолио).

**Таким образом, на момент написания программы работа с педагогическими кадрами имеет следующие тенденции изменений:**

***1. Состояние изменений в педагогическом коллективе:***;

* У педагогов существует определенная готовность презентовать свою деятельность, участвовать в конкурсах, что требует определенных условий для превращения данной готовности в деятельность.

**2*. Состояние изменений среды школы:***

* оборудован мультимедийный кабинет;
* оборудован локальной сетью компьютерный класс школы, организован доступ к работе на 5 компьютерах в сети Интернет;

***3. Состояние изменений в потребности учащихся:***

* запрос на профильное обучение в области социально-экономических наук;
* учащиеся готовы использовать Интернет-ресурсы для обучения.

**4. Состояние изменений в управлении:**

* Возникла необходимость эффективной системы стимулирования труда педагогов
* Возникла необходимость мониторинга развития профессионального мастерства педагогов.

Состояние изменений в разных направлениях работы школы определяет необходимость разработки целевой программы работы с педагогическими кадрами школы.

**Раздел 3. Цели и задачи программы**

**Цель программы*:*** Обеспечение условий развития кадрового потенциала школы в условиях модернизации образования

**Задачи программы:**

* Стимулирование профессиональной деятельности педагогических работников школы
* Повышение статуса педагогических работников школы
* Повышение профессионального мастерства педагогов и подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания.
* Создание условий для самореализации учителей, раскрытие их творческого потенциала через участие в инновационной деятельности.
* Обобщение и внедрение в образовательную практику передового педагогического опыта учителей школы
* Создания необходимой материально-технической базы.

Реализация программы предусматривает несколько этапов.

1. Система программных мероприятий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование** | **Сроки** |
|
| **I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.** | |  |
| 1.1. | Прогнозирование потребностей в пед. 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 |
| **2. Работа с резервом** | |  |
| 2.1. | Разработка комплексных мероприятий по подготовке резерва на руководящую должность: | По мере возникновения вакансий |
|  | * Анализ потребностей в руководящих кадрах; |
| **3. Профилизация образования** | |  |
| 3.1. | Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.  (9-11 класс – классный час «Учитель – это звучит гордо»; проводить дни самоуправления) | Февраль-март, ежегодно |
| 3.2. | Организация работы «Школы молодого учителя»  Обеспечить выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов. | В течение действия Программы |
| **4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования** | |  |
| 4.1. | Экспертиза кадрового состава. | Май, октябрь, ежегодно |
| 4.2. | Коррекция банка данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста | Май, октябрь, ежегодно |
| 4.3. | Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы. | Апрель, май, ежегодно |
| 4.5. | Организация и проведение проблемных семинаров по подготовке к ЕГЭ, ГИА | 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 образовательными ресурсами по вопросам ПК. | В течение действия Программы |
| 4.11. | Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК. | В течение действия Программы |
| **5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы** | |  |
| 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 | В течение действия Программы |
| **6. Конкурсы как форма профессионального развития** | |  |
| 6.1. | Организация участия в конкурсах профессионального мастерства |  |
| 6.2. | - «Учитель года»;  - «Лучший учитель школы» | Ежегодно  Январь-март |
| 6.3. | - «Самый классный классный». | Ежегодно  Январь-март |
| 6.4. | Организация участия педагогов в Интернет конкурсах профессионального мастерства. | Ежегодно |
| **7. Создание эффективных моделей аттестации** | |  |
| 7.1. | Формирование дифференцированного соц.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 |
| **8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов** | |  |
| 8.1. | Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников. | В период действия Программы |
| 8.2. | Финансирование педагогов за исследовательскую и экспериментальную деятельность. | Ежегодно |
| **9. Создание здоровьесберегающих условий** | | В период действия Программы |
| 9.1. | Оздоровление педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях | В период действия Программы |
| **10. Создание системы общественно-государственной поддержки пед. работников** | |  |
| 10.1. | Взаимодействие с профсоюзным комитетом по вопросам социальной поддержки педагогов. | В период действия Программы |
| **11. Моральное стимулирование пед. работников** | |  |
| 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 |

1. **ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

Выполнение Программы «Педагогические кадры» позволит школе достигнуть следующих результатов:

* Рост профессионального мастерства педагогов
* Обобщение и внедрение в практику инновационного опыта творческих педагогов
* Создание открытого банка передового педагогического опыта учителей школы
* Успешное участие педагогов школы в профессиональных конкурсах
* Создание системы стимулирования деятельности работников школы

**6. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Оценка результативности реализации Программы должна осуществляться с учетом трех основных направлений:

* оценка качества созданных условий для реализации Программы;
* оценка процесса реализации Программы;
* оценка конечных результатов реализации Программы.

