

муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 4»

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СШ № 4

\_\_\_\_\_ О.Л. Блохина

Приказ от 22.12.2017 № 222-ОД

**Программа развития  
кадрового потенциала  
«Эффективный педагог –  
успешный ученик»**

г.Переславль-Залесский

2017

## 1. Проблемные зоны школы:

На современном этапе развития отечественного образования заметно обновляются профессиональные требования к педагогам, а именно переносится акцент с профессиональных знаний на уровень профессиональных компетентностей и субъектной позиции педагога в осуществлении профессиональной деятельности.

Требования к совершенствованию профессионализма педагогов зафиксированы в документах:

- Профессиональный стандарт педагога;
- Федеральная Комплексная программа развития кадрового потенциала;
- Региональный проект «Развитие кадрового потенциала Ярославской области».

Профессиональный стандарт педагога – это целевой ориентир профессионального развития учителя в условиях реализации ФГОС. Не случайно в концептуальном обосновании Профстандарта подчёркивается, что «в стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу».

В связи с этим учителя с опытом работы и молодые учителя нуждаются в расширении возможностей профессионального развития, прежде всего проходящего в активных и коллегиальных формах, а также в иных возможных способах поддержки.

Содержание педагогического образования не обеспечивает молодых учителей умениями, соответствующими ФГОС и профессиональному стандарту педагогической деятельности.

Молодые учителя и учителя, работающие с неблагополучными детьми, меньше других удовлетворены местом работы и в большей степени колеблются в оценке профессиональных перспектив.

Учителя выбирают направления ПК, связанные с совершенствованием предметных и методических знаний. Проблемные ученики, дети с ОВЗ не попадают в фокус общего внимания. Содержание программ не вполне ориентировано на требования профессионального стандарта и инклюзивной образовательной политики.

Для того, чтобы сократить эти «разрывы» между потребностями ФГОС, контингента, целями ОО и реальными возможностями педагогов, необходимо использовать потенциал внутрифирменного обучения.

**2. Были использованы следующие виды анализа управленческой деятельности:**

- ✓ Анкета на выявление проблемных зон готовности педагога к введению Профстандарта педагога
- ✓ Уровневая модель профессиональных компетенций учителя (Модель Н.А. Горловой, д-р пед. наук, проф., гл. науч. сотр. Института системных проектов ГБОУ ВПО г. Москвы "Московский городской педагогический университет)
- ✓ Структурирование проблемного поля с использованием таблицы «Система управления с учетом потребностей педагогического персонала», «Система принципов мотивации профессионального развития»

**3. Основные подходы к организации управленческой деятельности по совершенствованию работы с кадрами:**

- системный подход
- процессный подход

### Паспорт программы

|   |   |
|---|---|
| <b>Название ОО по Уставу</b>              | муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 4»  |
| <b>Наименование программы</b>             | <b>Программа развития кадрового потенциала «Эффективный педагог ↔ успешный ученик»</b>  |
| <b>Основание для разработки программы</b> | – Профессиональный стандарт педагога;<br>– Федеральная Комплексная программа развития кадрового потенциала;<br>– Региональный проект «Развитие кадрового потенциала Ярославской области».   |
| <b>Разработчик программы</b>              | Администрация, руководители школьных методических объединений, временные рабочие группы учителей  |
| <b>Основные исполнители программы</b>     | Администрация, учителя-предметники, учащиеся, родители  |
| <b>Стратегическая цель программы</b>      | Обеспечение условий развития кадрового потенциала школьной системы образования в условиях внедрения Профессионального стандарта педагога  |
| <b>Цель программы</b>                     | формирование организационно и содержательно разнообразной инфраструктуры непрерывного профессионального развития кадров внутри организации  |
| <b>Задачи</b>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ обеспечение сотрудников (в первую очередь педагогов) компетенциями, необходимыми для достижения высоких образовательных результатов в соответствии с образовательными программами и с учетом индивидуальных особенностей обучающихся;</li> <li>✓ поддержание профессионального уровня персонала на уровне требований проф. стандарта, а также в соответствии с современными педагогическими и ИК технологиями, требованиями ФГОС;</li> <li>✓ поддержание у сотрудников организационной культуры организации, вовлечение их в разработку и реализацию стратегии ОУ, взаимодействие с партнерами и коллегами;</li> <li>✓ создание механизмов мотивации педагогических и управленческих работников школы к качественной работе, непрерывному профессиональному развитию;</li> <li>✓ поддержание у педагогов позитивного и ответственного отношения к работе.</li> </ul> |
| <b>Сроки и этапы реализации программы</b> | Сроки реализации программы 2017 – 2023 год<br>Этапы реализации программы:<br>1. Диагностический (декабрь 2017 – январь 2018)<br>2. Организационный (февраль 2018 – март 2018)<br>3. Практический (март 2018 – апрель 2022)<br>4. Аналитический (май 2022 – июнь 2023)   |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Ожидаемые результаты реализации программы</b></p> | <p>Реализация мероприятий будет способствовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ созданию гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;</li> <li>✓ росту общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;</li> <li>✓ повышению персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа уроков и мероприятий, в том числе и в системе внутришкольного контроля;</li> <li>✓ внедрению инновационных образовательных технологий;</li> <li>✓ повышению качества образования в школе;</li> <li>✓ Увеличению доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к инновационной деятельности и инновациям в целом;</li> <li>✓ Увеличению доли педагогов, участвующих в конкурсных мероприятиях педагогического мастерства;</li> <li>✓ Активизации работы школьного ресурсного мультимедийного центра;</li> <li>✓ Увеличению доли педагогов, проявляющих профессиональную активность;</li> <li>✓ Увеличению доли педагогов, удовлетворенных своим трудом;</li> <li>✓ Увеличению доли педагогов, участвующих в профессиональных сообществах.</li> <li>✓ Увеличению доли обучающихся, вовлеченных в деятельность, способствующую формированию метапредметных и личностных компетенций</li> <li>✓ Увеличению доли обучающихся и родителей удовлетворенных взаимодействием с педагогом</li> <li>✓ Наличию в коллективе самоуправляемых рабочих команд, ориентированных на работу в команде, лидерство</li> <li>✓ расширению практики организации внутрифирменного обучения в муниципальной системе образования.</li> </ul> |
|---|---|

**Основные направления программы**

| Направление  | Вид работ   | Планируемый результат  | Ответственные              |
|--|---|--|----------------------------|
| <p>Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического</p> | <p>Проведение мониторинга потребностей в обучении на базе определения</p> | <p>Выявлены потребности в развитии, дефициты знаний<br/>Внесение</p> | <p>Администрация школы</p> |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p>образования с учетом требований профстандарта</p>   | <p>компетенций и регулярной оценки педагогов.</p> <p>Разработка модели организации внутрифирменного обучения педагогического коллектива</p> <p>Формирование и реализация программ обучения с использованием современных технологий обучения.</p> <p>Знакомство с практиками обучения деятельностного типа (коучинг, и т. д.)</p>  | <p>изменений в эффективный контракт</p> <p>Разработана модель</p> <p>Составлен план-график обучения</p> <p>Обучена команда учителей и замов на курсах КПК ЯО ИРО</p>  |  |
| <p>Совершенствование системы учебно-методического и информационно-методического обеспечения;</p> | <p>Внедрение и реализация практик обучения деятельностного типа в педагогическом коллективе</p> <p>1. Коучинг, наставничество, баддинг (равноправный коучинг), спарринг, консультирование, супервизия</p> <p>Shadowing (наблюдение за более опытными коллегами).</p> <p>2. Электронные курсы, вебинары.</p> <p>3. Социальные медиа: корпоративные блоги, вики, он-лайн профессиональные сообщества.</p> <p>4. Внутренние и внешние стажировки с целью обучения.</p> <p>5. Экскурсии в другие образовательные организации.</p> <p>6. Видео и аудио</p> | <p>Наличие методических рекомендаций по обеспечению процесса реализации модели педагогического мастерства</p> <p>Наличие в коллективе самоуправляемых рабочих команд, ориентированных на работу в команде, лидерство</p> <p>Выход на новый уровень организационной культуры, профессиональной культуры и компетенции.</p> |  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | курсы.  |  |  |
| Развитие практик публичных презентаций и общественного признания профессиональных достижений педагогов | Участие педагогов в профессиональном конкурсном движении, в семинарах, мастер-классах.<br><br>Делегирование полномочий по подготовке пед.совета педагогам | Увеличение доли педагогов, участвующих в конкурсных мероприятиях<br><br>Увеличение доли педагогов, проявляющих профессиональную активность |  |