

Утверждаю:
Директор

Смирнова М.В.

Приказ № 70-ОД от 24.06.2019 г.



**ПЛАН
работы, направленной на повышение качества работы
педагогических
работников**

**ПРОГРАММА
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7» с. Патруши
2019 – 2022 годы**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование разделов	Краткое содержание
Наименование Программы	Программа развития кадрового потенциала МАОУ СОШ № 7 с. Патруши на 2019 - 2022 год
Основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Конституция Российской Федерации • Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
Разработчик Программы	Администрация МАОУ СОШ № 7 с. Патруши
Цель Программы	Развитие кадрового потенциала МАОУ СОШ № 7, повышение престижа профессии учителя.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> • создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования, • методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания; • освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.); • развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; • создание эффективной модели непрерывного профессионального роста работников образования.
Сроки и этапы реализации Программы	2019 -2022 гг.
Исполнители Программы	Администрация и педагогический коллектив МАОУ СОШ № 7
Планируемые результаты Программы	<p>Реализация мероприятий будет способствовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • созданию гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности; • рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов; • рост профессионального уровня педагогических работников; • 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. • внедрению инновационных образовательных технологий. • повышению престижа профессии учителя сельской малокомплектной школы; • повышению качества образования в школе.

Нормативные документы

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

- Изменения, которые вносятся в федеральный базисный учебный план и примерные учебные планы для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования, утвержденные приказом Министерства образования Российской Федерации от 9

марта 2004 г. № 1312 «Об утверждении федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования», утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «30» августа 2010 г. № 889;

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (зарегистрирован в Минюст России от 22.12.2009 № 15785);

- Постановление главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. № 189 о введении в действие Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов «Гигиенические требования к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях, СанПиН 2.4.2.2821-10»;

- Приказ МО и науки РФ № 1089 от 05.03.2004 г «Об утверждении федерального компонента государственных стандартов начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования». Приказ Минобрнауки РФ от 26.11.2010 № 1241 (регистрационный №19707 от 04 февраля 2011 г) «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утверждённый приказом министерства образования и науки российской Федерации от 6 октября 2009 г. № 373»;

- Информационное письмо Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 06.04.10 г. № 59 «О внесении изменений в образовательные программы, учебные планы общеобразовательных учреждений Свердловской области»;

- Приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 31.12.2010 г № 500-и «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Свердловской области»;

- Постановление Правительства Свердловской области от 17.01.2006 г. № 15ПП «О региональном (национально-региональном) компоненте государственного образовательного стандарта дошкольного, начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования Свердловской области (с дополнениями и изменениями);

- Приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 02.09.2010 г 337-д «О введении третьего часа физкультуры в образовательных учреждениях Свердловской области в 2010-2011 учебном году»; Приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от

21.09.2009 г. «Об апробации комплексного учебного курса «Основы религиозных культур и светской этики»;

- Примерные программы общеобразовательных учреждений, рекомендованные Министерством образования и науки РФ;

- Информационное письмо Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 17.08.11 г. № 01-01/5893 «О внесении изменений в базисный учебный план»;

- Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения. Начальная школа /сост. Е.С. Савинов/ - М. Просвещение, 2010 (Стандарты второго поколения).

1. Пояснительная записка.

План работы, направленной на повышение качества работы педагогических работников (Программа развития кадрового потенциала) МАОУ СОШ № 7 определяет основные направления и приоритеты деятельности школы по эффективному использованию кадрового ресурса, развитию кадрового потенциала, осуществлению мер, направленных на повышение профессионализма и уровня квалификации руководящих и педагогических работников.

Особенностью программы является ориентация на овладение способами деятельности, которые могут получить развитие в системе внутришкольного повышения квалификации.

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. Условием успешной социализации учащихся школы является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания учителя и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

Немаловажная проблема школы – это кадровый вопрос, особенно остро этот вопрос стоит в сельских школах. Резко изменившиеся социально-экономические, политические и бытовые условия жизни на селе привели к новым реалиям, обострившим противоречия между возрастающими требованиями к качеству, результатам образования и воспитания подрастающего поколения потенциалом сельской школы и реалиями социо-культурного пространства, фактической ограниченностью образовательных возможностей сельской школы. Причины, влекущие развитие обозначенной проблемы: низкий престиж учительской профессии, старение школьных кадров, низкий уровень заработной платы молодых специалистов, проблема обеспечения жильем молодых специалистов, низкая развитость инфраструктуры на селе.

Требования к педагогическому коллективу:

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

2. Кадровый потенциал МАОУ СОШ № 7

Общее число педагогических работников школы - 43

Учителей - 40

Руководящих работников - 6

Наличие квалификационных категорий

Наличие квалификационных категорий			
Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
9	18	2	9

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив.
- 90 % обеспеченность кадрами (начальная школа, основные предметники);
- неаттестованными являются только вновь принятые на работу педагоги.
- 90 % учителей владеют Информационно- коммуникативными технологиями, технологиями продуктивной учебной деятельности: проектный метод, учебный диалог, проблемное обучение, коммуникативное обучение, исследовательская деятельность.

Слабые стороны кадровой системы:

- четко проявляется тенденция старения педагогического коллектива;

Проблемы и противоречия:

Проблемы:

1. Слабая работа учителей по самоанализу деятельности по использованию наиболее эффективных методов и приемов работы с целью повышения качества знаний учащихся; Противоречия:

1. Между необходимостью организации методической работы в школе как целостной, основанной на достижениях психолого-педагогической науки и конкретном анализе индивидуальной деятельности системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на обогащение и развитие творческого потенциала педколлектива в целом и существующими сегодня не достаточно эффективными механизмами для выстраивания методической системы в школе.

1. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий в учебный процесс школы для повышения эффективности, результативности, качества образования и отсутствием современных механизмов их внедрения.

Было выявлено, что основными причинами является:

- низкая мотивация у педагогического коллектива,
- не ведется в системе работа по реализации тем по самообразованию,
- не используется передовой педагогический опыт, накопленный педагогами школы.

Пути решения проблемы:

- Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ОУ.
- Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов.
- Организация методической работы с учителями в межаттестационный период
- Необходимо вовлекать педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу творческих групп. Организовать работу по обобщению и передачи педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях, посещение уроков с той же целью.

3. 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 учебно-воспитательной работе:

- 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 с 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 школьных методических объединений:

- обобщение передового педагогического опыта учителей профильного объединения;
- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению;

- 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. Функциональные обязанности шефов-наставников:
 - знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
 - оказывать помощь учителю в разработке рабочих программ;
 - оказывать методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.;
 - посещать уроки молодого специалиста или вновь прибывшего учителя с последующим тщательным разбором, учить проводить самоанализ урока;
 - контролировать и направлять работу молодого специалиста или вновь прибывшего учителя по созданию индивидуального плана педагогического развития, помочь подобрать методическую литературу для этого.

4. 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 сугубо индивидуальна. Реализация данного принципа предполагает:

1. изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога;
2. актуализация необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем);
3. 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:

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

Принцип стимулирования

Реализация данного принципа предполагает:

1. систематическое отслеживание результатов деятельности, объективная оценка профессионального роста педагогов;
2. оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег;
3. определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей;
4. 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:

1. обеспечение целостности, систематичности деятельности методической службы;
2. 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.

5. Этапы реализации программы.

Первый этап (организационный): 2019 - 2020 годы

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

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

Второй этап (технологический): 2020 -2021 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): 2021- 2022

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

6. Мероприятия по реализации программы.

Задача	Мероприятие	Индикаторы результативности
Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс	-Организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему практико-ориентированных семинаров «Основные направления модернизации образования» -Формирование позитивного восприятия инновационных процессов -Организация курсовой переподготовки в соответствии с потребностями реализации ФГОС второго поколения	-Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций; -Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку.
Обновление состава педагогического коллектива	Развитие института наставничества	-Укомплектованность школы педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование. -Увеличение количества

		педагогических работников в возрасте до 35 лет.
Создание внутришкольной системы развития профессиональной компетентности педагогов с учетом требований ФГОС	- Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях. - Организация участия педагогов в сетевом повышении квалификации. - Публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ. - Освоение педагогами технологий формирования развития функциональной грамотности	- Доля педагогов, занимающихся научной деятельностью. - Доля педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме. - Доля педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ. - Доля педагогов, внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения.
Обеспечение условия для расширения мест демонстрации успешности педагогов	- Созданию Портфолио педагогов. - Организация и проведение мастер-классов педагогов; - Демонстрация опыта работы педагогов на районном уровне.	- Увеличение доли педагогов имеющих Портфолио до 100%. - Доля педагогов школы, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы; - Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе РМО
Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов	- Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС второго поколения; Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов школы	- Доля педагогов, получающих стимулирующие доплаты;
Кадровая политика		
Управление составом персонала		
Добиться 100% обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами.	1. Обеспечить поддержание имиджа школы	
Учет персонала и трудовые отношения.		
1. Приведение процедур работы с персоналом в соответствии с законодательством.	1. Модернизировать правила внутреннего трудового распорядка. 2. Систематически обновлять компьютерную базу данных.	
Организация оценки персонала		
1. Разработать комплект локальных нормативных актов по оценке уровня преподавания: • выявление успешных сотрудников; • выявление сотрудников, нуждающихся в	1. Продолжить системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг). 2. провести обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки	

методической и психологической поддержке; персонала.	
Обучение персонала	
<p>1. Обеспечить рост профессионализма педагогов.</p> <p>2. Разработать комплексную программу обучения педагогических кадров</p> <p>3. Провести обучение педагогических кадров по направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение ИКТ; - обучение современному содержанию образования - обучение социальным технологиям; - обучение современным педагогическим технологиям 	<p>Через методические центры:</p> <p>1. Провести обучение педагогических кадров на курсах.</p> <p>2. Провести обучение по мультимедийным технологиям.</p> <p>Внутришкольный уровень:</p> <p>1. Продолжить активное внедрение мультимедийных и дистанционных программ обучения.</p> <p>2. Обеспечить работу ШМО, творческих семинаров по важнейшим вопросам качества знаний учащихся.</p>
Развитие системы мотивации персонала.	
<p>1. Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности учителя</p>	<p>1. Провести подробное исследование психологического климата (показатели: характер конфликтов, степень готовности к общению, социометрическая структура, уровень развития критики и самокритики).</p> <p>2. Широко использовать нематериальные стимулы труда.</p> <p>5. Систематически проводить профессиональные конкурсы «Конкурсы: дидактических материалов», «Классный руководитель», «Учебный кабинет», «Учитель года».</p> <p>6. Использовать все возможности аттестации педагогов.</p>
Развитие корпоративной культуры	
<p>1. Повысить уровень удовлетворенности персонала</p>	<p>1. Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями Школы.</p> <p>2. Проведение традиционных вечеров.</p> <p>3. Проведение Дней Здоровья.</p> <p>4. Формирование положительного имиджа Школы</p>

7. Содержание и средства реализации Программы.

7.1. Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:

- обеспечение нормативной, правовой системы стимулирующего характера педагогическим работникам;
- аттестация педагогических кадров на квалификационные категории;
- представление и награждение лучших работников Школы государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия;
- прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в три года.

7.2. Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников Школы:

- составление перспективного плана -прогноза потребности в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку педагогических кадров;

- организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения, расширение образовательного пространства и создание за счет этого необходимых условий для включения педагогов школы в образовательное пространство округа, муниципалитета, края и т. д.;

- интенсификация подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием, специалистов с высшей, первой категориями;

7.3. Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров:

- организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала;
- предоставление возможностей общения педагогических работников с видными научными деятелями в области образования;

- теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования;

- развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки педагогических кадров;

- совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых

специалистов: организация стажировок, обязательные курсы повышения квалификации, консультации методистов и опытных педагогов, участие в школе молодого учителя;

- развитие конкурсного движения педагогов.

7.4. Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений муниципальной кадровой политики и модернизации системы образования:

- интеграция достижений педагогической науки и образовательной практики в целях совершенствования учебно-воспитательного процесса и повышения профессиональной компетентности педагогов;

- практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям;

- содействие росту педагогического потенциала и творчества, поддержка конкурсного движения педагогов;

- совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом;

- распространение передового педагогического опыта и инновационной практики;

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

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

7.5. Материально-техническое обеспечение реализации программы.

- материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда;

- поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди учителей, поддержка и материальное обеспечение участия школы в различных конкурсах, фестивалях и т. д.;

- приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса;

- оснащение материальной базы предметных кабинетов;

7.6. Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников:

- создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы;

- проведение Дня здоровья для педагогических работников;

- проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра;

- организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий, направленных на релаксацию и сохранение профессионального долголетия;
- иммунизация педагогического коллектива (прививки, витаминизирование и т. д.)

8. Ожидаемые результаты:

- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;
- рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;
- рост профессионального уровня педагогических работников;
- 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.
- внедрение инновационных образовательных технологий.
- повышение престижа профессии учителя сельской малокомплектной школы;
- повышение качества образования в школе; Конкретные целевые показатели, на достижение которых она направлена.

№ п/п	Целевые показатели (результаты) Программы	Стартовые условия	Итоговый
		2018	2020
1	Удельный вес педагогов, с высшим образованием:	88 %	100%
2	Количество педагогов, имеющих категории:	67%	100%
3	Количество педагогов, подготовленных к работе по новым ФГОС		
3.1	начальная школа	84%	100%
3.2	основная школа	79%	100%
3.3	средняя (полная) школа	23 %	50%
4	Количество педагогов, подготовленных к работе с ИКТ	90%	100%
5	Количество педагогов, использующих ИКТ как средство обучения и воспитания	90%	100%
6	Количество педагогов, включенных в инновационную деятельность	25%	90%
7	Удельный вес педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике	1%	10%
8	Удельный вес педагогов, участвующих в конкурсах педагогического мастерства за пределами школы	57%	70%
9	Удельный вес педагогов, участвующих в дистанционных проектах	10%	20%

Модель внутришкольного повышения квалификации учителя в условиях введения ФГОС в основной школе

Анализируя основные цели и направления деятельности образовательного учреждения в будущем, можно определить следующую модель педагога (как желаемый результат):

1. Профессионализм:

- имеет необходимую педагогическую и психологическую подготовку;

- владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам;
- свободно ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, воспитания и здоровьесбережения, использует их как основу в своей педагогической деятельности;
- владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей;
- владеет педагогической техникой: речью, умением сконцентрировать внимание детей на решении педагогических задач, используя личностно-ориентированную модель взаимодействия с детьми;
- проявляет творчество и интерес к педагогической деятельности;
- умеет работать с техническими средствами обучения, видит перспективу применения ИКТ в образовательном процессе;
- стимулирует активность детей в урочно-неурочной деятельности, их увлеченность познавательными и практическими заданиями, их потребность в самостоятельном добывании знаний, потребность к творческой переработке усвоенного материала; широко практикует активные формы обучения;
- реализует систему комплексного психолого-медико-педагогического сопровождения воспитанников и их родителей;
- владеет способами оптимизации образовательного процесса путем включения в него новых форм образования, расширения перечня дополнительных образовательных и оздоровительных услуг.

2. Проявление организационно-методических умений:

- использует в работе инновационные педагогические технологии;
- включает родителей в деятельность, направленную на создание условий, способствующих развитию, оздоровлению и воспитанию их детей; формирует у родителей позитивное отношение к овладению знаниями педагогики и психологии;
- владеет навыками анализа, прогнозирования и планирования своей деятельности.

3. Личностные качества педагога:

- четко представляет себе цели и задачи, стоящие перед современным образованием, стремится к максимальному личному вкладу в скорейшее осуществление прогрессивных преобразований;
- имеет четко выработанную жизненную позицию, не противоречащую моральным нормам общества;
- обладает развитой эмпатией: эмоциональной отзывчивостью на переживание ребенка, чуткостью, доброжелательностью, заботливостью;
- владеет педагогическим тактом, умеет сохранять личностное достоинство, не ущемляя самолюбие детей, их родителей, коллег по работе;
- обладает рефлексивными умениями: умением размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитании и обучении детей;
- креативен;
- воплощает идеи гуманизации педагогического процесса;
- развивает коммуникативно-адаптивные механизмы своей личности и личности ребенка с целью успешной интеграции в социуме;

9. Мониторинг результатов реализации программы.

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

План реализации

программы профессионального развития педагога

Содержание деятельности	Срок	Ответственный
1. Информационно-аналитическая деятельность		
Анализ результатов аттестации педагогических работников в 2019 году.	Декабрь	Директор школы Ответственный за организацию аттестации
Анализ результатов самооценки педагогов (компоненты профессиональной деятельности: - эмоционально-психологический; - регулятивный; - социальный; - аналитический; - творческий; - самосовершенствования).	В течение года	Ответственный за организацию аттестации
Регистрация заявлений педагогов на прохождение аттестации в 2020 году.	В течение года	Ответственный за организацию аттестации
Заполнение аналитической справки по результатам 2019 аттестационного года. Определение уровня квалификации педагогов.	Декабрь 2019	Ответственный за организацию аттестации
2. Нормативно-правовая деятельность		
Приказ о назначении ответственного за информационный обмен и организационные вопросы по аттестации ПР	Декабрь 2019	Директор школы
Приказ об утверждении плана работы по организации процесса аттестации ПР	Декабрь 2019	Директор школы
Приказ об утверждении графика тематических консультаций по вопросам аттестации ПР	Январь 2020	Директор школы
Приказ об утверждении графика аттестации педагогических, аттестующихся в 2020 года	Декабрь 2019	Директор школы
Приказ о создании условий для проведения аттестации педагогических работников в 2020 году	Декабрь 2019	Директор школы
Приказ об установлении повышающего коэффициента за первую (или высшую или соответствие занимаемой должности) квалификационную категорию	В течение года	Директор школы
3. Мотивационно-целевая деятельность		
Организация системы методической работы по созданию условий по прохождению аттестации	В течение года	Ответственный за организацию аттестации
Методическое сопровождение педагога в межаттестационный период по теме самообразования	В течение года	Ответственный за организацию аттестации
Организация помощи по определению приоритетных направлений развития в профессиональной деятельности педагогических работников.	В течение года	Ответственный за организацию аттестации
Выявление потенциальных возможностей педагогических	В течение	Ответственный за

работников.	года	организацию аттестации
Поддержка престижа педагога, создание коллектива единомышленников	В течение года	Директор школы
Организация курсовой подготовки повышения квалификации педагогов	В течение года	Заместитель директора по УВР
4. Планово-прогностическая деятельность		
Составление программы управленческой деятельности по аттестации педагогических работников в школе	Январь 2020	Ответственный за организацию аттестации
Составление плана работы по организации процесса аттестации	Январь 2020	Ответственный за организацию аттестации
Разработка графика тематических консультаций по вопросам аттестации	Январь 2020	Ответственный за организацию аттестации
Составление программы по повышению квалификации с молодыми специалистами	Январь 2020	Заместитель директора по УВР
Разработка индивидуальной программы прохождения аттестации педагогических работников	После подачи заявления	Директор школы организацию аттестации
Диагностика и прогнозирование результатов образовательного процесса; выявление и предупреждение затруднений в работе педагогического коллектива	Июнь Декабрь 2019	Директор школы Ответственный за организацию аттестации
Составление аналитических информации по результатам аттестации педагогических работников по ходу прохождения	Декабрь 2019	Ответственный за организацию аттестации
5. Организационно-содержательная деятельность		
Обновление и пополнение нормативно-правовой базы по вопросам аттестации	В течение года	Ответственный за организацию аттестации
Подбор методических материалов для осуществления консультативной деятельности по вопросам аттестации	В течение года	Ответственный за организацию аттестации
Проведение консультаций по вопросам аттестации	Согласно графика	Ответственный за организацию аттестации
Ведение папок (портфолио) достижений педагогов	В течение года	Педагоги
Создание организационных и методических условий по представлению обобщенного опыта педагогов в различных мероприятиях	В течение года	Ответственный за организацию аттестации
Составление плана методической учебы педагогов, готовящихся к аттестации, с учетом выявленных «проблемных зон» на основе самоанализа	В течение года	Ответственный за организацию аттестации
6. Контрольно-диагностическая деятельность		
Анализ результатов педагогической диагностики уровня усвоения государственных стандартов	Май 2020	Ответственный за организацию аттестации

Анализ образовательно-воспитательных планов педагогов	По итогам года	Ответственный за организацию аттестации
Мониторинг профессиональной деятельности педагогического работника	По итогам года	Ответственный за организацию аттестации

**График
проведения и тематика консультаций педагогических работников,
подлежащих процедуре аттестации в 2020 году**

№	Дата проведения	Тематика консультаций	Ф.И.О. ответственного
1.	В течение года	Нормативная база аттестации педагогических работников	Ответственный за проведение процедуры аттестации
2.	январь	Требования к квалификационным категориям. Рекомендации по проведения самооценки профессиональной деятельности педагога	Заместитель директора по УВР
3.	февраль	Требования к написанию заявлений на аттестацию	Заместитель директора по УВР
4.	март	Формы прохождения аттестации: аналитический отчет, творческий отчет	Заместитель директора по УВР
5.	май - июнь	Оценка деятельности педагога в межаттестационный период: методика оценивания урока; методика оценки качества составления рабочих программ; оценка вклада в развитие образовательной системы.	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО

Программа мониторинга

профессиональных достижений, методического сопровождения педагогов в межаттестационный период разработана с целью системной деятельности и условий для повышения профессиональных компетенций, созданию единого методического пространства в МАОУ СОШ № 7

Пояснительная записка

Цель мониторинга – Создание условий для формирования целостного представления о динамике профессионального роста педагогов.

Задачи мониторинга:

- разработка показателей, которые могут наиболее полно описать процесс повышения уровня профессиональной компетентности педагогов;
- систематизация информации о профессиональных достижениях педагогов;
- обеспечение регулярного представления информации о динамике профессионального роста;
- информационное обеспечение анализа и прогнозирования профессионального становления педагогов в школе.

Система мониторинга профессиональных достижений педагогов способствует

- созданию конкурентной профессионально-педагогической среды, мотивирующей рост профессионального мастерства и саморазвития педагога в межаттестационный период;
- формированию позитивного взгляда педагогов на профессионально - педагогическую деятельность;
- осмыслению профессиональных компетенций каждым педагогом, выработка саморекомендаций.

Результаты мониторинга

- информация о темпах и уровне профессионального становления;
- оценка качества деятельности, направленной на обеспечение профессионального роста педагогов;
- совокупность управленческих решений.

Показатели роста:

- курсовая подготовка;
- выступление на педагогическом совете / конференции / семинаре;
- подготовка конференции / семинара;
- публикации;
- участие в разработке инновационных проектов;
- участие в разработке программ на основе ФГОС;
- качество образования по предмету;
- участие в организации внеучебной деятельности

Показатели компетентности педагогов:

- результативность деятельности;
- анализ деятельности, выявление затруднений;
- определение уровня теоретической, методической подготовки;
- включенность в инновационную деятельность;
- владение методами педагогического исследования;
- уровень речевой культуры.

Направления методической работы:

Изучение спроса педагога (проведение анкетирования), построение графика повышения квалификации.

Создание информационной (пополнение материалов информационных стендов «Нормативно-правовое обеспечение процедуры аттестации педагогических работников», «Курсы повышения квалификации»; организационной, методической среды школы (график методических семинаров).

Вовлечение педагогов в опытно-экспериментальную, инновационную работу
Организация психолого-педагогического сопровождения педагогов
Формирование мотивации педагогов на успех в профессиональной деятельности.

Формы методического сопровождения:

- индивидуальные консультации;
- групповые консультации;
- фронтальные консультации

1. Параметры отслеживания результатов профессиональной деятельности педагога

- 1.1. Разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса
- 2.1. Создание рабочих программ, учебно-программной документации, оценочного инструментария, утвержденных на ШМО.
- 3.1. Создание учебно-методических комплексов, учебных пособий, электронных учебников, утвержденных на ШМО
- 4.1. Корректировка рабочих программ, учебно-программной документации, учебно-методических комплексов, учебных пособий, электронных учебников
- 5.1. Разработка олимпиадных заданий

2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта

- 2.1. Выступление с докладом по методической проблеме.
- 2.2. Организация и проведение различных форм профессионального общения: открытые уроки, мастер-классы, семинары, НПК
- 2.3. Участие в научно-практической конференции (очное)
- 2.4. Публикации в научно-методических, отраслевых изданиях
- 2.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства.

3. Участие во внедрении инновационных программ, проектов.

- 3.1. Участие в деятельности творческих рабочих групп (проектных, творческих методических и пр.).
- 3.2. Организация форм профессионального общения по проблеме инновационного проекта.

4. Работа классного руководителя, руководителя ШМО учителей

Качество осуществления образовательного процесса.

- 4.1. Превышение плановой наполняемости в классах
- 4.2. Результаты образовательной подготовки обучающихся по итогам четверти, полугодия, включая результаты промежуточной аттестации.

Результаты освоения программ

- Результаты ведения и представления портфолио обучающихся.
- Результаты осуществления учебно-исследовательской работы с обучающимися.
- Организация работы учебных кабинетов.
- Оснащение кабинета комплектами учебно-методических, дидактических пособий, каталогизация материалов.

- Функционирование кабинета как ресурса самообразовательной и внеучебной деятельности.
- Работа, выполненная по заданию руководства школы.
- Подготовка различной документации и материалов (к лицензированию, аттестации и аккредитации ОУ, разработка программ дополнительного профессионального образования и пр.).

5. Организация внеучебной и внеклассной работы.

Организация и проведение мероприятий для обучающихся.

Направления внеучебной деятельности
Интеллектуальное: интеллектуальные игры, брейн-ринги, брифинги, познавательные поединки и т.д.
Спортивно-оздоровительное: проведение спортивных мероприятий, конкурсов, акций и др.
Социально-ориентированное: реализация социально-ориентированных акций, проектов, мероприятий.
Культурно-досуговое, творческое: фестивали, тематические вечера, конкурсы, праздничные мероприятия и др.
Другое

Подготовка призеров конкурсов, смотров, олимпиад, НПК.

Участие в профориентационной деятельности.

Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.

Оформление учебной документации.

Трудовая дисциплина
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, Устава Школы
Опоздания на работу, учебные занятия
Пропуск учебных занятий без уважительной причины и предупреждения администрации
Отсутствие инициативности, отказ от выполнения порученных заданий
Другое

Своевременное представление программных материалов, аналитической и других форм отчетностей.

Соблюдение трудовой дисциплины и норм профессиональной этики.

Этапы реализации мониторинга

I. Прогностический этап.

Включает оценку своего личностно-профессионального потенциала, предметно-профессиональной компетентности, продуктивности и работы над повышением своей квалификации по модулю 1, а также по модулю 2 «Специальные педагогические способности учителя-предметника».

На основании полученных результатов самооценкой определяется профессиональный рейтинг педагога и составляется персонограмма. На персонограмме как на диаграмме можно «увидеть»

сильные и слабые стороны своей профессиональной деятельности. При определении своего профессионального рейтинга следует оценить качество функциональной деятельности по 5-ти балльной шкале:

ОВ – очень высокий 5б.,

В – высокий 4б.,

С – средний 3б.,

СН – низкий 1б.,

СОН – очень низкий 2б.

Максимальный суммарный балл – 275 б.

На основании полученных результатов самооценки и с учетом успехов и неудач в предыдущем учебном году, потребностей учащихся, родителей, тенденций развития Школы, региональной системы образования осуществляется целеполагание в различных аспектах профессиональной деятельности. После этого предстоит разработать программу саморазвития, «Обозначить» педагогические технологии, которые нужно реализовать в этом учебном году или в межаттестационном периоде и спрогнозировать результат образования, который хотелось бы получить (качество образования, динамика развития учащихся и т.д.) представленную деятельность можно назвать педагогическим проектированием.

II. Технологический этап, заключается в отслеживании, реализации намеченной на год программы деятельности. На этом этапе необходимо вносить данные о результатах олимпиад, ЕГЭ, контроля качества образования, реализации обеспечивающих педагогических технологий, об участии творческой деятельности (педагогических чтениях, семинарах и т.д.), о результатах педагогических исследований внедрения передового педагогического опыта. К отчету могут быть приложены справки об апробации, внедрении, статьи, тезисы выступлений, данные диагностики и т.д. Эта деятельность может осуществляться в всего учебного года.

III. Аналитический этап.

На этом этапе в конце учебного года заполняются таблицы блока «Продуктивность», а также составляется небольшой аналитический отчет за год предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами саморазвития.

9. Аналитический отчет.

На основании годовых аналитических отчетов в последний год межаттестационного периода составляется аналитический отчет за межаттестационный период и предоставляется для оценки аттестационной комиссии.

Блок 1. Профессионально-личный потенциал.

1. Способность развитию здоровья (самооценка).
2. Тип темперамента (тест).
3. Образование.
4. Педагогический стаж.
5. Квалификационная категория.
6. Интеллектуальный уровень (тест).
7. Ответственность в работе (самооценка).
8. Удовлетворенность профессией (тест).
9. Профессиональная работоспособность (самооценка).
10. Темп развития (самооценка).

Блок 2. Профессионализм. Предметно-профессиональная компетентность.

1. Параметры выполнения учебной программы. (базовый - часть А, повышенный - часть В, высокий - часть С.)
2. Владение методикой обучения (профессиональный способ достижения цели).
3. Стиль педагогической деятельности (попустительский, авторитарный, демократический).
4. Уровень технологии педагогического общения (микро - уровень, мезо- уровень, макро - уровень).

5. Научно-методический уровень (определяется по должности и деятельности; руководитель ШМО, элективных курсов).
6. Рейтинг предмета (тест).
7. Степень самостоятельности (простейшая воспроизводящая, частично-поисковая, творческая самостоятельность).
8. Регуляция действия (скорость включения в работу, выполнение заданий, переключение на другой вид работы).
9. Планирование траектории развития личности ученика по предмету обучения.
10. Моделирование образовательной среды по предмету обучения.

Блок 4. Внеурочная деятельность.

1. Регулярность дополнительных занятий (охват посещаемость).
2. Кружки (охват регулярность).
3. Факультативы (охват, качество обучения).
4. Недели (предметные, ШМО, их регулярность и заинтересованность).
5. Научная организация учащихся (охват, результативность).
6. Работа кабинета (оснащенность, посещаемость).
7. Работа в летнем лагере.
8. Творческая способность (развитие творческих способностей учащихся, творческая способность учителя).
9. Общественная работа (социальная ответственность, организаторские способности).

Блок 5. Повышение квалификации

Охват курсами ПК, семинарами.

Участие в педагогических чтениях (внутришкольные, улусные, республиканские, результативность).

Участие в работе ШМО (откликаемость, сотрудничество, выполнение функциональных обязанностей члена ШМО).

Участие в экспериментальной работе (Личный вклад, желание самосовершенствоваться).

Систематизация опыта (Этапы профессионального становления Самоменеджмент педагога, портфолио и др.).

Повышение общей культуры.

Повышение профессионализма в психолого-педагогической области.

Повышение знаний по своему предмету.

Совершенствование методике преподавания.

Совершенствование культуры делопроизводства и ведения школьной документации.

Участие в конкурсах, смотрах (внутришкольные, муниципальные, районные, областные, республиканские).

Обмен опытом (выступления, мастер-классы, творческие отчёты, авторские семинары, курсы).

Публикации (перечень, число страниц).

Наставничество (откликаемость, сотрудничество).

Блок 6. Продуктивность.

1. Обученность учащихся (Анализ успеваемости по классам за межаттестационный период в сравнении со средним баллом по Сысертскому городскому округу).

2. Воспитанность учащихся (на уроках, внеклассных мероприятиях по предмету обучения) самооценка.

3. Итоги олимпиад (внутришкольные, муниципальные, районные, областные, республиканские).

4. Выбор экзамена учащихся (проекты).

5. Результаты ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ, тестирования, срезов знаний (аттестационные).

6. Поступление выпускников (с выбором экзамена по предмету обучения).

7. Нацеленность на конечный результат – на модель выпускника школы(самооценка).
8. Уровень продуктивности деятельности учителя (репродуктивный, адаптивный, локально моделирующий, системно-моделирующий деятельность и поведение учащихся) – самооценка.
10. Рейтинг профессиональной деятельности (самооценка).

В современных школах все более популярной становится идея создания и презентации портфолио.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575785

Владелец Мингалева Валентина Петровна

Действителен с 25.03.2021 по 25.03.2022