

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического

Протокол

от «31_» августа 2016 г

 **УТВЕРЖДАЮ**
Директор
С.В. Матюнин
«2» сентября 2016 г

ПРОГРАММА
развития педагогических кадров

***ЧОУ «Лесосибирская православная
гимназия»
на 2016-2020годы***

г.Лесосибирск, 2016г

Раздел 1. Паспорт общешкольной целевой программы

Наименование программы	"Сердце отданное детям" целевая программа развития педагогических кадров.
Разработчик и исполнитель программы	Администрация и коллектив ЧОУ «Лесосибирская православная гимназия»
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг с учетом потребностей всех участников образовательного процесса, создание многопрофильной конкурентоспособной образовательной организации.
Задачи программы	<p>1. Обеспечить образовательное учреждение высококвалифицированными педагогическими кадрами.</p> <p>2. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;</p> <p>4. Усиление профориентационной работы по педагогической направленности в детском сообществе школы;</p> <p>5. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях ФГОС.</p> <p>6. Стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.</p>
Срок реализации программы	2016 – 2020 годы
Ожидаемые результаты	Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворение

	<p>потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг.</p> <p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создать условия для увеличения притока молодых специалистов бывших выпускников школы в школу и закрепления их в поселении; - оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования; - иметь дополнительный уровень финансирования работников по результатам индивидуального труда и результатам обучающихся; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.
<p>Механизм реализации программы</p>	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными учреждениями города</p>
<p>Понятия и принципы</p>	<p>Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики гимназии.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы; • Системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы; • Интеграция педагогической науки и практики; • Дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы.

Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим и Методическим советом гимназии, попечительским советом .
Контроль	Не реже одного раза в год ответственные должны предоставлять на заседаниях МС информацию о ходе выполнения Программы. По необходимости заслушивает исполнителей по различным направлениям Программы на административных совещаниях.

РАЗДЕЛ 2. ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ И НАЗНАЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

За последние годы в федеральной и городской системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, профилизация школы, осуществление компетентного подхода в обучении и воспитании, т.е. все то, что согласно Концепции модернизации образования РФ обеспечит достижение нового качества образования. С 2011 года система образования переходит на обеспечение новых образовательных стандартов (ФГОС), закрепленные новым Законом «Об образовании».

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата – качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

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», «третьейский 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.

Раздел 3. Общая характеристика педагогических кадров ЧОУ «Лесосибирская православная гимназия»

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий **ЧОУ «Лесосибирская православная гимназия»**

В школе работает

Административная команда: 3

Общее количество педагогов: 23

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:

Молодые специалисты-1

Соответствие занимаемой должности-9

Высшая категория-8

Первая категория-5

Проблемы, требующие решения:

- старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования;

- низкий социальный статус педагога в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах;
- недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических работников, снижение числа аттестованных педагогов и специалистов школы;
- несоответствие уровня заработной платы с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных услуг.

4. Программные мероприятия

Мероприятия	Предполагаемые сроки выполнения
Организационно-управленческие мероприятия	
<p>Создать банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами.</p> <p>Дополнение и коррекция банка данных по педагогическим кадрам.</p>	<p>Май-июнь 2016 года, в дальнейшем - ежегодно</p>
<p>Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - плана работы методической службы школы, - плана инновационной деятельности в рамках ФГОС НОО и ООО, - плана работы с молодыми специалистами; - плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников; - положения об аттестации работников (критерии оценки их деятельности, соответствие их профстандартам); - положение о предаттестации педагогических кадров - положения о конкурсах профессионального мастерства, положения о комплектовании кадрами ОУ, 	<p>Сентябрь 2016 года, в дальнейшем - ежегодно</p>

<p>- положения о системе материального и морального стимулирования.</p>	
<p>Проведение профессиональных конкурсов по номинациям (с выплатой грантов победителям из фонда стимулирования):</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Учитель года», - «Классный классный»; 	<p>Ежегодно с сентября 2016 года</p>
<p>Оформление наградных документов на лучших педагогов школы по решению Педагогического совета.</p>	<p>Ежегодно - октябрь</p>
<p>Выплата надбавок, премий и стимулирующих выплат за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - хорошие результаты итоговой аттестации выпускников; - победы на олимпиадах и т.д. на основе Положения о материальном поощрении работников школы 	<p>Ежегодно</p>
<p>Формирование резерва вакантных должностей в коллективе школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами образовательного учреждения; 	<p>2016 год в дальнейшем - ежегодно</p>
<p>Создать систему сопровождения молодых специалистов. Организовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стажировку; - наставничество; - «Школу молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно- методические формы работы со специалистами. 	<p>Постоянно</p>
<p>Повышение профессионализма работников образования</p>	
<p>Разработать план по повышению квалификации</p>	<p>Постоянно</p>

<p>педагогических и руководящих работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единые подходы и требования к обоснованию необходимости повышения квалификации; - составление четкого графика; - обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических и узких специалистов согласно графику с учетом требований профессиональных стандартов; - формирование заказа на подготовку и переподготовку педагогического и руководящего состава. 	
<p>Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в предметных методических объединениях; - поддержка дистанционных технологий обучения; - распространение опыта работы педагогов – новаторов; - отбор содержания непрерывного образования и профессионального развития в соответствии с квалификационными требованиями; - научное и научно-методическое обеспечение непрерывного образования; - организация контроля и качества. - совершенствование механизма аттестации педагогических и руководящих работников с применением информационных технологий. - Обучение в системе модульно- накопительной системе повышения квалификации до 10 педагогов. - Определение и утверждение приоритетов курсовой подготовки на учебный год: <p>«Обеспечение ФГОС НОО и ООО», Освоение курса «Основы религиозной культуры и</p>	<p>Постоянно</p> <p>Ежегодно</p> <p>Август-сентябрь</p>

<p>светской этики",</p> <p>«Новые подходы в специально-коррекционном обучении»,</p> <p>«Освоение технологии учебного проектирования»,</p> <p>«Освоение системы дистанционного обучения педагогов»;</p> <p>"Профессиональный стандарт "Педагог"". Современное учебное занятие в условиях инклюзивного обучения. Конструирование современного учебного занятия на основе технологий проектной деятельности и педагогического целеполагания.</p> <p>Современные образовательные технологии.</p> <p>ИКТ компетентность учителя.</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Ярмарка педагогических идей»: утверждение тем самообразования педагогов на учебный год, тем педагогических проектов. - Планирование посещения педагогами и специалистами школы школьных и районных методических объединений разной формы организации. - Проверка банка данных «Сроки прохождения курсовой подготовки педагогов». - Заключение договоров с организациями на оказание данной образовательной услуги, как за счет средств ОУ, так и лично педагогов. - Предоставление отчетности по срокам прохождения курсовой и иной подготовки педагогами школы. 	<p>Начало учебного года</p> <p>Один раз в триместр</p> <p>По плану ОУ на основе договоров</p> <p>Два раза в год</p>
<p>Повышение уровня категории педагогов (аттестация на 1 и высшую категорию)</p>	

Обеспечение условий прохождения аттестации педагогов	По графику
- проведение обучающих и консультативных семинаров и практикумов «Мое портфолио». - методические совещания «Новые изменения в процедуре аттестации педагогов» (информировании по мере поступления документации),	По требованию Октябрь
- Ведение профессиональных карт педагогов-предметников с целью сбора информации в портфолио и предметных папок.	2 раза в год
- Оформление портфолио и аналитических материалов заместителей директора школы в бумажном варианте для подготовки к процедуре аттестации.	Постоянно
- Использование в работе папки с набором документов: САНПИН, Закон «Об образовании», классификация технологий, приказы по основной деятельности, примерные тесты и т.д.с целью успешной подготовки к тестированию.	С 2011 года
Урегулирование правовых вопросов и социальной политики	
- Предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам на основе выполнения Коллективного договора.	Постоянно

5. Оценка эффективности программы :

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие школьной системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих:

- совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества района по воспроизводству педагогических кадров;

- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;

- систему социальной поддержки, стимулирования труда работников;

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;

- процент текучести кадров;

- количеством трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе;

- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров и узких специалистов;

- обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;

- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы;

- совершенствовать механизм аттестации руководящих работников;

- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;

- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей района.

6. Целевые показатели (индикаторы):

- Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе образования.
- Доля учителей начального и основного общего образования, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту. Показатель характеризует степень готовности педагогических работников к внедрению федеральных государственных стандартов общего образования.
- Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы

с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.

- Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников учреждений образования.
- Уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников образовательных организаций общего образования.

