

«Программа принята»
– решением педагогического совета
школы протокол № 12 от « 06 » октября
2014 г.
Секретарь: _____ С.Н.Залесова

«Утверждаю»
Директор МКОУ «Клевакинская средняя
общеобразовательная школа»
_____ В.В.Ячменёва
Приказ № 186 от « 28 » октября
2014 г

ПРОГРАММА
«Новой школе- новый учитель»
Совершенствование учительского корпуса
МКОУ «Клевакинская средняя общеобразовательная школа»
на период 2014-2018 гг.

с. Клевакинское
2014г.

Паспорт программы
«Педагогические кадры» на 2014-2018 годы

Наименование программы	«Новой школе- новый учитель» Совершенствование учительского корпуса
Цели и задачи программы	<p>Цель программы - обеспечение условий развития кадрового потенциала системы образования в условиях дальнейшей модернизации государственной образовательной политики</p> <p>Задачи программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание системы социально-экономической поддержки педагогов, в том числе молодых специалистов, для решения проблемы обеспечения кадрами ОУ 2. Создание условий для конкурентоспособности и востребованности педагогической профессии на основе изучения текущей и перспективной потребности в кадрах. 3. Повышение общественного престижа труда педагогических работников, содействие закреплению молодых специалистов в ОУ. 4. Осуществление администрацией ОУ научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников. 5. Содействие непрерывному повышению квалификации педагогов.
Перечень основных мероприятий программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионализма педагогических и руководящих работников ОУ 2. Совершенствование профессионализма педагогических работников через развитие профессиональных сообществ 3. Формирование позитивного образа учителя
Сроки реализации программы	2014-2018годы
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>Успешное выполнение мероприятий, разрабатываемых в рамках программы, позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечить педагогическими и руководящими кадрами ОУ; – повысить уровень профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников ОУ, что позволит повысить качество предоставляемых образовательных услуг; – снизить уровень социальной напряженности в педагогическом сообществе.

1. Содержание проблемы, необходимость ее решения программным методом.

Обоснование Программы

Актуальность, важность, целесообразность разработки программы «Новой школе- новый учитель» на 2014-2018 гг. обусловлены тем, что за последние годы в МКОУ «Клевакинская СОШ» произошли существенные широкомасштабные изменения, связанные с реализацией стратегии его модернизации:

- внедрение в сфере образования новых технологий;
- формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;
- обновление структуры и содержания образования;
- введение ФГОС НОО и ФГОС ООО

Реализация государственной политики в сфере образования способствует поддержке образовательных инноваций; развитию демократического, государственно-общественного характера управления образовательным учреждением; обеспечению открытости образовательного учреждения; укреплению социального партнерства школы и общества; реализации новых подходов к отбору содержания образования, совершенствованию образовательного процесса и обновлению системы оценки достижений учащихся; формированию навыков публичного представления руководителями и педагогами своего опыта, культуры работы с документацией; активизирует инновационную деятельность школ города.

Важно создать систему мотивации администрации ОУ, педагогов к повышению уровня профессионализма, к работе в новом социальном контексте, в новых условиях. А это возможно осуществить только на комплексной основе, объединяющей новые подходы к организации работы, направленной на совершенствование кадрового потенциала ОУ.

Все названное важно, поскольку образование, являясь важнейшим социальным институтом, не только отражает состояние и тенденции развития общества, но и влияет на него, от постановки дела в области образования в значительной мере зависит будущее страны. В свою очередь, изменения в системе общественных отношений активно воздействуют на образование, требуют от него мобильности и адекватного ответа на требования нового исторического этапа. В этих условиях возникает необходимость совершенствования муниципальной системы образования и управления образовательным пространством, а также потребность в формировании единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров города Благовещенска.

Формирующаяся модель современного образования должна соответствовать потребностям развития села и приводить в действие механизмы динамичного саморазвития. Источники этого саморазвития – в профессионализме руководящих и педагогических кадров, в их инновационной деятельности, которая находит свое отражение в создании школ нового типа, в разработке и введении элементов нового содержания образования, новых образовательных технологий, укреплении связей школы с наукой, обращении к мировому педагогическому опыту.

Сегодняшней школе нужны современные ресурсы – концептуальные, программные, методические, технологические. Без новых ценностей и концепций, новых идей и технологий, без кадров, овладевших ими и способных применить их в образовательной практике, попытки прогрессивных изменений в образовании обречены на неудачу. Эти преобразования призваны создать реальные предпосылки для демократизации и гуманизации школы, для обновления системы управления ОУ.

Изменения в содержании и организации деятельности школы, их инновационная направленность тесно связаны с изменениями в методологической и технологической подготовке педагога. Возникает потребность в расширении инновационной деятельности образовательного учреждения и новом социальном типе личности руководителя и учителя, способных к ее реализации, выявлении в связи с этим особенностей развития педагогического профессионализма и возможностей повышения его инновационного потенциала в массовой педагогической практике.

В соответствии с этим важнейшими направлениями кадровой политики являются:

- совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров ОУ;

- работа по удовлетворению потребностей образовательного учреждения в педагогических кадрах;

- повышение престижа педагогической профессии.

Реализация этих направлений будет способствовать совершенствованию системы образования МКОУ «Клевакинская СОШ».

Общая характеристика и основные проблемы кадровой ситуации в МКОУ «Клевакинская СОШ»

Качественные характеристики педагогов, уровень их подготовки, организация работы, в конечном счете, определяют уровень образования и многие показатели успешности обучающихся.

На 15.09.2014 г в ОУ всего 20 сотрудников(6 человек техперсонал, 1 библиотекарь, 10 педагогов, 3 человека администрации).

На вакансии-4 рабочих места (учитель английского языка, учитель русского языка и литературы, учитель начальной школы, уборщик служебных помещений). Один педагог находится в отпуске по беременности и родам.

Из 20 сотрудников 17 женщин.

Двое сотрудников имеют неполную занятость(библиотекарь имеет нагрузку-0,5 ставки, учитель ОБЖ-0,8 ставки)

Десять сотрудников имеют внутреннее совмещение.

Из 10 педагогов первую квалификационную категорию имеют 5 человек(50%), соответствие занимаемой должности-3 человека(30%), 2 не имеют категории.

8 педагогов имеют высшее педагогическое образование, 2- средне-специальное.

Педагоги повышают свой профессиональный уровень через курсы повышения квалификации, работу над темой по самообразованию, через участие в семинарах и конференциях. Каждый педагог раз в 3 лет проходит курсы повышения квалификации.

Повышение квалификации за период с 01.01.2011 г. имеют 100% педагогических и руководящих работников, из них

для работы в соответствии с ФГОС начального общего образования

100 % (4 человека) педагогических работников, задействованных в образовательном процессе начального общего образования

для работы в соответствии с ФГОС основного общего образования

100 % педагогических работников, задействованных в образовательном процессе основного общего образования

Менеджмент. Управление образованием 1% (1 человек) педагогических работников

Подготовка к ЕГЭ (различные ОП) 2% (3 человека) педагогических работников

По другим ОП 100 % педагогических работников.

Своим опытом педагоги делятся на семинарах, педагогических чтениях, через проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий.

Ежегодно педагоги школы активно участвуют в конкурсах в рамках муниципальных педагогических чтений. В 2013-2014 учебном году принял участие 1 педагог (6 %).

Дубровина В.В., учитель математики является экспертом предметной подкомиссии МЭК.

Таким образом, наиболее актуальными проблемами кадрового обеспечения МКОУ «Клевакинская СОШ» являются:

потребность в квалифицированных педагогических кадрах;

повышения их статуса в обществе.

2. Основные цели, задачи, этапы и сроки реализации Программы

Цель программы: создание целостной системы управленческой и методической деятельности, направленной на решение кадровой проблемы в системе муниципального образования.

Задачи программы:

1. Создание условий для востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии на основе изучения текущей и перспективной потребности в кадрах.

2. Усиление профориентационной работы с выпускниками школ по педагогической направленности. Повышение общественного престижа труда педагогических работников.

3. Содействие непрерывному повышению квалификации педагогов.

3. Описание ожидаемых результатов реализации Программы и ее целевые индикаторы (показатели)

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие МКОУ «Клевакинская СОШ», наличие механизмов, позволяющих:

- обеспечить педагогическими и руководящими кадрами ОУ;
 - повысить уровень профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников ОУ, что позволит повысить качество предоставляемых образовательных услуг;
 - снизить уровень социальной напряженности в педагогическом сообществе;
- Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

№	Наименование показателя	Исходное значение, 2014 год	Динамика показателя		
			2015 год	2016год	2017 год
1	Процент укомплектованности образовательных учреждений педагогическими кадрами	83%	100%	100%	100%
2	Процент текучести кадров	4%	3%	2,5%	2%
3	Процент выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, вернувшихся в ОУ	0	0	100%	0

4. План мероприятий программы

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения
1.	Внесение дополнений и корректировка банка данных по: - педагогическим и руководящим кадрам, - резерву руководящих кадров	ежегодно сентябрь январь
2.	Прогнозирование обеспеченности педагогическими кадрами	ежегодно февраль
3.	Организация работы по профориентации учащихся на педагогические профессии	ежегодно
4.	Организация целевого направления в ВУЗы педагогического профиля выпускников ОУ города, в том числе работников на заочные отделения ВУЗов	ежегодно апрель-июль
5.	Организация сопровождения выпускников текущего года, поступивших в ВУЗы педагогического профиля по целевому направлению, на протяжении всего периода обучения	ежегодно

6.	Создание системы сопровождения молодых специалистов (организация стажировки в ОУ города, семинаров, круглых столов, встреч молодых специалистов с руководителями образования города, ветеранами педагогического труда)	ежегодно
7.	Участие в работе профессиональных сообществ: - районных методических объединений педагогов-предметников и руководителей, творческих лабораторий;	Ежегодно
8.	Организация методической работы с педагогами	ежегодно
9	Участие в конкурсах педагогического мастерства, педагогических чтениях	Ежегодно
10	Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров.	Ежегодно
11	Аттестация педагогов	По графику
12	Развитие наставничества по сопровождению молодых педагогов	
13	Отработка нормативного, инструментального, технологического и информационно-методического обеспечения подготовки и повышения квалификации педагогических кадров для работы в условиях апробации и внедрения ФГОС общего образования второго поколения	
14	Переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров для обеспечения ЕГЭ, ГИА в 9 классах.	
15	Сохранение федеральных гарантий по оплате труда для работников образовательных учреждений, финансируемых из бюджетов всех уровней.	
16	Координация работы с профсоюзами по защите прав педагогических работников.	
17	Содействие расширению возможностей оздоровления и санаторно-курортного лечения, обеспечению обязательного проведения углубленных медицинских осмотров, дополнительной диспансеризации работников образования за счет государственного финансирования	

5 . Ожидаемые конечные результаты

Выполнение Программы 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
- Увеличение числа педагогов-участников профессиональных конкурсов, педагогических чтений, конференций
- "омолаживание" педагогического коллектива

6. Оценка результативности реализации программы

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

- первое – оценка качества созданных условий для реализации Программы;
- второе – оценка процесса реализации Программы;
- третье – оценка конечных результатов реализации Программы.

Для практической оценки реализации Программы необходимо определение следующих критериев:

1. Критерий результативности. Методика – экспертная оценка и объективные данные образовательного учреждения.
2. Критерий удовлетворенности всех субъектов, включенных в реализацию Программы. Методика – опрос, анализ «поля конфликтов».
3. Критерий роста достижений. Методика - анализ «поля достижений».
4. Критерий результативности на уровне роста научно-методического обеспечения. Показатели – рост педагогической компетентности педагогов.
5. Критерий экономического и материального развития (объективные показатели ресурсов и трудозатрат).