



## **Программа профессионального развития педагогических и управленческих кадров МБОУ СШ № 94 «Управление развитием человеческого ресурса».**

### **1. Пояснительная записка.**

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 проблемы обновления образования объясняется стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. Использование же в педагогической деятельности различных образовательных технологий позволяет преподавателям и другим специалистам повысить мотивацию обучающихся, профессионально-практическую направленность занятий, а следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной педагогической деятельности.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, проектирования оптимальной авторской методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом.

Условием успешной социализации учащихся школы является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы школы акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности учителя. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания учителя и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

В Программе развития МБОУ СШ № 94 до 2015 г. определена стратегия ОУ – позиционирование школы нового формата в качестве Школы практик через управление изменениями в образовательном пространстве. Определена цель: раскрытие и развитие ресурса каждого обучающегося в соответствии с его индивидуальными возможностями и способностями; задачи:

1. Изменить инфраструктуру школьного пространства.
2. Выстроить систему управления изменениями на основе рефлексивных сред и практик школьного пространства.

3. Изменить структуру и содержание образовательного процесса, через внедрение современных технологий в условиях введения ФГОС.
4. Разработать и внедрить программу развития человеческого ресурса в условиях изменяющейся стратегии ОУ.

Построение образовательного процесса осуществляется через его переустройство по трем направлениям:

1. Моделирование образовательной среды.
2. Совершенствование инфраструктуры образовательного учреждения.
3. Изменение позиции и роли учителя.

Руководствуясь этим определены цель, задачи приоритетные направления повышения квалификации педагогических работников, этапы реализации данной программы.

2. Цели, задачи, направления, этапы реализации.

Цель: совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников школы, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

Задачи:

- Обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами
- Создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования
- Подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания
- Совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения
- Создание системы стимулирования деятельности работников школы
- Развитие коллектива единомышленников.

Приоритетные направления повышения квалификации педагогических работников:

- Информатизация образовательного пространства
- Внедрение современных педагогических технологий
- Реализация ФГОС НОО
- Апробация ФГОС ООО и старшей школы
- Работа с одаренными обучающимися
- Проектная деятельность
- Техническое творчество обучающихся.

3. Этапы реализации программы.

1. Организационный этап (2015 – 2016 г.). Создание и введение в деятельность школы программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.

2. Технологический (основной) этап (2016- 2020 гг.).

Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.

3. Рефлексивный (обобщающий) этап (2019-2020 гг.). Анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации членов педагогического коллектива. Определение перспектив дальнейшего развития школы, соответствующих критериям оценки качества образования, методологии обновления содержания, целей и структуры образования.

4. Организационное и функциональное обеспечение программы.

Функции директора в аспекте реализации программы: общее руководство разработкой и реализацией программы, обеспечение реализации программы, координация, контроль.

Функции заместителя директора по УВР:

- определение приоритетных направлений работы
- корректировка составляющих элементов программы
- анализ и обобщение результатов реализации программы
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы
- 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 методических кафедр:

- обобщение передового педагогического опыта учителей кафедр
- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению
- 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

Функции психолога:

- анализ развития педагогического коллектива
- проведение семинаров, консультаций и других форм по психологическим аспектам реализации программы.

## 5. Содержание и средства реализации программы.

Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:

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

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 района, города, края.
- интенсификация подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием, специалистов с высшей, первой и второй категориями.

Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров:

- организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала
- 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: обязательные курсы повышения квалификации, консультации наставников-педагогов
- развитие конкурсного движения педагогов.  
Создание модели личности педагога.

Профессиональное самосознание учителя является важным условием роста педагогического мастерства и включает:

- знания о себе как о специалисте
- знание о себе как о личности
- эмоциональное отношение к себе как к педагогу-профессионалу.

Развитие профессионального самосознания происходит:

- в процессе осмысления уровня подготовленности
- в самопознании себя как личности
- в самопознании себя как профессионала
- в процессе самоанализа своей деятельности и ее результатов
- в процессе профессиональной самооценки.

От глубины анализа указанных критериев зависят профессиональный рост учителя и развитие его творческого потенциала. Важным показателем уровня профессионального самосознания, критического отношения к себе, к результатам своей деятельности и возможностям самосовершенствования учителя является его профессиональная самооценка. Она играет регулирующую роль в процессе профессионального роста учителя, который возможен лишь при саморегуляции, опирающейся на «рассогласование» между оценкой себя и идеальным представлением об учителе.

Параметры саморегуляции:

- потребность в саморегуляции познавательной деятельности и самосовершенствовании (стремление изменить себя, свой характер, свою волю, организовать свою деятельность, совершенствовать мастерство и т.п.)
- устойчивая саморегуляция (реальная продуктивность самоусовершенствования, саморегуляция на уровне привычки, то есть владение своим поведением, умение организовать свою деятельность и т.п.).

Уровни саморегуляции

*1-й уровень – высокий.* Потребность в самообразовании, самовоспитании, самосовершенствовании, то есть в повышении показателей проявления всех личностных и профессиональных качеств. Этот уровень характеризуется высоким развитием любознательности, интеллекта, воли, общей и профессиональной культуры и эрудиции, потребностей и ценностных ориентаций. Высокий уровень саморегуляции предполагает интеллектуальную активность, которой присущи следующие признаки:

- осознание и вычленение проблемы
- умение прогнозировать свою деятельность и деятельность других
- умение планировать и реализовывать планы
- умение пользоваться логическими операциями и переносить имеющиеся знания и умения в другие ситуации
- мотивационно-ценностный диалектический подход к деятельности; способность к восприятию, поиску, анализу и переработке информации, необходимой при принятии и реализации педагогических решений
- экономичность мышления (рациональность, нахождение наиболее оригинального способа решения задач и т.п.)

- самостоятельность мышления в преодолении затруднений, в выборе путей разрешения трудностей, в выработке алгоритмов действий и т.п.
- гибкость мышления: быстрота преобразования способа действия в соответствии с изменениями ситуации, отход от стандартных решений, от стереотипа, нахождение целесообразного варианта, переключение с прямого хода мысли на обратный
- развитая способность педагогического предвидения, как содержательно-целевого, так и оперативного, обеспечивающего вооружение учителя комплексом стратегических и тактических средств и методов для более совершенной организации учебно-воспитательного процесса.

*2-й уровень – промежуточный.* Он характеризуется тем, что при высокой потребности в саморегуляции наблюдается бессистемность в выполнении необходимой работы: «Хочу быть хорошим педагогом, но не всегда планирую выполнение намеченного», – или «Не всегда могу согласиться с тем, что предлагается или рекомендуется делать» – и т.п. В этом случае резко отстает устойчивость саморегулирования, самосовершенствования, так как такой человек не владеет своим поведением, не руководствуется методическими требованиями и практическими рекомендациями, не может правильно и в нужном направлении организовать свою деятельность. В суждениях такого человека преобладает субъективность; из него редко получается учитель-мастер, так как при подготовке любого дела он пренебрегает главными постулатами и руководствуется «своим разумением», своими не всегда рациональными подходами.

*3-й уровень – низкий.* Саморегуляция характеризуется тем, что она сочетается с низкой потребностью в самосовершенствовании. Хотя такой человек знает мало, он и не хочет знать больше, не желает находить и читать соответствующую литературу, которая подняла бы его на более высокий уровень интеллекта, эрудиции, личностных и профессиональных качеств. Интеллект такого человека узок и инфантилен. Ему свойственно выбирать легкие развлекательные мероприятия, проводить свободное время, гуляя с друзьями, игнорировать чтение газет и художественной литературы. Из таких людей творчески работающих учителей не выходит. Им свойственны самовлюбленность, эгоизм, субъективизм. Главной особенностью такого человека является то, что его самооценка носит конфликтный характер, так как вступает в прямое противоречие с нормой, с научно обоснованными выводами, подтвержденными практикой. Это, как правило, конфликтные люди, потому что им свойственно завышать свои способности, уровни знаний и суждений, завышать притязания и самооценку и снижать значение совершенствования мотивации деятельности и важности работы над собой.

Становление учителя в личностном и профессиональном плане связано с формированием профессиональной позиции, ключевых педагогических компетенций.

Основные пути профессионально-личностных достижений учителя в научно-методической работе:

- формирование индивидуального банка освоенных и применяемых методических приемов и педагогических технологий
- освоение роли учителя-предметника, классного руководителя, воспитателя
- продуцирование индивидуальных форм образовательной поддержки во взаимодействии с учениками
- системная самообразовательная работа через личностную целостность, рефлексивное прогнозирование, креативность, творчество.

В профессиограмме педагогов школы следующие составляющие:

Функции (профессиональные действия) педагога	Результаты труда педагога	Результаты труда педагога	Индивидуально- личностные характеристики педагога
---	---------------------------------	---------------------------------	--

Образовательная	достижение высоких результатов в обучении учащихся, соответствующих новым стандартам и критериям качества образования	компетентный профессионал, непосредственный организатор учебно-воспитательного процесса	компетентность, ответственность, коммуникабельность, целеустремленность
Воспитательная	успешная социализация личности обучающегося	умелый, внимательный наставник и помощник в развитии позитивной активности личности	толерантность, психологическая близость обучающимся, способность нестандартным действиям
Развивающая	формирование конкурентоспособной личности	субъект формирования культуры и жизненных стратегий личности обучающихся	способность рефлексивной деятельности, устойчивая направленность на самореализацию

В соответствии с концептуальной основой программы модель преподавателя школы - творческая профессионально компетентная личность, осознающая смысл и цели образовательной деятельности, умеющая составлять целостную образовательную программу, наделённая способностью видеть индивидуальные качества обучающихся, способная к личностному творческому росту.

Конкурентоспособный педагог в условиях реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива, направленной на повышение качества образования, должен обладать такими качествами, как педагогическая компетентность, педагогические способности, педагогическая направленность.

Деятельность учителя заключается в непрерывном процессе обновления содержания образования, направленные на повышение качества образования:

- профессиональные знания, овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
- собственная концепция профессионального и личностного саморазвития;
- способность к непрерывному образованию: вариативность в образовании;
- профессиональная ориентация на реализацию актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;
- педагогическое мышление и рефлексия;
- педагогическое целеполагание;
- психолого-педагогическая культура.

Личные качества учителя должны постоянно совершенствоваться и обладать следующими качествами:

- социальный оптимизм;
- позитивная «Я – концепция»;
- мотивация к педагогической деятельности;
- ценностные ориентации, ценностное самоопределение педагога;
- адекватная самооценка;
- социальная толерантность;
- эмоциональная устойчивость.

6. План мероприятий по реализации Программы повышения квалификации членов педагогического коллектива на период 2015-2020 годы:

№	Содержание деятельности	Сроки, периодичность	ответственные
<b>Организационный этап</b>			
1	Создание и введение в деятельность школы программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.	2015-2020гг.	Заместители директора, методический совет
2	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы (диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей).	Постоянно	Заместитель директора по УВР Руководители методических кафедр Психолог
<b>Технологический этап.</b>			
1	Повышение квалификации и переподготовка кадров на базе КК ИПК и ППРО	Постоянно	Заместитель директора по УВР
2	Заседания методического совета	Ежегодно 4 раза в год	Руководитель методического совета
3	Основные направления реализации программы Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива	2015-2020 гг.	Заместители директора по УВР Руководители методических кафедр
4	Формирование творческих групп учителей, сориентированных на работу по приоритетным направлениям Программы развития ОУ	Ежегодно	Заместители директора по УВР Руководители методических кафедр методический совет
5	Обобщение и представление педагогического опыта учителя	Постоянно	Заместители директора по УВР Руководители методических кафедр
6	Проведение методических Педагогических советов	Ежегодно	Заместители директора методический совет Руководители методических кафедр
7	Организация наставничества в школе, работа с молодыми специалистами. Оказание методической помощи.	Постоянно	Заместители директора по УВР Наставники
8	Работа районной базовой площадки СМО учителей русского языка и литературы.	Ежегодно по плану	Руководитель базовой площадки
9	Работа стажерской площадки КК ИПК	Ежегодно по запросу	Администрация

	и ППРО по введению ФГОС ООО, ФГОС старшей школы.		ВТГ учителей
10	Апробация учебного оборудования для ФГОС ООО в рамках долгосрочной целевой программы «Обеспечение учебным оборудованием ОУ»	Постоянно	Администрация ИМЦ ВТГ учителей
11	Творческий методический день	Постоянно последний вторник месяца	Заместители директора по УВР Руководители методических кафедр
12	Контроль за качеством образовательной среды. Методическая помощь.	Постоянно	Заместители директора по УВР Руководители методических кафедр
13	Контроль за реализацией ИКТ в образовательном процессе. Методическая помощь.	Постоянно	Заместители директора по УВР Руководители методических кафедр
14	Контроль за реализацией требований ФГОС при организации урочной и внеурочной деятельности. Методическая помощь.	Постоянно	Заместители директора по УВР Руководители методических кафедр
15	Методическая помощь в организации работы с одаренными детьми	Постоянно	Руководители методических кафедр методический совет
Рефлексивно – обобщающий этап.			
1	Анализ структуры, методики и механизма управления непрерывным самообразованием и самореализацией учителя в рамках программы.	2016-2020гг.	заместители директора Руководители методических кафедр Методический совет
2	Анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации членов педагогического коллектива, проектирование деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе развития современного образования.	2016-2020гг.	заместители директора Руководители методических кафедр Методический совет
3	Обобщение и презентация опыта работы по обновлению целей, структуры содержания образования, использования новых технологий в достижении нового качества образования.	Ежегодно	заместители директора Руководители методических кафедр Методический совет