

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п-п** | **Содержание** | **Стр.** |
| 1 | Паспорт программы | 3 |
| 2 | Пояснительная записка (цели, задачи) | 4 |
| 3 | Кадровый потенциал МБОУ «СОШ №2 п. Ивня» (аналитика) | 5, 6 |
| 4 | Возможные риски и минимизация их влияния | 7 |
| 5 | **Организационное и функциональное обеспечение программы. Принципы реализации программы** | 8 |
| 6 | **Этапы реализации программы. Мероприятия по реализации программы.** | 10 |
| 7 | **Содержание и средства реализации программы** | 12 |
| 8 | **Ожидаемые эффекты** | 14 |
| 9 | Модель внутришкольного повышения квалификации учителя в условиях введения ФГОС. Модель педагога как желаемый результат | 15, 16 |
| 10 | Мониторинг результатов реализации программы | 17 |

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование  разделов** | **Краткое содержание** |
| Наименование  Программы | Программа развития кадрового потенциала МБОУ «СОШ №2 п. Ивня» на 2020-2025 годы |
| Основание  для разработки Программы | -Конституция Российской Федерации  -Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»  -Устав ОУ |
| Разработчик  Программы | Администрация МБОУ «СОШ №2 п.Ивня» |
| Цель (цели)  Программы | Развитие кадрового потенциала школы, повышение престижа профессии учителя, педагога |
| Задачи  Программы | * 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 | 2020-2025 годы |
| Исполнители  Программы | Администрация и педагогический коллектив МБОУ «СОШ №2 п. Ивня» |
| Планируемые  результаты  Программы | Реализация мероприятий будет способствовать:   * 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 школы; * повышение качества образования в школе |

1. **Пояснительная записка**

Программа развития кадрового потенциала МБОУ «СОШ №2 п. Ивня» 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 педагогов повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий и, 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 обучающихся 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.

Одной из проблем школы является кадровый вопрос. Резко изменившиеся социально-экономические, политические и бытовые условия жизни привели к новым реалиям, обострившим противоречия между возрастающими требованиями к качеству, результатам образования и воспитания подрастающего поколения потенциалом современной школы и реалиями социо-культурного пространства, фактической ограниченностью образовательных возможностей малокомплектной 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 в поселке.

**Цель программы:** Развитие кадрового потенциала МБОУ «СОШ №2 п. Ивня», повышение престижа профессии учителя, педагога в целом.

**Задачи:**

* создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования ОУ,
* 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 ОУ;

**Участники программы:** членыпедагогического коллектива школы.

**Сроки реализации программы:** 2020-2025гг.

**Требования к педагогическому коллективу:**

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

2. Высокая исполнительская дисциплина.

**2. Кадровый потенциал МБОУ «СОШ №2 п. Ивня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Общее число педагогических работников школы | **16 (+4)** |
| Учителей | **13** |
| Преподаватель-организатор | **1** |
| Руководящих работников | **3** |
| Социальный педагог | **1** |
| Учителя-совместители | **2** |

-

***Таблица №1***

**Наличие квалификационных категорий**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наличие квалификационных категорий** | | | | **Динамика** |
| 2019-2020 учебный год | | 2020-2021 учебный год | |
| 16 | | 16 | | стабильность |
| Первая кв. категория | Высшая кв.категория | Первая кв. категория | Высшая кв.категория | +1  (Мелихова И.В., учитель ИЗО искусства с первой кв. кат. на высшую) |
| 13 | 5 | 10 | 6 |
|  | |  | |

***Таблица № 2***

**Численность и доля учителей со стажем работы до 5 лет**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Численность учителей со стажем работы до 5 лет на 01.09.2014 года | Численность учителей со стажем работы до 5 лет на 01.09.2015 года | Динамика |
| - | 2 | +1 |

***Таблица № 3***

**Доля учителей пенсионеров**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2019год** | | | **2020 год** | | |
| Число педагогов | Число педагогов пенсионного возраста | Доля педагогов пенсион-ного возраста | Число педагогов | Число педагогов пенсионного возраста | Доля педагогов пенсион-ного возраста |
| 20 | 6 | 30% | 21 | 6 | 30% |

***Таблица №4***

**Численность учителей-пенсионеров по основным предметам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Предметы** | **Общая численность педагогов /**  **численность пенсионеров** |
|
| 1 | Начальные классы | 4/1 |
| 2 | Русский язык | 2/1 |
| 3 | Математика | 2/1 |

* **Сильные стороны кадровой системы учреждения:**

- стабильный коллектив;

- высоко профессиональный коллектив;

- 100% обеспеченность кадрами;

- низкая текучесть кадров (за последние 3 года текучесть 5% - учителя физкультуры).

- 100% педагогов имеют квалификационную категорию.

- сохранность контингента.

-100% учителей владеют информационно-коммуникативными технологиями, технологиями продуктивной учебной деятельности: проектный метод, учебный диалог, проблемное обучение, коммуникативное обучение, исследовательская деятельность.

* **Слабые стороны кадровой системы:**

-имеет место тенденция старения педагогического коллектива**;**

-низкий процент молодых специалистов (2 человека на 01.09.2020г.);

* **Проблемы и противоречия:**

**1.** Проблема старения педагогического коллектива и необходимость идти в ногу со временем;

2. Незначительный приток молодых специалистов и необходимость обновления педагогического коллектива в перспективном режиме;

3.Отчетная волокита педагогов, снижение активности педагогов и необходимость повышения профкомпетенциями за счет налаживания механизма методической системы школы и повышения компетенций педагога за счет самообразования.

**Реальная картина:**

* низкая мотивация членов педагогического коллектива;
* не отсутствие системы в работе над темами по самообразованию;
* слабо используется передовой педагогический опыт, накопленный педагогами школы.

**Пути решения проблем:**

**-**создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ОУ;

-организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов.

**-**необходимость вовлечения педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу творческих групп: организовать работу по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях, посещение уроков с той же целью.

* **Возможные риски и минимизация их влияния**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Группы рисков** | **Виды рисков** | **Отрицательное влияние** | **Меры по снижению риска** |
| Социально-экономические | Отсутствие притока молодых специалистов | Уход из школы педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ | Подготовка выпускников по целевым направле-ниям школы на обучение в педагогических Вузах и Сузах по необходимым специальностям |
| Социальные | Демографический кризис | Уменьшение количества учащихся и, как следствие, спроса на услуги, оказываемые ОУ | Обновление содержания образования для привлечения обучающихся |
| Технико-технологические | -Недостаточность необходимого оборудования и изношенность имеющегося МТ обеспечения;  -внедрение новых технологических стандартов, снижающих возможности существующих в ОУ инструментальных сред | Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных технологий | совершенствование программы информатизации школы |
| Форс-мажорные обстоятельства | Непредвиденные затраты вследствие резкого роста цен на коммуникационные услуги, оборудование, расходные материалы | Резкое увеличение текущих расходов | Введение жесткого режима снижения текущих расходов и экономного расходова-ния имеющихся ресур-сов, поиск и привлечение к сотрудничеству пос-тавщиков услуг по более низким тарифам. |

**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 заместителей директора:**

* + 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 со 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 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:

 обеспечение целостности, систематичности деятельности методической службы;

 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.

1. **Этапы реализации программы**
   * **первый этап (организационный): 2020 - 2021 годы**

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития школы и проектирование ее нового качественного представления в условиях перехода 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)**: **2021 - 2024 годы**

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): 2024** - **2025**

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 шко-лы педагогическими кадра-ми, имеющими высшее профессиональное образова-ние.  •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 инновационном 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 | • Создание «Портфолиоа»  • Организация и проведение мастер-классов педагогами;  •Демонстрация опыта работы педагогов на районном различном 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 методических семинаров и др. |
| 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 стимули-рования педагогов школы | • Доля педагогов, получающих стимулирующие доплаты; |

|  |  |
| --- | --- |
| **Кадровая политика** | |
| **Управление составом персонала** | |
| Добиться 100% обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами. | 1.Обеспечить поддержание имиджа школы т.ч.:   * Организовать ярмарку кружковой деятельности; |
| **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 методической и психологической поддержке | 1.Продолжить системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг).  2.Провести обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала. |
| **Обучение персонала** | |
| 1.Обеспечить рост профессионализма педагогов.  2.Разработать комплексную программу обучения педагогических кадров 3.Провести обучение педагогических кадров по направлениям:  -обучение ИКТ;  -обучение современному содержанию образования  -обучение социальным технологиям;  -обучение современным педагогическим технологиям | **Через методические центры:**  1.Провести обучение педагогических кадров на курсах.  2.Провести обучение по мультимедийным технологиям.  **Внутришкольный уровень:**  1.Продолжить активное внедрение мультимедийных и дистанционных программ обучения.  2. Обеспечить работу МО, творческих семинаров по важнейшим вопросам качества знаний обучающихся. |
| **Развитие системы мотивации персонала** | |
| 1.Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали форми-рованию положительной мотивации в деятельности учителя | 1.Провести подробное исследование психологического климата (показатели: характер конфликтов, степень готовности к общению, социометрическая структура, уровень развития критики и самокритики).  2.Широко использовать нематериальные стимулы труда.  5.Систематически проводить профессиональные конкурсы («Конкурсы: дидактических материалов, «Учебный кабинет», «Учитель года»).  6.Использовать все возможности аттестации педагогов. |
| **Развитие корпоративной культуры** | |
| 1.Повысить уровень удовлетворенности персонала | 1.Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями школы.  2.Проведение традиционных вечеров.  3.Проведение Дней Здоровья.  4.Формирование положительного имиджа школы . |

**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 образования 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 муниципалитета, области 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 ОУ;
* 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:**

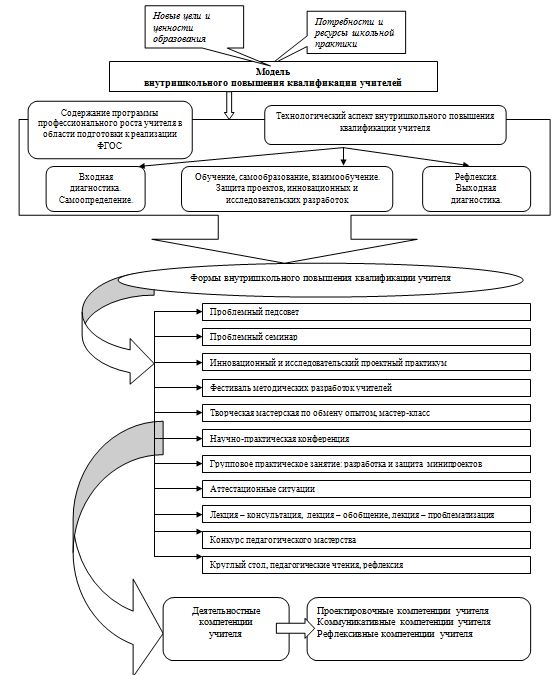
* создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;
* рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;
* рост профессионального уровня педагогических работников;
* повышение персональной ответственности каждого 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 малокомплектной школы пгт;
* повышение качества образования в школе;

Так как программа является частью программы развития школы, следует указать и конкретные целевые показатели, на достижение которых она направлена.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Целевые показатели (результаты) Программы** | **Стартовые условия** | **Итоговый** |
| **2020** | **2025** |
| 1 | Удельный вес педагогов, воспитателей с высшим образованием: | 100% | 100% |
| 2 | Количество педагогов, имеющих категории: | 100% | 100% |
| 3 | Количество педагогов, подготовленных к работе по новым ФГОС | | |
| 3.1 | начальная школа | 100% | 100% |
| 3.2 | основная школа | 100% | 100% |
| 3.3 | средняя (полная) школа | 95% | 45% |
| 4 | Количество педагогов, подготовленных к работе с ИТ | 100% | 100% |
| 5 | Количество педагогов, использующих ИТ как средство обучения и воспитания | 80% | 95-100% |
| 7 | Количество педагогов, включенных в инновационную деятельность | 25% | 55% |
| 9 | Удельный вес педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике | 85% | 100% |
| 10 | Удельный вес педагогов, участвующих в конкурсах педмастерства за пределами школы | 15% | 30% |
| 11 | Удельный вес педагогов, участвующих в дистанционных проектах | 0% | 50% |
| 12 | Удельный вес педагогов, имеющих авторские (соавторские) образовательные программы (пособия, УМК) | 10% | 15-20% |

**Модель внутришкольного повышения квалификации учителя**

**в условиях введения ФГОС**

****

**Модель педагога как желаемый результат**

Анализируя основные цели и направления деятельности образовательного учреждения в перспективе, 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.