

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
города Костромы
«Лицей №32»

Принята
Педагогическим советом Лицея №32
Протокол № 11
От 29 августа 2013 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор Лицея №32
города Костромы
М.В.Кучеровская
3 сентября 2013 года

Программа
работы с педагогическими кадрами
«Профессиональная карьера учителя»
муниципального бюджетного образовательного
учреждения
города Костромы «Лицей №32»
на 2013-2016 гг.

Кострома – 2013 год

Содержание программы
«Профессиональная карьера учителя »
на 2013-2016 гг.

Паспорт Программы

Пояснительная записка

Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров в системе образования Лицея №32 7города Костромы

Раздел II. Мероприятия по реализации программы «Профессиональная карьера учителя» на 2013-2016 гг.».

**Паспорт программы « Профессиональная карьера учителя»
на 2013-2016 годы.**

Наименование Программы.	« Профессиональная карьера учителя» на 2013-2016 годы (далее Программа).
Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Приоритетный национальный проект «Образование»; ▪ Программа развития лица
Нормативное основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года ➤ Программа социально-экономического развития РФ до 2020 года ➤ Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» ➤ Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (ФГОС НОО) ➤ Концепция профильного обучения ➤ Базисный учебный план РФ и КО ➤ Программа модернизации педагогического образования
Основные разработчики программы	<p>Кучеровская М.В. – директор лица №32 города Костромы Филатова С.В. – заместитель директора лица по УВР (методическая работа)</p> <p>Руководители предметных кафедр лица</p>
Исполнители программы	Педагогический коллектив лица
Цель программы	<ol style="list-style-type: none"> 1.обновление и укрепление кадрового потенциала лица; 2.улучшение социально-экономических условий труда педагогов; 3.повышение престижа профессии учителя.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1.Повысить престиж лица через рост научно-методического уровня педагогических и руководящих работников. 2.Создать правовые и организационные условия для закрепления педагогических кадров в лице. 3.Совершенствовать систему стимулирования деятельности педагогических работников лица. 4. Совершенствовать работу со студентами-практикантами КГУ им. Н.А.Некрасова. 5. Привлечь в лицей молодые педагогические кадры.
Сроки реализации программы	2013-2016 годы
Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Повышение престижа лица. ▪ Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников лица и качества предоставляемых образовательных услуг. ▪ Обеспеченность лица педагогическими и руководящими кадрами ▪ Привлечение в лицей конкурентоспособных, активных молодых

педагогов

Основные
принципы
реализации
Программы

- ✓ - всеобщность;
- ✓ - непрерывность;
- ✓ - целенаправленность;
- ✓ - интегративность;
- ✓ - единство общей и профессиональной культуры;
- ✓ - индивидуализированность;
- ✓ - взаимосвязь и преемственность;
- ✓ - доступность;
- ✓ - опережающий характер;
- ✓ - вариативность.

Оценка
эффективности
программы

Эффективность программы оценивается по следующим показателям:

- Процент укомплектованности лицея педагогическими кадрами;
- Процент текучести кадров;
- Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в лицее в течение 3 лет;
- Образовательный уровень педагогических и руководящих работников;
- Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров;
- Процент участия учителей лицея в профессиональных конкурсах.
- Повышение качества образовательных услуг.

Контроль над
реализацией
программы.

Текущий контроль осуществляется методическим советом лицея.
Директор Лицея №32 города Костромы

Пояснительная записка

Актуальность, важность, целесообразность разработки программы
«Профессиональная карьера учителя на 2013-2016 гг.» в Лицее №32 города Костромы

обусловлены тем, что за последние годы в системе образования произошли существенные широкомасштабные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации:

- внедрение ФГОС начального общего образования.
- разработка и апробация новых моделей финансирования образовательных учреждений;
- внедрение в сферу образования новых технологий;
- формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;
- обновление структуры и содержания образования;
- введение профильного обучения на старшей ступени общего образования;

И в соответствии с Национальной образовательной стратегией (2020) - инициативой "Наша новая школа" главным результатом модернизации школы должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. Поэтому кардинально меняются требования к учителю. В первую очередь, требуется смена типа педагогического мышления: от репродуктивного - к продуктивному, от исполнительского - к творческому, от установки на трансляцию знаний – к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного диалога.

Закладывается модель нового учителя: учитель - исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.

Позиция учителя – профессионала демонстрирует культурные образцы действий; иницирует 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».

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 I. Общая характеристика педагогических кадров

Лицея №32 города Костромы

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий Лицея №32 города Костромы.

В лицее работают на постоянной основе 50 педагогический работник и 6 совместителей. Из постоянных работников - 1 директор, заместителей директора –4 чел., 1 социальный педагог, 1 педагог-психолог. 15 учителей начальной школы работаю по совместительству воспитателями ГПД.

Анализ кадрового обеспечения лицея показывает, что на протяжении последних 3 лет количественный состав меняется незначительно.

Общее количество постоянных педагогических работников– 50 человек:

- из них учителей без в/о – 2 человек, что составляет 4%
- из них учителей с высшим образованием 49, что составляет 96%
- учителей-неспециалистов – нет

Категории учителей:

- Высшая –27 человека
- 1 категория- 6 человека
- 2 категория – 3 человек
- Без категории- 9 человек

Руководители:

- всего – 5
- высшая категория - 1
- 1 категория – 1

Соответствует занимаемой должности - 3

Коэффициент категориальности педагогического коллектива –83 %,

Коэффициент категориальности администрации- 100%

По стажу

Стаж педагогов	До 3 лет	3-10 лет	10-15 лет	15-25 лет	Свыше 25
Кол-во	4	10	5	9	22
% от общего числа педагогов	8%	20%	10%	18%	44%

По возрасту

До 30 лет-13 чел. (26%)

До 55 лет- 23 чел. (46%)

14 чел. – пенсионеры (28%)

Анализ показывает, что молодых учителей в лицее недостаточно, а число учителей со стажем свыше 25 лет ежегодно увеличивается. Процент учителей пенсионного возраста составляет 28% (14 учителей).

В лицее работают 46 женщин-педагогов, что составляет 92% и 4 мужчины (8%). За последние годы численность педагогов мужского и женского пола в процентном отношении практически не изменилась.

Текущая кадров связана с уходом на заслуженный отдых, переход на другую работу с изменением профессии, декретными отпусками педагогических работников: за последние три года в декретном отпуске находились или находятся на данный год 10 педагогов.

**Раздел II. Мероприятия по реализации программы
«Профессиональная карьера учителя»
на 2013-2016 гг.**

№ п/п	Наименование	Сроки
I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.		
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	
1.2.	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства.	Январь, июнь, сентябрь, ежегодно
1.3.	Прогнозирование численности учащихся	Май, ежегодно
1.4.	Прогнозирование численности кадров в связи с развитием образовательной сети.	Январь, Май, ежегодно
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников лицея.	В течение действия Программы
1.6.	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей лицея инновационного педагогического опыта (творческий отчёт на предметной кафедре, подготовка к ЕГЭ; работа с одарёнными детьми и пр.)	В течение действия Программы
1.7.	Организация и проведение августовского педсовета педагогических работников лицея	Ежегодно, август
2. Работа с резервом		
2.1.	Разработка комплексных мероприятий по подготовке резерва на руководящую должность:	По мере возникновения вакансий
	Рекомендация педагогических работников на курсовую подготовки резерва руководящих кадров образовательного пространства города.	
3. Профилизация образования		
3.1.	Организация работы по профориентационной работе со студентами-практикантами КГУ им. Н.А.Некрасова (привлечение студентов выпускных курсов для временной работы в лицее с перспективой постоянной работы)	Ежегодно
3.2.	Организация работы «Школы молодого учителя» Обеспечить выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов.	В течение действия Программы
3.3.	«Наставничество в лицее», Творческие отчёты лучших учителей.	Ежегодно. По мере формирования материалов
4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования		
4.1.	Экспертиза кадрового состава.	Май, октябрь, ежегодно

4.2.	Коррекция банка данных педагогических и руководящих работников лица с учетом квалифицированного роста и создание его электронной версии.	Май, октябрь, ежегодно
4.3.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников лица.	Апрель, май, ежегодно
4.4.	Организация и проведение проблемных семинаров по инновационным направлениям модернизации образования: совершенствование технологий компетентностного подхода.	В течение действия Программы
4.5.	Организация и проведение проблемных семинаров по подготовке к ЕГЭ, ГИА	В течение действия Программы
4.6.	Разработка методических рекомендаций, в целях повышения эффективности использования научного потенциала педагогов лица.	В течение действия Программы
4.7.	Функционирование профессиональных методических объединений.	В течение действия Программы
4.8.	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению инновационных технологий.	В течение действия Программы
4.9.	Расширение фонда методической и справочной литературы	В течение действия Программы
4.10.	Обеспечение лица интерактивным оборудованием и электронными образовательными ресурсами.	В течение действия Программы
4.11.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК.	В течение действия Программы
5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы		
5.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций педагогов лица и анализ их результативности.	В течение действия Программы
5.1.	Функционирование методических сайтов инноваций учителей - предметников, соц.педагогов, психологов.	В течение действия Программы
6. Конкурсы как форма профессионального развития		
6.1.	Организация участия в конкурсах профессионального мастерства	
6.2.	- «Учитель года»; - «Методические разработки», «Открытый урок» и т.д.	Ежегодно
6.3.	- «Самый классный классный».	Январь-март
6.4.	Организация участия педагогов в Интернет конкурсах профессионального мастерства.	Ежегодно
7. Эффективные модели КПК		
7.1.	Формирование дифференцированного соц.заказа курсовой подготовки педагогов на аттестацию 1, высшую квалификационные категории.	Ежегодно
7.2.	Проведение семинаров по тематике, связанной с организацией аттестационных процедур.	Сентябрь, январь ежегодно
8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов		
8.1.	Совершенствование системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	В период действия Программы
8.2.	Переход на систему эффективного контракта	В период действия программы

8.3.	Финансирование педагогов за исследовательскую и экспериментальную деятельность.	Ежегодно
9. Создание здоровьесберегающих условий		
9.1.	Совершенствование работы по ОТ и ТБ.	В период действия Программы
9.2.	Создание и приобретение современных комплектов оборудования «Рабочее место учителя»	
10. Создание системы общественно-государственной поддержки пед. работников		
10.1.	Взаимодействие с профсоюзным комитетом по вопросам социальной поддержки педагогов.	В период действия Программы
11. Моральное стимулирование пед. работников		
11.1.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников.	Март - апрель-сентябрь каждого года
11.2.	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников	Январь-февраль
11.3	Сохранение федеральных гарантий по оплате труда для работников лица, финансируемых из бюджетов всех уровней.	ежегодно
11.4	Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров.	ежегодно

Ожидаемые результаты реализации Программы:

- повысить профессионализм педагогических и руководящих кадров
- повысить образовательный уровень педагогических и руководящих работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников
- улучшить качество предоставляемых образовательных услуг.
- увеличение числа педагогов-участников профессиональных конкурсов, педагогических чтений, конференций