Утверждаю.

2010 год

**Педагогические кадры МОУ СОШ №5 города Слободского Кировской области**

**Институциональная программа на 2010-2012 годы**

Директор МОУ СОШ №5

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Смолина Л.Д.

**Институциональная программа**

**« Педагогические кадры МОУ СОШ №5**

**города Слободского»**

**на 2010-2012 годы.**

1. **Паспорт программы « Педагогические кадры МОУ СОШ №5 города Слободского» на 2010-2012 годы.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование****Программы.** | « Педагогические кадры МОУ СОШ №5 города Слободского» на 2010-2012 годы (далее Программа). |
| ЗаказчикПрограммы | Администрация города Слободского. |
| Основания для разработки программы | * Конституция РФ.
* Законы РФ:

-от 10.07.1992 №3266-1 « Об образовании» ( в редакции от 21.07.2007 №194 ФЗ);-от 10.04.2007 №51-ФЗ « Об утверждении Федеральной программы развития образования» в редакции от 26.06.2007 №118-ФЗ;* Приоритетный национальный проект «Образование»;
* Закон Кировской области от 03.02.2003 №133-ЗО «Об образовании Кировской области»;
* Устав муниципального образования «город Слободской», принятый решением Слободской городской Думы от 28.06.2005 №57/597;
* Устав МОУ СОШ №5 города Слободского Кировской области;
* Муниципальная целевая программа «Педагогические кадры города Слободского» на 2010-2012 годы, утвержденная распоряжением администрации города Слободского от 02.10.2009 года №30
 |
| Основные разработчики программы | МОУ СОШ №5 города Слободского. |
| Исполнители программы | МОУ СОШ №5 города Слободского |
| Цель программы | Создание образовательных условий для актуализации имеющегося и приобретение нового профессионального знания и инновационного опыта; теоретического исследования педагогами своей профессиональной деятельности и предоставления качественных образовательных услуг. |
| Задачи программы | 1.Повысить престиж школы через рост научно-методического уровня педагогических и руководящих работников.2.Создать правовые и организационные условия для закрепления педагогических кадров в школе. 3.Создать систему стимулирования деятельности работников школы.4.Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности |
| Сроки реализации программы | 2010-2012 годы |
| Источники финансирования программы | Бюджет муниципального образования « город Слободской» |
| Ожидаемые результаты реализации программы | 1. Повышение престижа школы.
2. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников школы и качества предоставляемых образовательных услуг.
3. Обеспеченность школы педагогическими и руководящими кадрами, закрепление молодых специалистов в школе.
4. Создание экспериментальной площадки при школе.
5. Введение в практику условий стимулирования труда руководящих и педагогических кадров школы.
 |
| Механизм реализации программы | К участию в реализации программы могут привлекаться специалисты КИПК и ПРО, ВятГГУ, другие специалисты.Методический совет школы осуществляет координацию деятельности исполнителей Программы, контроль за сроками выполнения мероприятий Программы, целевым расходованием выделяемых финансовых средств. |
| Оценка эффективности программы | Эффективность программы оценивается по следующим показателям:* Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами;
* Процент текучести кадров;
* Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет;
* Образовательный уровень педагогических и руководящих работников;
* Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
* Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров;
* Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.
* Повышение качества образовательных услуг.
 |
| Контроль над реализацией программы. | Текущий контроль осуществляется методическим советом школы.Промежуточный контроль осуществляется в виде ежеквартального представления информации о ходе реализации программы в МУ «ГМК»Итоговый контроль-отчет о результатах выполнения программы МУ «ГМК» в 2012 году |

1. **Содержание проблемы, необходимость ее решения**.

Программа разработана в соответствии с нормативно- правовыми документами, регулирующими отношения субъектов в сфере образования:

* Конституцией РФ.
* Законами РФ:

-от 10.07.1992 №3266-1 « Об образовании» ( в редакции от 21.07.2007 №194 ФЗ);

-от 10.04.2007 №51-ФЗ « Об утверждении Федеральной программы развития образования» в редакции от 26.06.2007 №118-ФЗ;

* Приоритетным национальным проектом «Образование»;
* Законом Кировской области от 03.02.2003 №133-ЗО «Об образовании Кировской области»;
* Уставом муниципального образования «город Слободской», принятым решением Слободской городской Думы от 28.06.2005 №57/597.
* Муниципальной целевой программой «Педагогические кадры города Слободского» на 2010-2012 годы, утвержденной распоряжением администрации города Слободского от 02.10.2009 года №30.

Функционирование и развитие любого образовательного учреждения эффективно только при условии деятельности высокопрофессиональных кадров. Еще В.А. Сухомлинский писал: « Педагогический коллектив-это своего рода стержень школы. Школа как очаг воспитания, как сила морального и идейного влияния старшего поколения на подрастающее поколение, как центр многогранной духовной жизни живет только в педагогическом коллективе». Очень важно, чтобы не только учителя, которые имеют за плечами не один десяток лет педагогического труда, сознавали свое высокое предназначение, но и вновь прибывшие к нам, вчерашние студенты дорожили честью и достоинством учителя, умели воспитывать знающих, активных, деятельных, оптимистично настроенных, одним словом, качественно образованных людей. А для этого нужно обладать не только педагогическим даром, но жизнеутверждающим мировоззрением, профессиональным достоинством.

Кадры являются основой любой школы. В связи с этим на современном этапе развития образования особое внимание необходимо уделить повышению эффективности работы с педагогическими и управленческими кадрами, которые становятся главным ресурсом, условием качественного образования.

В связи с переменами, происходящими в сфере образования, предъявляются новые требования к личности учителя, к повышению его профессиональной компетентности. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активно включаться в методическую, инновационную и экспериментальную работу в школе, на уровне города и области. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Эффективность непрерывного образования должна обеспечиваться созданием специально развивающей профессиональной среды, которая характеризуется личностно ориентированным подходом, качественным образованием, правом выбора собственной образовательной траектории. Профессиональная среда оказывает не меньшее влияние на развитие педагогических кадров, чем повышение квалификации.

Под профессиональной средой мы понимаем совокупность внешних условий и факторов, непосредственно влияющих на личность. Социальная сторона профессиональной среды – это межчеловеческие отношения, организационный микроклимат, отношение к труду. Предметная составляющая – сам предмет, средства и орудия труда. Мотивационная сторона - цели, условия труда, препятствия, система оценки работы и поощрения.

**3.Анализ кадровых условий МОУ СОШ №5 города Слободского.**

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МОУ СОШ №5 города Слободского.

 **Общее количество педагогов –60 человек:**

-из них совместителей – 2 человека

-из них учителей без в/о – 6 человек

-учителей-неспециалистов – нет

 **Категории учителей:**

 -Высшая – 4 человека

-1 категория- 29 человека

 -2 категория – 16человек

 -Без категории- 11 человек

**Руководители:**

 -всего – 8

 -высшая кат – 3

 -1 кат – 5

**Коэффициент категорийности педагогического коллектива – 90 %,**

**Коэффициент категорийности администрации- 100%**

**По стажу**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Стаж педагогов** | **До 3 лет** | **3-10 лет** | **10-15 лет** | **15-25 лет** | **Свыше 25** |
| **Кол-во** | **5** | **10** | **7** | **13** | **25** |
| **% от общего числа педагогов** | **6,5%** | **18%** | **11,5%** | **21%** | **43%** |

**По возрасту**

До 30 лет-9

До 45 лет-22

До 55 лет(ж)-10

До 60 лет(м) – 3

16 чел – пенсионеры (26,6%)

 Проведенный анализ свидетельствует о наличии трех проблем:

1. За последние 3 года в школу пришли работать всего 5 человек. На данном этапе у них возникает потребность разобраться в себе как в специалисте. Молодые учителя пришли в школу с желанием работать, созидать, творить, с мечтой состояться в качестве учителя. Каждый из них имеет различный уровень подготовки к работе в школе, уровень культуры, у каждого свое понимание нравственных ценностей, свои ценностные ориентиры. Учителя, которые в первый год своей работы не получили поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью испытывают шок. Чтобы этого не произошло молодым учителям нужно целенаправленно помогать. В нашей школе для этого разработана **Программа «Адаптация молодых специалистов в современной школе»** (приложение 1) и наставничество (кураторство). Нельзя требовать многого от учителя, если не научили, не объяснили, не помогли.
2. Вторая проблема-старение педагогических кадров школы. В связи с этим организация работы по профилактике синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности, сохранению психического здоровья педагогов является одной из наиболее актуальных задач нашей школы, а проблема эмоциональной саморегуляции – одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога (**Программа «Профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов»** приложение 2).
3. Третья проблема - через 6-8 лет работы в школе педагог, как правило, стремится переосмыслить свой педагогический опыт, у него появляется желание самостоятельных педагогических исследований, возрастает творческая активность. На данном этапе педагогическая деятельность педагога требует обобщения и анализа, возникает необходимость в организации исследовательской деятельности. Поэтому решением этой проблемы может стать реализация потенциальных возможностей и способностей учителя, его потребности в саморазвитии. (**Программа « Педагогическая мастерская инновационной деятельности»** приложение 3).

**4.Общие программные мероприятия.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** | **исполнители** | **сроки** |
| 1. **Обеспечение координации работы по воспроизведению профессиональных кадров МОУ СОШ №5 города Слободского**
 |
| 1 | Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами:-подпрограммы «Адаптация молодых специалистов в современной школе»;-подпрограммы «Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов»;-подпрограммы «Педагогическая мастерская инновационной деятельности»;-плана повышения квалификации педагогических и руководящих кадров; | Зам директора по УВР | 2010  |
| 2 | Создание и презентация институциональной программы «Кадры МОУ СОШ №5» | Зам директора по УВР | Декабрь – апрель 2010  |
| 3 | Организация работы по профориентации учащихся на педагогические профессии. | Зам.директора по ВР и учитель ППП | ежегодно |
| *Ожидаемый результат: закрепление молодых специалистов в школе, оптимизация возрастного состава педагогических и руководящих кадров.* |
| 1. **Повышение профессионализма педагогических и руководящих работников школы.**
 |
| 1  | Участие в творческих конкурсах среди педагогов | Педагоги. | ежегодно |
| 2 | Разработка перспективных планов комплектования педагогическими кадрами школы. | директор | ЕжегодноМарт. |
|  | Организация работы экспериментальной площадки на базе школы. | Творческая группа | 2010 |
|  | Обобщение передового опыта учителей | Метод.объединения | Ежегодно |
|  | Организация системы работы с молодыми специалистами (Подпрограмма «Адаптация молодых специалистов в современной школе» (приложение 1). | Зам.дир по УВР | Ежегодно |
|  | Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов | Зам.дир по УВР,наставники | ежегодно |
|  | Прохождение повышения квалификации не менее чем один раз в 5 лет. | МУ «ГМК», зам.директора по УВР | ежегодно |
|  | Составление перспективного плана прогноза потребности в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку педагогических и руководящих кадров. | Зам.дир.по УВР | ежегодно |
|  | Развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации. | МУ «ГМК», зам.директора по УВР. | ежемесячно |
| *Ожидаемый результат: повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников школы, повышение качества предоставляемых услуг.* |
| **3. Создание условий для закрепления педагогических кадров в школе посредством новых механизмов финансово-экономического стимулирования и социальной поддержки.** |
|  | Материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда. | Директор | 1 раз в триместр. |
| 2 | Поддержка и материальное обеспечение участия педагогов школы в различных конкурсах, фестивалях, конференциях | Администрация школы | ежегодно |
| 3 | Оснащение материальной базы предметных кабинетов |  | ежегодно |
| 4 | Создание оптимальных условий для укрепления здоровья работников школы (Подпрограмма «Профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов» приложение 2). | Администрация школы, профком,психолог | Ежегодно |
| 5 | Создание условий для распространения опыта и конкуренции творчески работающих педагогов с целью их собственного профессионального развития (Подпрограмма« Педагогическая мастерская инновационной деятельности» приложение 3). | Администрация школы, зам.директора по УВР, профком, | ежегодно |
| *Ожидаемый результат: стимулирование труда работников школы, мотивация педагогов на активное участие во всех предлагаемых мероприятиях, сохранение здоровья педагогов школы.* |
| 1. **Совершенствование профессионализма педагогов через развитие профессиональных сообществ.**
 |
| 1 | Организация работы:- школьных методических объединений;-школьных творческих групп; | Администрация школы | ежегодно |
| 2 | Участие в работе городской Ассоциации творчески работающих педагогов; | Администрация школы | ежегодно |
| 3 | Работа в составе экспертных групп; | Администрация школы | ежегодно |
| 4 | Разработка программы эксперимента школы по теме «Средовой подход в воспитании» | Творческая группа | Ежегодно |
| *Ожидаемый результат: повышение образовательного уровня педагогических и руководящих работников, повышение престижа школы.* |
| 1. **Формирование позитивного образа учителя.**
 |
| 1 | Участие педагогов школы в профессиональных конкурсах. | Творчески работающие педагоги | Ежегодно |
| 2 | Вечер встречи «Ветеранам педагогического труда посвящается» | Заместители директора по ВР. | Май 2010 |
| 3 | Оформление выставки «Не стареют душой ветераны» | Совет ветеранов школы | Май 2010 |
| 4 | Подготовка и проведение публичного доклада школы | директор | Ежегодно |
| 5 | Участие в областном сетевом проекте «Учителя земли Вятской» | Творчески работающие педагоги | 2010 |
| 6 | Организация и проведение городского турнира по физике, памяти В.И.Елькина | ШМО учителей физики и математики | Ежегодно |
| 7 | Организация и проведение научно- практической конференции, памяти В.И.Елькина | Руководитель НОУ | Ежегодно |
| 8 | Выпуск школьной газеты. | Совет старшеклассников | В течение года |
| 9 | Создание серии фильмов о школе и учителях | оргкомитет | В течении года |
| 10 | Организация и проведение соревнований между учениками и учителями школы  | Руководитель спортивной секции | Март-апрель 2010 |
| *Ожидаемый результат: формирование позитивного образа учителя, содействие закреплению педагогических кадров в школе.* |

**5. Эффективность Программы.**

В результате реализации Программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие муниципальной системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих:

* Совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества города по воспроизводству кадров;
* Объективную оценку труда педагогических и руководящих работников;
* Систему стимулирования труда работников школы.

Реализация Программы позволит:

* Формировать позитивный образ учителя в общественном сознании;
* Повысить профессионализм педагогических и руководящих работников школы;
* Обеспечить оптимизацию возрастного состава педагогических и руководящих работников школы;
* Обеспечить стимулирование труда работников школы;
* Содействовать закреплению педагогических кадров в школе;
* Повысить качество предоставляемых образовательных услуг с учётом потребностей города.