Рассмотрено
на заседании управляющего совета
МБОУ СОШ № 115
протокол № 15 от 26.03.2016
Председатель _____

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 115
_____ /Е.Г. Комиссарова
Приказ № 122 от «24» 04 2016 г.

МБОУ СШ № 115

ПРОЕКТ

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА

«ПРОФЕССИОНАЛ»

на 2016 - 2021 гг.

Красноярск, 2016

Оглавление

1.	Аннотация проекта	3
2.	Паспорт проекта	6
3.	Цель проекта	7
4.	Задачи проекта	8
5.	Сроки и этапы реализации проекта	10
6.	Ресурсное обеспечение проекта	14
7.	Оценка эффективности реализации проекта	14

1. Аннотация проекта

Актуальность создания подпрограммы «Непрерывное профессиональное развитие педагога «Профессионал» обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне округа, города и Края. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

При переходе на Федеральные образовательные стандарты второго поколения необходимо выполнить требования к условиям реализации основных образовательных программ. Одно из важнейших условий – укомплектованность кадрами, имеющими необходимую квалификацию.

Внедрение образовательных и профессиональных стандартов диктуют новые требования к профессиональной компетентности педагогических работников. Готовность к переменам, мобильность, способность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся к педагогу.

Профессиональная компетентность педагога зависит от различных свойств личности, основным ее источником являются обучение и субъективный опыт.

Профессиональная компетентность характеризуется постоянным стремлением к совершенствованию, приобретению все новых знаний и умений, обогащению деятельности. Психологической основой компетентности является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессиональному развитию. Особая роль в решении непрерывного повышения мастерства педработников отводится системе дополнительного профессионального образования (педагогическим институтам и институтам повышения квалификации), которыми обеспечивается освоение дополнительных образовательных программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации (в объеме не менее 72 часов), не реже чем каждые три года в образовательных организациях.

Однако, обеспечение непрерывности процесса профессионального образования «образования в течение всей жизни» возможно только при комплексном взаимодействии образовательных учреждений дополнительного профессионального образования, методических служб разных уровней, где особое место отводится методической службе самого образовательного учреждения. Которая в свою очередь, должна обеспечить выбор содержания методической работы с учетом собственных ресурсов, индивидуальных профессиональных затруднений педагогов, их профессиональных интересов, создать условия для профессиональной самореализации каждому педагогу.

Еще одним стимулом качественного педагогического труда должна стать новая аттестация педагогических и управленческих кадров. Особое внимание должно быть уделено профессиональному развитию молодых учителей.

В основе проекта лежит, прежде всего, деятельностный подход, который будет способствовать актуализации теоретических знаний, научит практически применять их, поможет каждому учителю проектировать учебный процесс.

Реализация данного проекта позволит успешно осуществлять повышение квалификации педагогических и руководящих кадров, создавать условия для участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, привлечение молодых специалистов.

В результате создания условий непрерывного внутришкольного повышения квалификации, при котором педагогические работники «расширяют свои возможности, позволяющие им добиться нужных результатов», Школа «непрерывно совершенствуется за

счет того, что может быстро создать новые и улучшить имеющиеся возможности, необходимые для успеха в будущем».

Утвержденный профессиональный стандарт педагога - сложный регулятор большого числа вопросов педагогической работы: трудоустройства педагога, определения его должностных обязанностей, аттестации, оценки труда, оплаты труда.

Профессиональный стандарт педагога должен стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профессиональный стандарт определит объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволит объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт).

При этом профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога, а эффективный контракт - в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной общеобразовательной организации. Вместе с тем общая рамка оценки качества и результатов на основании профессионального стандарта педагога должна быть создана с участием всех уровней и институтов системы общего образования.

Таким образом, в рамках настоящего проекта прогнозируется построение взаимосвязанных изменений оценки и оплаты труда педагогических работников, процедур сертификации квалификаций, аттестации, базирующихся на содержании и требованиях профессионального стандарта педагога, изменение системы педагогического образования, подготовки педагогических работников, повышения их квалификации и профессиональной переподготовки, включающей в себя, в том числе, овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также повышение социального статуса и престижа педагогической профессии.

Реализация настоящей программы при активном участии субъектов Российской Федерации позволит решить ряд важных проблем повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечить повышение качества работы, направленное на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, а также решить проблемы, имеющиеся в системе подготовки, переподготовки и повышении квалификации педагогических кадров. К основным проблемам в этой сфере можно отнести:

– несоответствие требований профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на обучение, воспитание и развитие учащихся, формирование предметных, метапредметных и личностных образовательных результатов, на индивидуализацию своей профессиональной деятельности с учетом специальных образовательных потребностей учащихся, в том числе учащихся с ограниченными возможностями здоровья;

– безадресный и неперсонифицированный характер определенной части программ повышения квалификации;

– наличие разрыва между содержанием, технологиями и образовательными результатами основных профессиональных образовательных программ подготовки будущих педагогов, разработанных на основе действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки "Образование и педагогические науки", и требованиями к компетенциям выпускников, предъявляемым профессиональным стандартом педагога и работодателями;

– отсутствие многоканальной системы получения педагогического образования, направленной на привлечение в профессию мотивированных к педагогической деятельности лиц, в том числе осуществляющих такой профессиональный выбор не только после получения общего образования, но и в процессе получения непедагогического образования или уже после его получения;

– недостаточность целенаправленной профориентационной работы образовательных организаций по формированию, поддержанию и развитию у обучающихся устойчивой мотивации к будущей педагогической деятельности;

– отсутствие эффективных каналов медийной коммуникации и PR-сопровождения успешной профессиональной деятельности в сфере образования, результатов государственной политики в этой области (в том числе существенного улучшения социальных льгот и оплаты труда педагогов), чрезмерная бюрократизация профессиональной деятельности, сохраняющееся восприятие профессии педагога как рутинной и скучной, а не динамичной и творческой;

– отсутствие в профессиональной деятельности педагогических работников четких принципов построения карьеры, включая ее основные ступени, связи между занятием соответствующей должности и требуемой для этого квалификацией (с точки зрения профессионального стандарта);

– отсутствие четкой и объективной взаимосвязи между квалификацией (профессиональным уровнем, уровнем владения компетенциями) педагогического работника, качеством и результатами его профессиональной деятельности и оплатой труда.

Указанные проблемы позволяют определить три основных взаимосвязанных направления повышения профессионального уровня педагогических работников школы:

– внедрение профессионального стандарта педагога;
– модернизация педагогического образования;
– повышение социального статуса и престижа профессии педагога.

2. Паспорт проекта

Ответственный исполнитель проекта	Анурова Анна Александровна, методист Тамашенко Светлана Александровна, методист
Участники проекта	Педагогические работники; родители (законные представители), социальные партнеры
Цель проекта	Создание системы непрерывного профессионального образования сотрудников школы с целью повышения качества образования в условиях реализации ФГОС, Профессионального стандарта «Педагог» и объективной оценки деятельности педагога, ОУ.
Задачи проекта	1. Создание условий для введения профессионального стандарта педагога. 2. Формирование готовности педагогов осуществлять профессиональную деятельность в условиях модернизации образования. 3. Формирование системы оценивания эффективности работы педагога, ОУ. 4. Выбор педагогами индивидуального маршрута повышения своего профессионального уровня с учетом требований ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог». 5. Обеспечение учебно-методического, организационного сопровождения педагогов при реализации образовательных программ всех уровней образования. 6. Эффективное использование механизма аттестации педагогических кадров. 7. Внедрение внутришкольной паспортизации учебных кабинетов.
Целевые индикаторы и показатели проекта	– доля педагогов, прошедших повышение квалификации и (или) переподготовку; – доля педагогов, работающим по инновационным образовательным технологиям; – доля педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.); – доля педагогов в возрасте до 35 лет; – доля педагогов, работающих по индивидуальному маршруту повышения своего профессионального уровня с учетом требований ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог»; – доля педагогических работников, аттестованных на высшую квалификационную категорию; – доля паспортизированных кабинетов.
Этапы и сроки реализации проекта	1 этап: подготовительный (2015-2016) 2 этап: реализация проекта (2016-2021) 3 этап: мониторинг проекта (ежегодно)
Ожидаемые результаты реализации проекта	– создание школьной системы непрерывного педагогического развития, модели сетевой организации повышения квалификации; – разработана система оценивания эффективности работы педагога, ОУ;

	– ведение портфолио педагога; – доля педагогов, прошедших повышение квалификации и (или) переподготовку в соответствии с требованиям ФГОС и Профессиональный стандарт «Педагог» – 100%; – доля педагогов, работающим по инновационным образовательным технологиям – 50%; – доля педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.) – не менее 25%; – доля педагогов в возрасте до 35 лет – 30%; – доля педагогов, работающих по индивидуальному маршруту повышения своего профессионального уровня с учетом требований ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог»– не менее 70%; – доля педагогических работников, аттестованных на высшую квалификационную категорию – 50%; – доля паспортизированных кабинетов – 30%.
Финансирование проекта	Бюджет, спонсорская помощь

3. Цель проекта

Стратегической целью проекта является: создание системы непрерывного профессионального образования сотрудников школы с целью повышения качества образования в условиях реализации ФГОС, Профессионального стандарта «Педагог» и объективной оценки деятельности педагога, ОУ.

Достижение стратегической цели проекта на 2016-2021 года будет характеризоваться изменениями следующих показателей:

– рост доли педагогов, прошедших повышение квалификации и (или) переподготовку до 100%;

– рост доли педагогов, работающих по инновационным образовательным технологиям до 50%;

– рост доли педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.) до 25%;

– рост доли молодых педагогов (в возрасте до 35 лет) до 30%;

– рост доли педагогов, работающих по индивидуальному маршруту повышения своего профессионального уровня с учетом требований ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог» более 70%;

– рост доли педагогических работников, аттестованных на высшую квалификационную категорию до 50%;

– рост доли паспортизированных кабинетов до 30%.

4. Задачи проекта

Социально-экономические перемены, происходящие в современном российском обществе, предъявляют высокие требования к управлению изменениями в образовании, в том числе, к управлению образовательной организацией. Войдя в третье тысячелетие, практически каждый руководитель разных уровней управления пытается найти ответы на вопросы, которые актуальны для него сейчас: «От чего зависит результативность работы образовательной организации? Каким образом сделать образовательную организацию более привлекательной для обучающихся и родителей? Как эффективно управлять образовательной организацией в условиях социально-экономических изменениях, в условиях введения и реализации ФГОС, профессионального стандарта «Педагог»?

Введение в практику ФГОС на разных уровнях образования предъявляют новые требования к профессионализму педагога. На основе ФГОС принят профессиональный стандарт в сфере начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Задача профессионального стандарта – раскрепостить педагога, не взвешивать на него несвойственные ему виды деятельности, мотивировать его к творчеству и самосовершенствованию, а необходимым условием для творчества является свобода личная и профессиональная. Для достижения этого необходимо решить важную образования задачу:
- достижение показателей качества образования, определенных ФГОС и профессиональным стандартом «Педагог». Эта задача включает решение следующих проблем:

– создание условий для роста профессионализма педагогов в соответствие с требованиями к трудовым действиям и функциям, определенным в профессиональном стандарте: деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса (обучение, воспитание, деятельностное развитие) и по проектированию, реализации основной образовательной программы;

– формирование и совершенствование профессиональных умений педагогов, обеспечивающих выполнение трудовых действий с эффективной продуктивностью;

– создание условий для приобретения педагогами профессиональных знаний, необходимых для эффективного использования трудовых действий.

Формированию мотивации педагога на развитие профессиональных компетенций способствует социальный заказ, осмысление педагогами необходимости выбора своей образовательной траектории на основе рефлексии собственной деятельности. Итог формирования мотивации — создание учителем плана профессионального развития, который включает определение целей и задач собственного профессионального развития, форм и этапов повышения квалификации, описание желаемых профессиональных навыков и умений. Конкретные шаги достижения поставленных целей: обучение на курсах повышения квалификации; освоение новых технологий; разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса; обобщение и распространение опыта собственной педагогической деятельности; участие в системе методической работы.

В ходе реализации образовательных планов педагогом создаётся портфолио как набор материалов, демонстрирующих умение решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения; накопление и оценка индивидуальных достижений учителя и учащихся в определённый период деятельности, организация рефлексии собственной деятельности с учётом современных тенденций в оценке образовательных достижений учащихся.

Согласно, вышеуказанного в рамках реализации проекта будут решены следующие задачи:

1. Создание условий для введения профессионального стандарта педагога
2. Формирование готовности педагогов осуществлять профессиональную деятельность в условиях модернизации образования
3. Формирование системы оценивания эффективности работы педагога, ОУ.

4. Выбор педагогами индивидуального маршрута повышения своего профессионального уровня с учетом требований ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог».

5. Обеспечение учебно-методического, организационного сопровождения педагогов при реализации образовательных программ всех уровней образования.

6. Эффективное использование механизма аттестации педагогических кадров.

7. Внедрение внутришкольной паспортизации учебных кабинетов.

5. Сроки и этапы реализации проекта

Этапы проекта	Сроки проекта	Содержание этапа	Прогнозируемые результаты
1	2	3	4
1 этап – Подготовительный	Апрель – август 2016 г.	Подготовка рабочей группы для разработки и реализации проекта	– издан приказ о рабочей группе проекта; – определены полномочия и обязанности участников проекта
	Июнь-август 2016/2017/2018/ 2019/2020/2021	Анализ: - кадрового состава, -уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников; - индивидуальных запросов педагогических и руководящих кадров; - направлений экспериментальной и инновационной деятельности ОУ; - соответствия педагогических работников требованиям профстандарта «Педагог»	– выявлены преимущества и недостатки в работе, – скорректирован план работы; – результаты анализа представлены в ежегодных самообследованиях Школы
	Август – октябрь 2016 г Ежегодно	Разработка и корректировка нормативной документации	– разработаны локально-нормативные акты: «Положение о паспортизации учебных кабинетов», «Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагога» и др. – разработана система оценивания эффективности работ педагога, ОУ; – выбрана траектория индивидуального профессионального развития педагога

1	2	3	4
	В течение реализации проекта	Выявление потенциальных партнеров-организаций по взаимодействию	– заключены договора о сотрудничестве
2 этап – Реализация проекта	Ежегодно	Совершенствование системы повышения квалификации и аттестации педагогических кадров	– разработан перспективный план повышения квалификации и аттестации; – 100% учителей прошли курсы повышения квалификации по направлениям работы (1 раз в 3 года); – 50% учителей аттестованы на высшую квалификационную категорию
	Сентябрь 2016 – июнь 2017	Внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"	– изменены должностные обязанности педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога; – разработана и апробирована методика оценки соответствия педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога; – внедрена система аттестации педагогических работников начального и общего образования на основе требований профессионального стандарта педагога
	В течение года	Организация методического сопровождения развития кадрового потенциала	– организованы индивидуальные консультации педагогов (по запросам); – проведены мастер-классы, тренинги, семинары, круглые столы и др. формы работы для повышения педагогического мастерства учителей
	В течение года	Совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом	– увеличение доли педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства; – увеличение доли педагогов, подготавливающих детей к участию в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и др.; – увеличение доли педагогов, работающих по инновационным образовательным технологиям до 50%; – ведение портфолио педагога; – сформированы списки методических объединений и подобраны их руководители; составлен и выполнен план работы методического объединения

1	2	3	4
2 этап – Реализация проекта	В течение года	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов	–привлечение молодых специалистов и педагогов в возрасте до 35 лет – 30%; –организация стажировок, обязательных курсов повышения квалификации, консультации методистов и опытных педагогов
	В течение года	Предоставление возможностей общения собственного передового опыта	– организован постоянно действующий методический семинар по вопросу распространения педагогического опыта; – увеличение доли педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.) – не менее 25%;
	Сентябрь – декабрь 2016	Введение паспортизации кабинетов	– доведены до коллектива требования к паспортизации кабинетов; – доля паспортизированных кабинетов – 30%
	В течение года	Совершенствование внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)	– формирование системы ВСОКО в соответствии с Программой развития школы на 2016-2021гг.
	В течение года	Овладение основами анализа собственного педагогического труда учителями, классными руководителями, администрацией	– формирование знаний по анализу и самоанализу урока; – формирование методической копилки с материалами различной тематики
	В течение года	Представление и награждение лучших работников Школы государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	– поощрение труда педагогов, стимулирования педагогов для вовлечения их в инновации
	В течение года	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	– проведены мероприятия с привлечением специалистов, с целью релаксации и сохранения профессионального долголетия

1	2	3	4
2 этап – Реализация проекта	В течение года	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы	– создан в учительской уголок для отдыха, психологической разгрузки; – составлено рациональное расписание в соответствии с нагрузкой педагогов
	В течение года	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	– отсутствуют жалобы, конфликтные ситуации
3 этап – Мониторинг реализации проекта	Июнь 2016-2021 (ежегодно)	Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения	– сформирован банк диагностических материалов; – проведены промежуточные и итоговые мониторинги; – разработан перспективный план корректировки работы над проектом

6. Ресурсное обеспечение проекта

Кадровые ресурсы	Директор школы – Комиссарова Е.Г. Заместитель директора по УР – Паустовская Е.И., Кремер Т.Н. Заместитель директора по ВР – Глубокова А.Г. Педагоги-психологи. Руководители методических объединений. Курируют проект методисты – Анурова А.А., Тамашенко С.А.
Нормативные ресурсы	Локально-нормативные акты, затрагивающие вопрос методической работы Школы
Материально-технический ресурс	– методический кабинет; – учебные кабинеты; – учительская; – актовый зал на 250 мест, – столовая на 100 посадочных мест, – 2 спортивных зала, – кабинет педагога-психолога; – кабинеты заместителей директора по УВР, ВР.

7. Оценка эффективности реализации проекта

Эффективность проекта оценивается по следующим показателям:

Наименование показателя	Целевой ориентир на май 2021 года (не менее)
Создана школьная система непрерывного педагогического развития, модель сетевой организации повышения квалификации	да
Разработана система оценивания эффективности работы педагога, ОУ	да
Ведение портфолио педагога	100%
Доля педагогов, прошедших повышение квалификации и (или) переподготовку в соответствии с требованиям ФГОС и Профессиональный стандарт «Педагог»	100%
Доля педагогов, работающим по инновационным образовательным технологиям	50%
Доля педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.)	25%
Доля педагогов в возрасте до 35 лет	30%
Доля педагогов, работающих по индивидуальному маршруту повышения своего профессионального уровня с учетом требований ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог»	70%
Доля педагогических работников, аттестованных на высшую квалификационную категорию	50%
Доля паспортизированных кабинетов	30%