УТВЕРЖДЕНА:

Методическим советом школы

01.09.2018 Протокол №1

Председатель МС Н.А. Беленя

**Программа персонифицированного профессионального развития педагогических и управленческих кадров МБОУ СШ №16**

Г. Красноярск 2019

**Содержание:**

|  |  |
| --- | --- |
| Пояснительная записка | 3 |
| Паспорт Программы профессионального развития | 4 |
| Особенности организации образовательного процесса |  |
| Результаты обучения школьников |  |
| Концепция ОУ | 8 |
| Политика ОУ | 8 |
| Работа в условиях реализации программ инклюзивного образования.  Преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным | 9 |
| Кадровое обеспечение | 9 |
|  | 11 |
|  | 14 |
|  | 26 |
|  | 28 |
| 4.Механизм реализации Программы развития | 34 |
| 5.Основные направления Программы развития школы | 35 |
| 6.Оценка результатов реализации Программы развития  школы на 2015-2019 годы | 60 |
| 7.Предполагаемые результаты реализации Программы Развития | 64 |
| 8.Риски | 65 |
| 9.Управление реализацией программы | 65 |

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Персонифицированная программа профессионального развития педагогических кадров МБОУ СШ № 16 |
| Основания для разработки Программы | -«Программа развития образования до 2020 года»;  -Конституция Российской Федерации;  -Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";  -Профессиональные стандарты педагога;  -Устав Школы. |
| Разработчики программы | Методический совет МБОУ СШ № 16 |
| Цель программы | Перевод педагогических кадров общеобразовательного учреждения в качественно новое состояние, соответствующее требованиям профессиональных образовательных стандартов. |
| Задачи программы | - развить кадровый потенциал школы;  **-**повысить эффективности управления кадрами. |
| **Этапы реализации программы:** | |
| I этап (подготовительный)  Январь 2019 – Август 2019 г. | Работа по подготовке кадровых, нормативно-правовых ресурсов для реализации преобразований (возможно внесение изменений в действующие уставные документы, разработка новых локальных актов, Положений).  Анализ, корректировка цели, конкретизация задач и содержания работы на этапе. |
| II этап (реализации)  Сентябрь 2019 – декабрь 2021 г. | Реализация организационных механизмов внедрения отработанных этапов, мониторинг программы и ее корректировка.  Анализ, корректировка целей, задач и конкретизация действий на этапе. |
| III этап (обобщающий)  Январь 2022 - декабрь 2022 г. | Анализ результатов программы, оценка её эффективности.  - Оглашение результатов через школьный сайт, на педагогическом совете.  - Выявление новых проблем для совершенствования процесса на последующий период. |
| Исполнители программы (основных мероприятий) | Администрация, методический совет, педагогический коллектив. |
| Ресурсное обеспечение реализации Программы | Данная Программа может быть реализована при наличии:   1. Кадров. 2. Хорошо развитой материально-технической базы. 3. Информационного обеспечения образовательного процесса. 4. Стойкой мотивации педагогов к внедрению инноваций в учебный и воспитательный процессы. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Программы | -функционирование единой информационно-образовательной среды, повышающей эффективность управленческих процессов;  - созданная и функционирующая система непрерывного повышения квалификации педагогов;  - ежегодное участие педагогов и учащихся в различных районных, краевых, всероссийских конкурсах и проектах.  - наличие призёров и победителей муниципальных, краевых, всероссийских конкурсов, олимпиад для обучающихся. |
| Порядок мониторинга хода и результатов реализации Программы профессионального развития | Мониторинг осуществляется с использованием таких форм, как социологический опрос, анкетирование, аттестация педагогов, экспертные оценки, разнообразные способы учёта творческих достижений педагогов и обучающихся, анализ качественных и количественных показателей. |

**Важнейшие целевые индикаторы Программы:**

- удельный вес численности педагогов, прошедших повышение квалификации по приоритетным направлениям работы школы;

- удельный вес численности педагогов, выявивших и ликвидировавших профессиональные дефициты;

- удельный вес численности педагогов, соответствующих требованиям профессиональных стандартов.

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

Для обеспечения правового положения и осуществления образовательной деятельности по предоставлению начального, основного, среднего (полного) общего образования школа руководствуется законодательством РФ в сфере образования. Набор учебных предметов соответствует Федеральному стандарту. Базовый компонент обеспечивается государственными программами:

I ступень – «Начальная школа 21 век»;

II ступень – основные общеобразовательные программы основного общего образования;

III ступень – основные общеобразовательные программы среднего (полного) общего образования.

В школе в основном обучаются дети из семей рабочих и служащих.

Усиление миграционных потоков на территорию России из стран ближнего и дальнего зарубежья привело к увеличению в школе детей – мигрантов. Национальный состав учащихся многообразен.

На начало 2019 года сформировано 34 класса, учащихся 852 человека, средняя наполняемость 25,06.

1-4 классы – 451 человек

5-9 классы – 358 человек

10-11 классы - 43 человек

Форма получения образования классно-урочная, для 851 учащихся.

Обучение на дому - 1 ученик.

В школе 15 детей с ОВЗ: 14 получают образование в образовательной организации, один на домашнем обучении.

Национальный состав школы:

Русские – 498 (58%)

Киргизы – 260(31%)

Таджики - 54 (6%)

Узбеки – 13 (1,5%)

Украинцы – 2

Азербайджанцы – 16 (2%)

Казахи – 3

Армяне – 1

Тувинцы – 4

Долганы - 1

Итого - 354 человек нерусской национальности, что составило 42 % от общего числа обучающихся.

Религиозная принадлежность нерусского контингента школы – мусульмане. Религиозная принадлежность носит чётко выраженный характер, семьи строго придерживаются своей культуры, взглядов. Это семьи, часто имеющие проблемы с миграционными документами, из чего следуют частые отъезды и отсутствие на уроках от одного до нескольких месяцев. Семейный доход таких семей - средний или ниже среднего. Место работы родителей – рынки «Восточный», «Содружество», стройка. Образование родителей в лучшем случае – среднее. Знание русского языка часто неудовлетворительное. Дети или родственники часто служат переводчиками и связными между учителями и родителями. Поступая в первый класс, дети до этого не посещают детского сада, порой приходят с полным отсутствием русской речи, так как дома общаются на родном языке. С мотивацией к учебе у таких детей трудно, так как ценности в их семьях отличаются от ценностей русскоязычных семей. Часто детей приводят не для того чтобы они чему-то научились, а лишь для того чтобы за ними кто-то присмотрел. Нерусские семьи в основном являются многодетными (от 4 детей и более).

Согласно Уставу школы обучение ведется на русском языке. Для преодоления языкового барьера детей-мигрантов, слабо владеющих русским языком, школа предоставляет дополнительные услуги в изучении русского языка - индивидуальные и групповые занятия для детей в рамках учебного плана школы. В школе создано структурное подразделение «Центр дополнительного образования по реализации программ социальной адаптации детей - мигрантов».

Школа является базовой площадкой Красноярского государственного педагогического университета им. В.П.Астафьева с присвоенным ей статусом научно - внедренческой площадки кафедры иностранных языков университета для совместной реализации проекта «Социально-культурная адаптация мигрантской молодежи к поликультурному образовательному пространству». На данный момент существенная часть педагогического коллектива школы имеет большой опыт организации и осуществления образовательного процесса в условиях полиэтничности состава учащихся. Педагоги оказывают методическую помощь учителям района в планировании работы с детьми-мигрантами, проводятся круглые столы, семинары и другие мероприятия, демонстрирующие опыт работы с учащимися нерусской национальности.

**РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ**

Показателем продуктивности деятельности школы служит положительная динамика результатов обучения школьников в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта. Ежегодно среди выпускников школы есть обучающиеся, награжденные за особые успехи в учебе медалями. Результаты внешней экспертизы качества подготовки выпускников начальной, основной, средней школы далеко не неудовлетворительные.

По результатам проведения Краевых контрольных работ и Государственной итоговой аттестации школа никогда не проигрывала в сравнении с соседними школами.

Результаты ЕГЭ, 11 классов за последние три года:

Математика (база)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| год | «2» | Средний балл по 5б. шкале | Средний балл по 20б. шкале | Качество |
| 2016 | 0 | 4 | 14 | 77 |
| 2017 | 0 | 4,3 | 15,5 | 95% |
| 2018 | 0 | 4,55 | 16,64 | 95 % |

Математика (профиль)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| год | «2» | Наибольший балл | Средний балл |
| 2016 | 0 | 80 | 52 |
| 2017 | 0 | 62 | 47 |
| 2018 | 0 | 70 | 49 |

Русский язык

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| год | «2» | Наибольший балл | Средний балл |
| 2016 | 0 | 76 | 56 |
| 2017 | 0 | 88 | 62 |
| 2018 | 0 | 94 | 72,45 |

В 2017-2018 учебном году 68% учащихся 11 класса – дети с неродным русским языком. Один из учащихся 11 класса набрал по русскому языку 80 баллов, 68 баллов по математике (профилю), поступил и учится в престижном Санкт-Петербургском ВУЗе на бесплатной основе.

Учащиеся нерусской национальности набирали хорошие баллы по русскому языку, более 80 (до 94 баллов).

2018 год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Предметы, напрямую связанные со знанием русского языка | «2» | Наибольший балл | Средний балл |
| Литература | 0 | 90 | 78 |
| История | 0 | 89 | 64 |
| Общество | 0 | 90 | 56 |

Во внеурочной деятельности учащиеся школы имеют неплохие результаты. Их достигают не только русские дети, но и дети с неродным русским языком, которые неоднократно становились победителями и призёрами и на городском, и на всероссийском уровне.

Коллектив школы, не смотря на трудности, справляется со своими обязанностями на достойном уровне.

**КОНЦЕПЦИЯ ОУ**

Концепция школы в направлении профессионального развития педагогического коллектива идет в ногу с основными направлениями государственной политики России в области образования, соответствует Закону РФ «Об образовании», Профессиональным стандартам педагога, Уставу школы.

Концепция Персонифицированной программы профессионального развития педагогического коллектива исходит из того, что педагог наравне с обучающимися является центральным субъектом учебно-воспитательного процесса, он живет в том микросоциуме, которым является школа, поэтому главным для педагогического коллектива является не только совершенствование учебно-воспитательной, научно-методической, организационно-управленческой сфер деятельности школы, но, организация полноценного, продуманного в деталях процесса своего профессионального образования, совершенствования.

Важным моментом является анализ возможностей развития профессиональных способностей и наклонностей педагога в рамках профессионального образования с использованием современных образовательных подходов в области повышения квалификации.

Основной целью программы является усвоение педагогами требований профессионального стандарта педагогов: обязательного минимума содержания стандарта, формирования у них трудовых действий, умений, знаний в областях обучения (общепедагогические функции), воспитания, развивающей деятельности.

Сегодня образ педагога школы становится ориентиром для проектирования процессов и условий получения образовательных результатов от обучающихся, главнейшим инструментом развития школы и педагогического коллектива.

У педагога современной школы должны доминировать готовность и способность творчески мыслить, находить нестандартные решения, проявлять инициативу, т.е. педагог должен быть конкурентоспособным.

При реализации Программы профессионального развития педагогического коллектива должны произойти существенные изменения в следующих направлениях:

1. Создание условий для достижения соответствия каждого члена коллектива профессиональному стандарту педагога.

2. Обеспечение возможности полной самореализации профессиональных возможностей педагога (поддержка талантливых педагогов).

Обновлённое содержание образования требует не только нового подхода к оценке образовательных результатов обучающихся, но и качественно иных ориентиров в оценке деятельности учителя, уровня внутришкольной системы управления качеством образования.

Ключевой фигурой современной школы является учитель, поскольку качество образования не может быть выше качества работающих в этой среде учителей. Государственным приоритетом в сфере повышения статуса учителя становится разработка политики по формированию новой генерации учителей как новой общественной элиты, поэтому учитель должен выполнять функции организатора деятельности, консультанта, наставника, сопровождающего самостоятельную деятельность обучающегося.

Модель школы информатизации предполагает использование информационной среды школы для планирования образовательного процесса каждым учителем, который готов для этого, обладает профессиональной ИКТ-компетентностью.

Методическую составляющую инфраструктуры необходимо переориентировать на поддержку деятельности каждого учителя: наличие сервисов с доступом к различным методическим, информационным и консультационным ресурсам.

Организационная составляющая инфраструктуры школы направлена на создание пространства для социальных коммуникаций, обеспечивающих возможность выстраивания ребенком собственных моделей поведения и самоопределения в меняющихся социальных условиях, на обеспечение высших образовательных достижений учителя и обучающегося, личностного и профессионального роста, разветвленную систему поиска, поддержки и сопровождения талантливых детей и педагогов.

**ПОЛИТИКА ОУ**

Образовательная политика школы стимулирует естественное желание личности к самопознанию и развивает умения, необходимые для реализации этих потребностей.

В школе созданы все условия для работы и обучения, как для сотрудников школы, так и для учеников. Для учителей выделены и оборудованы помещения под учительскую, большинство предметных кабинетов имеют лаборантские. Созданы условия для работы психологической службы. Управленческий аппарат, психологическая и методическая службы, библиотека оснащены индивидуальной компьютерной техникой. Уделяется серьезное внимание оснащению предметных кабинетов регулируемой ученической мебелью, наглядными пособиями, дидактическими материалами, оборудованию их современными техническими средствами.

Качество образовательного процесса – один из показателей работы педагогического коллектива по вопросу развития мотивационной сферы обучающихся, их возможностей, способностей. Для повышения качества образования в школе правильно выстроен учебный процесс. К уроку предъявляются высокие требования. Вовремя начатый урок и чёткая организация урока, где каждый занят интересной, трудной, но посильной деятельностью. Регулярная смена видов деятельности и форм работы на уроке позволяет всем детям без исключения снять напряжение, повысить внимание. Оптимальная смена видов заданий: познавательных, вербальных, игровых и практических. Индивидуальный и дифференцированный подход для учеников, обладающих низкими и средними учебными возможностями, предлагаются задания по образцу, алгоритмического вида, носящие репродуктивный характер. Для школьников с высокими учебными возможностями подбираются в основном задания творческого характера. При индивидуальной работе используются карточки разного уровня. Детям с высокими учебными способностями карточки с заданиями на опережающее обучение, с целью выявления возможностей. Совместная, целенаправленная работа администрации школы, педагогического коллектива, учащихся и их родителей позволила получить повышение качества обучения.

Но всё же качество обученности учащихся не достаточно высокое. Сказывается и наличие инклюзии (большой процент нерусских детей, учащиеся с ОВЗ), и отток учащихся в соседние статусные школы (чаще всего отток происходит с микроучастка, после детского сада более успешных детей отправляют в гимназии, лицеи). Основная задача педагогов: повысить качество образования всех учащихся, и русских, и нерусских. Значит, необходимо профессиональную подготовку направить в русло обучения педагогов методикам, технологиям, повышающим качество знаний учащихся.

Кроме этого каждый педагог должен двигаться в сторону соответствия профессиональному стандарту.

В профессиональном стандарте выделяются ***5 ключевых компетенций педагога***

* Работа с одаренными учащимися
* Работа в условиях реализации программ инклюзивного образования
* Преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным
* Работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии
* Работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении

В школе обучаются дети, относящиеся к каждой из категорий: способные и одаренные, учащиеся с неродным русским языком, учащиеся с ограниченными возможностями здоровья, имеющие отклонения в развитии или поведении, с девиантным поведение, социально запущенные и социально уязвимые дети. Педагог школы должен научиться качественно работать с каждым ребенком, к какой бы категории он не принадлежал.

Умение обучать детей-инофонов в МБОУ СШ №16 занимает одну из лидирующих позиций. Профессиональный стандарт педагогов школы ориентирован в первую очередь на это. В должностных инструкциях, которые были разработаны в соответствии с профессиональным стандартом и утверждены в 2017 году, особое место занимает данное требование к педагогу.

**РАБОТА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.**

**ПРЕПОДАВАНИЕ РУССКОГО ЯЗЫКА УЧАЩИМСЯ, ДЛЯ КОТОРЫХ ОН НЕ ЯВЛЯЕТСЯ РОДНЫМ**

В настоящее время, в связи с увеличением процесса миграции проблема обучения и воспитания детей-инофонов становится все более важной и значимой.

Трудности возникают у учителя, так как учебники, программы, традиционные методики преподавания учебных дисциплин ориентированы на человека, для которого данный язык является родным. А значит, учителю необходимо так смоделировать учебный процесс, корректируя тематическое планирование, не изменяя при этом образовательные программы, чтобы вовлечь в учебную деятельность всех учащихся. При этом обеспечить таким детям методическое сопровождение, которое помогло бы им овладеть русским языком хотя бы в той степени, которая необходима для освоения школьной программы и нормальной коммуникации с учителем и одноклассниками.

Учителя нашей школы сталкиваются со следующими проблемами:

1. Преодолением языкового барьера. Некоторые учащиеся учили русский язык в национальных школах как иностранный, а теперь он становится для них основным языком общения, одним из главных способов адаптации к новым жизненным условиям.

2. Психологический стресс. Попадая в новую языковую среду, ребенок получает стресс, в результате которого резко снижается его эмоциональный фон, что создает дополнительные препятствия на пути установления контактов со сверстниками.

3. Трудности в подготовке домашнего задания. Так как трудности возникают и при усвоении учебного материала, для успешной подготовки домашнего задания приходится тратить значительное количество времени, особенно в младших классах.

4. Отсутствие помощи родителей. Родители многих учеников с трудом разговаривают по-русски и, следовательно, не могут помочь ребенку в выполнении домашнего задания. В условиях дома родители общаются с детьми на родном языке, а в школе ребенок сталкивается с русским языком (как иностранным) и в результате, у ребенка происходит пролонгированный стресс, что тормозит адаптацию к новым условиям проживания.

5. Наличие национального акцента. Отсюда типичные ошибки: неправильное ударение, низкая грамотность, глотание окончаний и так далее.

В результате для некоторых учащихся характерное поведение – стремление обособиться и замкнуться в себе, ограничив круг общения исключительно по национальному признаку, опираясь на обычаи, традиции и нравственно-этические нормы своего народа.

Чтобы найти выход из данного положения, учителя вынуждены, в своей работе отталкиваться от возникающих у детей в ходе обучения проблем, применяя различные приемы работы, дифференцируя их, в соответствии с разными категориями учащихся.

Для того чтобы владеть и оперировать всеми этими методами и приемами работы педагогам необходимо постоянно повышать свою квалификацию в этом направлении. Одной из важных управленческих проблем является привлечение, удержание и профессиональное развитие вновь прибывающих педагогов, молодых специалистов. Ежегодно идет обновление педагогического коллектива, приходят новые молодые педагоги и выявить их дефициты важно в самом начале. У стабильного педагогического состава есть большой опыт работы в условиях поликультурности, но и для этой категории важно понимать динамику их развития, знать дефициты.

В школе уже много сделано в направлении повышении квалификации по работе с учащимися-инофонами. Учителя начальных классов и русского языка обучены на курсах «Методика обучения русскому языку детей - инофонов», «Методика преподавания русского языка как иностранного: традиции и инновации». В рамках сотрудничества с КГПУ проводятся совместные мероприятия, НПК, студенты проходят практику под руководством учителей школы.

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

Педагогический коллектив МБОУ СШ № 16 объединяет **52** педагогических работника.

Из них имеют высшее образование – **47**, высшее образование педагогической направленности – **47,**  неоконченное высшее **-1**, среднее профессиональное образование у **4** учителей, среднее профессиональное образование педагогической направленности (профиля) у **3** учителей.

Укомплектованность штатов преподавательского состава составляет 100 %. Относительно стабилен состав учителей, которые имеют свой стиль, свои апробированные методы и формы работы, обеспечивающие результативные показатели.

Интенсифицируется использование различных возможностей для повышения квалификации членов педагогического коллектива.

**Аттестация педагогических работников.**

На конец 2018 года по основной должности имеют квалификационную категорию **31** педагог, высшую квалификационную категорию имеют **12** педагогов, первую **– 19**. Не имеют квалификационной категории по основной должности – 20 (из них проходили соответствие занимаемой должности - 8, не подлежали данной процедуре в 2018 учебном году – 12 человек)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| высшая | | первая | | Не подлежат соответствию по основной должности | | Имеют соответствие по основной должности | |
| 1 | Артемова Г.Н. | 1 | Куркина Л.С. | 1 | Берзина О.А. -совместитель | 1 | Титова А.Ю. |
| 2 | Беленя Н.А. | 2 | Лебедева Т.А. | 2 | Шалашова В.А. – отпуск по уходу за ребенком | 2 | Тяк А.Н. |
| 3 | Вязович Ж.Л. | 3 | Толстова И.Б. | 3 | Сергеева Т.П. – совместитель | 3 | Шатская Е.А. |
| 4 | Жарич Л.А. | 4 | Орестова Т.И. | 4 | Семёнова Т.В. - стаж менее 2 лет | 4 | Кольгазе С.Б. |
| 5 | Жестовская Е.Г. | 5 | Хритоненко С.Н. | 5 | Болгова Н.А. - стаж менее 2 лет | 5 | Долматова Е.И. |
| 6 | Заева Л.И. | 6 | Кондрашина А.Д. | 6 | Кудина И.А.-стаж менее 2 лет | 6 | Хрекова Е.В. |
| 7 | Кошелева С.П. | 7 | Филиппова Т.А. | 7 | МорозЮ.В. - стаж менее 2 лет | 7 | Медведева И.Н. |
| 8 | Бандурина И.А. | 8 | Золотухина Т.Н. | 8 | Ковалев Р.Д.- стаж менее 2 лет | 8 | Коновалова Л.А. |
| 9 | Лукьяненко В.П. | 9 | Барихина Э.И. | 9 | Дорошенко Е.Д. – отпуск по уходу за ребенком |  |  |
| 10 | Моклякова И.И. | 10 | Михайлова А.Н. | 10 | Кузьмина А.А. - стаж менее 2 лет |  |  |
| 11 | Панфилова Н.В. | 11 | Черняк Н.В. | 11 | Афанасьева Н.В. - стаж менее 2 лет |  |  |
| 12 | Куприянова Т.А. | 12 | Чебунина О.Б. | 12 | Смородникова И.А. - стаж менее 2 лет |  |  |
|  |  | 13 | Юдина Т.Н. |  |  |  |  |
|  |  | 14 | Андрющенко И.А. |  |  |  |  |
|  |  | 15 | Новикова М.А. |  |  |  |  |
|  |  | 16 | Кондратенко А.А. |  |  |  |  |
|  |  | 17 | Долматова Е.И. |  |  |  |  |
|  |  | 18 | Свистунова М.М. |  |  |  |  |
|  |  | 19 | Попова С.Ф. |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**Стаж работы.**

Стаж работы менее 5 лет имеют - 7:

1. Афанасьева Н.В.
2. Смородникова И.А.
3. Кудина И.А.
4. Сергеева Т.П.
5. Ковалев Р.Д.
6. Кузьмина А.А.
7. Мороз Ю.В.

Стаж работы свыше 30 лет – **16 человек:**

1. Артемова Г.Н.
2. Бандурина И.А.
3. Барихина Э.И.
4. Заева Л.И.
5. Кольгазе С.Б.
6. Кондратенко А.А.
7. Кондрашина А.Д.
8. Лобанова В.А.
9. Лукьяненко В.П.
10. Новикова М.А.
11. Медведева И.Н.
12. Панфилова Н.В.
13. Попова С.Ф.
14. Тяк А.Н.
15. Филиппова Т.А.
16. Юдина Т.Н.

**Возраст педагогических работников.**

Возрастной состав педагогов оптимален, средний возраст педагогических работников 50 лет.

Педагогических работников в возрасте до 30 лет – **8,** из них молодых специалистов – 5 человек.

1. Долматова Е.И.

2. Кудина И.А. – молодой специалист

3. Сергеева Т.П.

4. Ковалев Р.Д.

5. Кузьмина А.А. – молодой специалист

6. Мороз Ю.В. – молодой специалист

7. Афанасьева Н.В. – молодой специалист

8. Смородникова И.А. – молодой специалист

Педагогических работников старше 55 лет – **15 человек:**

1. Артемова Г.Н.
2. Барихина Э.И.
3. Заева Л.И.
4. Кольгазе С.Б.
5. Кондратенко А.А.
6. Кондрашина А.Д.
7. Коновалова Л.А.
8. Новикова М.А.
9. Лобанова В.А.
10. Лукьяненко В.П.
11. Медведева И.Н.
12. Попова С.Ф.
13. Тяк А.Н.
14. Филиппова Т.А.
15. Юдина Т.Н.

**Награды.**

Директор школы Лобанова В.А. имеет отраслевую награду «Почетный работник общего образования» и звание «Заслуженный педагог Красноярского края». Заместитель директора по УВР Моклякова И.И. имеет отраслевую награду «Почетный работник общего образования». Заместители директора по УВР Жарич Л.А., Беленя Н.А., учитель истории Вязович Ж.Л., учитель русского языка и литературы Панфилова Н.В., учитель английского языка Юдина Т.Н. награждены почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, заместитель директора по УВР Беленя Н.А. – благодарностью Министерства образования и науки РФ. Учитель высшей категории Заева Л.И. награждена почетной грамотой Министерства образования и науки Красноярского края; учитель высшей категории Жестовская Е.Г. – благодарностью Министерства образования и науки Красноярского края. Социальный педагог Попова С.Ф. награждена значком «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации». Учитель русского языка и литературы Жестовская Е.Г. в 2017 году была удостоена премии Главы города в области образования.

В Энциклопедии «Лучшие люди России» размещена информация о Лобановой В.А., Мокляковой И.И., Жестовской Е.Г., Вязович Ж.Л., Беленя Н.А.

**Внешняя курсовая подготовка, повышение квалификации.**

Из **54** педагогических и административно-хозяйственных работников прошли курсы повышения квалификации по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в школе деятельности - **49** работников; из них по применению в образовательном процессе ФГОС – **47**. Не прошли курсы по следующим причинам: приняты на работу в течение текущего года (учителя начальных классов), являются студентами ВУЗов (психолог, учителя английского языка), является внешним совместителем (логопед) или нет необходимости проходить данные курсы (заместитель директора по АХЧ).

Приоритетными направлениями при определении траектории курсовой подготовки кроме организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС НОО и ФГОС ОО, за последние пять лет являлись:

- содержание и методика преподавания предметов в условиях требований итоговой аттестации в основной и старшей школе;

- обучение и сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования (обучились 90% педагогического сообщества);

- методика преподавания русского языка как иностранного: традиции и инновации (обучены все учителя, преподающие русский язык и литературу и 6 из 13 учителей начальной школы).

Каждый педагог школы проходит курсы повышения квалификации с периодичностью не менее 1 раза в три года в соответствии с перспективным планом курсовой подготовки. Вновь принятые педагоги сразу же включаются в план повышения квалификации.

Обучились на курсах летней дистанционной школы, прошли Всероссийское тестирование педагогов в 2018 году более 50% педагогического состава.

В течение года педагоги школы приняли участие в работе большого количества различных семинаров по актуальным педагогическим вопросам (имеются сертификаты).

Для того чтобы идти в ногу со временем, быть современными учителями, помимо традиционных, очных форм обучения на курсах и семинарах педагоги учатся и в дистанционной форме, являются постоянными участниками вебинаров. Педагоги, не имеющие высшего образования или с дипломом бакалавра, получают высшее образование. Педагоги, чьё образование не соответствовало преподаваемым предметам, прошли профессиональную переподготовку (в соответствии с планом мероприятий по внедрению профессиональных стандартов).

**Система повышения квалификации в ОУ** строится в соответствии с перспективным планом, сформированным на 4 года.

Для обучения педагогических кадров используется следующие формы обучения:

-внутришкольные, такие как педагогические советы, «Школа молодого педагога», работа в ШМО, единые методические дни, работа в проблемных группах, самообразование;

- внешкольные, такие как участие в работе районных МО, ТГ, курсы повышения квалификации на базе ККИПК и ПП РО, КГПУ им. В.П.Астафьева, ФГБОУ ВПО «Сиб. ГТУ», участие в городских и районных образовательных фестивалях, конференциях, круглых столах.

Для повышения уровня квалификации кадров необходимо:

1) продолжить интенсифицировать использование различных возможностей для повышения квалификации членов коллектива;

2) побуждать к активной деятельности членов коллектива с невыраженной готовностью к инновационной деятельности.

В школе сформирована система методической работы. Определены цели, задачи, приоритетные направления деятельности.

**Нормативное правовое обеспечение методической работы**

Федеральные государственные стандарты начального, основного общего образования, образования обучающихся с ОВЗ.

Федеральный закон «Об образовании в РФ» (№273-ФЗ).

Профессиональные стандарты.

**Цель методической работы**: Обеспечить комплекс условий непрерывного образования и профессионального развития педагога.

Результат:

Доля педагогов, которые своевременно повышают квалификацию, занимаются самообразованием.

Доля педагогов, реализующих инновационные практики.

Средства: Научно-методическое обеспечение профессионального развития и непрерывного образования педагога.

Личные технологии самообразования и саморазвития.

Партнеры: Профессиональные педагогические сообщества.

Экспертные сообщества.

Заказчики.

Структуры государственно-общественного управления.

Процедуры: Анализ.

Целеполагание.

Планирование.

Организация и координация действий.

Контроль.

Как первостепенные определены следующие задачи:

-удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов;

-помощь в освоении и внедрении новых образовательных технологий;

-создание и поддержка новых образовательных инициатив;

-создание пространства психологической комфортности учителя;

-создание условий для творческой работы педагогов с перспективой на опытно-экспериментальную, научно- исследовательскую деятельность.

В рамках методической работы в школе проходят мероприятия, ставшие традиционными: педагогические советы, единый методический день по теме «Организация индивидуальной работы педагога по достижению методической цели», творческие мастерские аттестующихся учителей. В рамках этих мероприятий проходят методические семинары, мастер-классы, открытые уроки. Педагоги школы ежегодно свои методические наработки: разработки уроков, методические рекомендации для учеников, их родителей и учителей публиковали в печати, выставляют на профессиональных сайтах; принимают участие в научно – практических конференциях.

**Основные этапы работы с дефицитами педагогов**

1. Мониторинг ситуации в школе (самообследование. Приложение 1).

Установлен исходный уровень профессионального развития педагогов. Исходя из ситуации, установлены основные направления профессионального развития, актуальные для педагогического коллектива по схеме: есть на данный момент и надо достичь.

Рассмотрена ситуация по аттестации педагогического коллектива.

1. Определена цель, задачи, направления, промежуточные и конечные результаты. Предусмотрены возможные риски.
2. Сформирован план работы по направлениям:

Работа методической службы школы.

Получение методической поддержки от администрации школы, учителей-наставников. Психологическая поддержка.

Организация школы молодого педагога, наставничества.

Получение образования в образовательных учреждениях (институт повышения квалификации, ВУЗы и пр.):

Профессиональная переподготовка

Курсы повышения квалификации

Обучающие семинары, вебинары

Стажировка

Формы обучения: очная, очно-заочная, дистанционная.

Обмен опытом с коллегами:

1.Получение знаний через посещение мероприятий, подготовленных профессиональными сообществами, творческими группами педагогов, отдельными педагогами:

Открытые мероприятия

Практико-ориентированные семинары

Мастер-классы, уроки, творческие мастерские

2.Самопрезентация педагогов

Выступления на конференциях, форумах

Участие в работе круглых столов

Открытые уроки, мастер-классы, мероприятия

Публикация статей

Самообразование

Интернет

Печатная литература

Самообразование учителя – целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самим педагогом.

Данная деятельность включает в себя несколько этапов:

1. Выбор направления и темы самообразования.
2. Формулирование цели и задач самообразования.
3. Определение круга источников информации.
4. Выбор формы самообразования.
5. Составление плана самообразования.
6. Определение результата самообразования.
7. Анализ и оценка деятельности в процессе самообразования, подготовка отчета.

Направления самообразования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направления | Мероприятия | Сроки |
| Профессиональное | 1. Изучить новые образовательные стандарты, уяснить их особенности. Изучать новые документы (указать какие). 2. Знакомиться с новыми педагогическими технологиями через предметные издания и Интернет. 3. Разработать рабочие программы по своим предметам, по внеурочной деятельности. 4. Опубликовывать свои статьи на темы образования и воспитания. 5. Участвовать в профессиональных конкурсах на муниципальном, региональном, федеральном уровнях. 6. Продолжить создание кабинета: пополнить новой методической литературой, карточками, перфокартами, наглядными пособиями. |  |
| Психолого-педагогические | 1. Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики. 2. Принимать участие в работе педконсилиумов. 3. Проводить психолого-педагогическую диагностику. |  |
| Методические | 1. Совершенствовать знания современного содержания образования учащихся. 2. Знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения. 3. Принимать активное участие в работе школьного и районного МО учителей. 4. Организовать работу с одарёнными детьми и принимать участие в научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах. 5. Изучать опыт работы лучших учителей своей школы, района, округа через Интернет. 6. Посещать уроки коллег и участвовать в обмене опытом. 7. Периодически проводить самоанализ профессиональной деятельности. 8. Создать собственный УМК лучших разработок уроков, интересных приемов и находок на уроке, сценариев внеклассных мероприятий. |  |
| Информационно-компьютерные технологии | 1. Изучать ИКТ и внедрять их в учебный процесс. 2. Сбор и анализ в Интернете информации по обучению, педагогике и психологии. 3. Создать персональный сайт и ежемесячно его пополнять. 4. Создать творческую группу учителей интересующимися новыми ИКТ. 5. Создать электронную почту для контакта с единомышленниками. |  |
| Охрана здоровья | 1. Внедрять в образовательный процесс здоровье сберегающие технологии. 2. Вести здоровый образ жизни. |  |

При разработке персонифицированной программы развития педагогов особое внимание уделили (целый временной этап) диагностике дефицитов педагогического коллектива. В школе педагогическим советом была разработана диагностическая карта (Приложение 1). Уже несколько лет в школе каждый педагог работает над решением своих методических проблем по специальной, утвержденной педагогическим советом, карте (Приложение 2). Методическую проблему решают через участие в краевых, федеральных мероприятиях, через изучение инновационных технологий, проведение открытых мероприятий, научно-методическое сопровождение проблемы. Педагогами ведется портфолио.

Программа профессионального развития

Последовательное выполнение следующих шагов:

1 – самоанализ и самооценка имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта «Педагога»;

2 – выявление достижений профессиональной деятельности по результатам самооценки;

3 – выявление профессиональных дефицитов по результатам самооценки и построение индивидуального плана профессионального развития педагога;

4 – построение программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации.

По результатам диагностики компетентности педагогов в 2018 году 75% педагогов школы хотели бы поработать над трудовыми действиями:

1.Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности.

2. Формирование мотивации к обучению.

*Структурирование достижений:*

*составьте перечень компетенций, которые вы оценили баллом «2».*

Таблица 1. Мои профессиональные достижения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компетенции (трудовые действия), оцененные баллом «0»или «1» | Распределение дефицитов по степени актуальности их восполнения | Примечание |
| Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение» | | |
|  |  |  |
| Трудовая функция «Воспитательная деятельность» | | |
|  |  |  |
| Трудовая функция «Развивающая деятельность» | | |

Таблица 2. Мои профессиональные дефициты

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компетенции (трудовые действия), оцененные баллом «0»или «1» | Распределение дефицитов по степени актуальности их восполнения | Примечание |
| Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение» | | |
|  |  |  |
| Трудовая функция «Воспитательная деятельность» | | |
|  |  |  |
| Трудовая функция «Развивающая деятельность» | | |
|  |  |  |
|  |  |  |

Таблица 3.

План устранения дефицитов профессиональной деятельности

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Трудовые функции | Компетеции (трудовые действия), овладение которыми актуально для меня | Планируемый результат развития компетенции | Планируемые сроки в 2018г. (2019- 2020гг | Формы работы по преодолению дефицитов | Формы предъявления результатов овладения компетенцией |
| «Обучение» |  |  |  |  |  |
| «Воспитательная деятельность» |  |  |  |  |  |
| «Развивающая деятельность» |  |  |  |  |  |

Педагоги с не достаточно высоким уровнем владения трудовой функцией

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО | Уровень (недостаточный, средний) | Формы работы по преодолению дефицитов: самообразование, посещение мероприятий коллег (уроков, открытых уроков, мастер-классов), работа с наставником, обучение на семинарах, вебинары, курсы (профессиональная переподготовка) | Предъявление промежуточных результатов обучения (форма, тема мероприятия, дата проведения) |
| 1 |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Педагоги с высоким уровнем владения трудовой функцией

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО | Уровень (высокий) | Проведение мероприятий по тиражированию опыта: открытые уроки, мастер-классы, семинары, наставническая работа. | Дата, время |
| 1 |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |