СОГЛАСОВАНО
Педагогический совет МБОУ СШ №16
Председатель ПС
Лобанова В.А. _____
Протокол №1 от 09.01.2019г.

УТВЕРЖДЕНО
Управляющий Совет МБОУ СШ №16
Председатель УС
Ковель Л.Н. _____
Протокол № 5 от 09.01.2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СШ №16
Лобанова В.А. _____
Приказ № 16 от 09.01.2019г.

МБОУ СШ № 16

Персонифицированная программа профессионального развития педагогических кадров муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 16 имени Героя Советского Союза Цукановой М.Н.»

на период с 2019 по 2022 годы

г. Красноярск

Содержание:

Паспорт Программы профессионального развития	3
Особенности организации образовательного процесса	5
Результаты обучения школьников	7
Концепция ОУ	9
Политика ОУ	11
Работа в условиях реализации программ инклюзивного образования. Преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным	14
Кадровое обеспечение	16
Работа с профессиональными дефицитами педагогического коллектива	23
Механизм реализации Программы. Структурирование достижений	30
Предполагаемые результаты реализации Программы профессионального развития	35
Риски	35
Управление реализацией программы	36
Приложение 1. Диагностическая карта учителя.	37
Приложение 2. Индивидуальная карта педагога по решению своих методических проблем.	45

ПАСПОРТ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОЙ 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 учащихся 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 учащихся на уроках от одного до нескольких месяцев. Семейный доход таких семей - средний или ниже среднего. Место работы родителей – рынки «Восточный», «Содружество», стройка. Образование родителей – преимущественно среднее и ниже среднего. Знание русского языка часто неудовлетворительное. 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.

Результаты ЕГЭ, 11 классов за последние три года:

Математика (база)

год	«2»	Средний	Средний	Качество

		балл по 5б. шкале	балл по 20б. шкале	
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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

РАБОТА С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ДЕФИЦИТАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Программа профессионального развития - это 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.

Основные этапы работы с дефицитами педагогов.

1.Выявление профессиональных дефицитов педагогов. Самостоятельная работа педагогов с диагностической картой (Приложение 1).

2. Обработка и анализ результатов самодиагностики педагогом. Заполнение таблиц 1, 2.

3. Составление педагогом плана по устранению своих профессиональных дефицитов. Заполнение таблицы 3.

4. Представление педагогами результатов проделанной работы с выявленными дефицитами на школьном методическом объединении. Обсуждение и разработка общего плана устранения дефицитов, актуальных для большинства педагогов методического объединения. Заполнение таблиц 4 и 5.

5. Представление руководителями школьных методических объединений разработанных планов устранения дефицитов на педагогическом совете (методическом совете).

6. Разработка и утверждение общешкольного плана по работе с дефицитами педагогов. Заполнение методическим советом таблиц 3,4, 5.

7. Разработка методическим советом плана методической работы на предстоящий учебный период.

8. Реализация общешкольного плана методической работы и реализация каждым педагогом своего плана работы с дефицитами (Приложение 2).

В план методической работы по направлению повышения квалификации педагогов могут быть включены:

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.

По результатам диагностики компетентности педагогов в 2018 году 75% педагогов в той или иной степени испытывают затруднения при выполнении трудовых действий:

1. Формирование мотивации к обучению.
2. Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности.
3. Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями, с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ. СТРУКТУРИРОВАНИЕ ДОСТИЖЕНИЙ.

Таблица 1. Мои профессиональные достижения.

Таблица 2. Мои профессиональные дефициты.

Таблица 3. План устранения дефицитов профессиональной деятельности.

Таблица 4. Педагоги с недостаточно высоким уровнем владения трудовой функцией.

Таблица 5. Педагоги с высоким уровнем владения трудовой функцией.

ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

1. Освоение педагогами эффективных образовательных технологий, совершенствование используемых методов обучения и воспитания, которые будут способствовать развитию у школьников мотивации к обучению и получению высокого уровня знаний, формированию базовых ключевых компетентностей.

2. Повышение профессионального мастерства педагогов будет способствовать повышению качества обучения и воспитания школьников, что в конечном итоге приведет к созданию оптимальной модели общеобразовательной школы, способствующей максимальному раскрытию творческого потенциала педагогов и обучающихся.

Повышение качества обучения:

Результаты урочной деятельности (успеваемость, качество по предметам).

Результаты внеурочной деятельности (продуктивное участие учащихся, относящихся к разным категориям, в научно-исследовательских конференциях, олимпиадах, конкурсах, в проектной деятельности).

3. Повышение профессионального мастерства педагогов будет способствовать появлению у них потребности к презентации и тиражированию результатов своей методической деятельности, к участию и победам в профессиональных конкурсах, конференциях, форумах.

РИСКИ

- отсутствие мотивации отдельных членов педагогического коллектива к инновационным преобразованиям образовательного процесса, к саморазвитию.
- формальный подход отдельных членов педагогического коллектива к выявлению своих профессиональных дефицитов и к работе по их устранению.

УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕИ ПРОГРАММЫ

Функцию общей координации реализации Программы выполняет администрация Школы во главе с директором. Мероприятия по работе с профессиональными дефицитами педагогического коллектива являются приоритетом годового плана методической работы Школы. Информация о ходе реализации Проекта в целом и отдельных его частей ежегодно представляется на заседаниях педсоветов, Методического Совета МБОУ СШ № 16.

Вопросы оценки хода выполнения Программы, принятия решений о внесения изменений в реализацию направлений решает методический совет, педагогический совет.

Корректировка Программы и управление её реализацией осуществляется директором, педагогическим и методическим советами Школы.