



кадровый состав

Доля преподавателей, имеющих базовое образование, соответствующее преподаваемым

дисциплинам, – 93%. Возрастной состав – от 23 лет до 76 лет, средний возраст учителей 45 лет.

Педагогов с высшим образованием – 70 человек, педагогов со средним специальным образованием – 3 человека, педагогов с неполным высшим образованием – 3 человека.

Сохраняется тенденция к преобладанию среди педагогов женщин, а также педагогов, имеющих значительный стаж работы в образовании.

Профессиональный уровень педагогов непрерывно растёт. Всего аттестовано на высшую, первую и вторую квалификационные категории в образовательном учреждении 64% педагогов.





ПРОБЛЕМЫ	ПРИЧИНЫ	ПУТИ РЕШЕНИЯ
Отсутствие	Недостаточный уровень	Создание административной команды, способной к
концепции	аналитической культуры	работе в инновационном, проектировочном режиме;
развития ОУ,	членов администрации	Разработка стратегии управления персоналом для
программы	и мотивационной	достижения целей организации;
развития	готовности	Установление четкого порядка и регламента
	к инновационным	определения целей, перспективных и текущих задач,
	процессам	стоящих перед подразделением;
		Перспективное целеполагание и прогнозирование
		результатов работы;
		Использование принципа педагогического
1		сотрудничества и взаимодействия в управлении;
		Привлечение квалифицированных специалистов
		к разработке программы развития

ПРОБЛЕМЫ	ПРИЧИНЫ	ПУТИ РЕШЕНИЯ
Неготовность	Приоритет	Обеспечение условий для роста
педагогических	традиционных форм и	профессиональной компетентности
кадров к работе	методов организации	педагогических работников ОУ:
в условиях	образовательного	Курсы повышения квалификации
реализации ФГОС	процесса в школе,	деятельностного режима
(недостаточный	пассивность части	Освоение современных педагогических
уровень	педагогов	технологий (мастер-классы)
профессиональной	в использовании	Участие педагогов в образовательных проектах
компетентности	инновационных	Научно-практические конференции учителей
части педагогов)	технологий обучения	Профессиональный стандарт педагога
		Апробация электронных учебников
		Создание информационной среды (школьный
		блог «Деловые люди», корпоративная почта)
		Выбор траектории профессионального развития

	ПРОБЛЕМЫ	ПРИЧИНЫ	ПУТИ РЕШЕНИЯ
	Слабый уровень	Отсутствует культура	Специально организованная методическая работа
	методической	системной	в школе направлена на продуктивное социальное
3	поддержки учебно-	методической работы	межгрупповое и внутригрупповое взаимодействие
	воспитательного	педагогов	- практикумы, методические семинары, создание
	процесса		рабочих групп, проблемных групп для реализации
			подпрограмм («Проектирование технологической
			карты урока», «Работа с одарёнными детьми»,
			«Профилактика легастении младших
			школьников», «Преемственность при переходе на
			ФГОС», «Социальные сервисы web2.0»)
1	Несовершенство	Включение в критерии	Введение новых критериев оценки педагогической
	внутренней	HCOT	деятельности, обеспечивающих результативность
	системы оценки	неэффективных	УВП
	сотрудников	выплат	Переход к системе эффективного контракта

УТИ РЕШЕНИЯ
ривлечение в школу молодых специалистов
рганизация наставничества
ормирование позитивного психологического
имата в педагогическом коллективе
ониторинг профессиональных качеств
пределение основных измерителей и
азработка диагностических материалов)
рроши







ГЛАВНЫЙ ФАКТОР УСПЕХА

В настоящее время проблема повышения квалификации очень актуальна, поскольку от уровня квалификации персонала зависит эффективность деятельности школы и степень достижения её целей. Профессиональные навыки персонала становятся важным стратегическим ресурсом, главным фактором успеха. Формами профессионального развития являются планирование и развитие деловой карьеры, профессиональное обучение, как непрерывный процесс, обеспечивающий подготовку работников совершенно нового качества, способных работать нестандартно, энергично, творчески. Поэтому повышение квалификации педагогов является важнейшей движущей силой деятельности, обеспечивающей профессиональный рост персонала.

СХЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

ДАННЫЕ

УМЕНИЕ ФИКСИРОВАТЬ И ПЕРЕДАВАТЬ СВЕДЕНИЯ О ПРОИСХОДЯЩИХ СОБЫТИЯХ

информаци

УПОРЯДОЧЕННОЕ ОТОБРАЖЕНИЕ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, В Т.Ч. КОММУНИКАЦИЯ

ЗНАНИЯ

УМЕНИЕ ВОСПРИНИМАТЬ, ЗАПОМИНАТЬ И ВЛАДЕТЬ ЗНАНИЯМИ, РАСПОЗНАВАТЬ СВОЙСТВА

НАВЫКИ

УМЕНИЕ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ СПОСОБЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – МЕТОДЫ, ПРАВИЛА, АЛГОРИТМЫ, ИНСТРУКЦИИ

ПОНИМАНИЕ

УМЕНИЕ ПРИМЕНЯТЬ, МОДЕЛИРОВАТЬ, АНАЛИЗИРОВАТЬ, СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ МЕТОДЫ

ТВОРЧЕСТВО

УМЕНИЕ ТВОРИТЬ, СОЗДАВАТЬ, ПРОЕКТИРОВАТЬ ИЗМЕНЕНИЯ В НЕСТАНДАРТНЫХ СИТУАЦИЯХ

РЕАЛИЗАЦИЯ

УМЕНИЕ УПРАВЛЯТЬ НА ПРАКТИКЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПЛАНОВ, ПРОДУКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РАЗВИТИЕ

СООТНЕСЕНИЕ РЕАЛЬНОГО И ПЛАНИРУЕМОГО ХОДА СОБЫТИЙ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА

Профессиональное обучение – путь к развитию

Концепция профессионального обучения реализуется на практике методической службой, которая составляет индивидуальный план продвижения для каждого работника на основе личных запросов и пожеланий педагогов на перспективный период.

При выборе вариантов индивидуального продвижения учитываются общеобразовательный уровень работника, предшествующая профессиональная подготовка и уровень квалификации. Это позволяет обоснованно определить оптимальный вариант профессионального развития.



Профессиональная диагностика

- Сопровождение тспециалиста выполняет несколько функций: обучающую, консультационную, психотерапевтическую, коррекционную, осуществляется через профессиональный тренинг, моделирование и консультирование.
- Чрезвычайно важно создать психологически комфортные условия для субъектов профессиональной деятельности, организовать продуктивное социальное межгрупповое и внутригрупповое взаимодействия, диагностирование и исправление профессиональных ошибок.
- Введение «портфолио учителя», а также гласность подведения итогов учебной, воспитательной, творческой деятельности может стать интегрированной формой оценки результатов профессиональной деятельности на уровне учителя.





ЭТАП І

- постановка целей;
- составление плана действий в области развития персонала;
- определение ресурсов для повышения качества профессиональной деятельности;
- прогнозирование перспектив развития информационного пространства;
- анкетирование участников образовательного процесса;
- курсовая подготовка педагогов по внедрению ФГОС;
- изучение запросов и потребностей педагогов в отношении дальнейшего профессионального роста.

PEЗУЛЬТАТ: подготовка минимальнонеобходимых ресурсов для реализации программы

ЭТАП ІІ

- ◆ укрепление материально-технической базы учебных кабинетов;
- повышение квалификации педколлектива в области современных технологий;
- активизация личной и профессиональной позиции педагогов в направлении информатизации образовательного процесса средствами ИКТ;
- ◆ освоение ИКТ для совершенствования предметного компонента учебного процесса;
- ♦ организация мониторинговых исследований;
- фиксирование положительной динамики развития персонала;
- ♦ стимулирование качественной работы педагогов по реализации ФГОС;
- формирование банка педагогических инициатив.

<u>РЕЗУЛЬТАТ:</u> стабилизация сложившейся новой практики в области развития персонала, рост его методического обеспечения.

ЭТАП ІІІ

- анализ мониторинговых исследований в области кадровой политики;
- анализ эффективности мероприятий по повышению квалификации педагогов;
- экспертиза полученных результатов;
- рефлексивно-коррекционная деятельность;
- обобщение передового опыта;
- проведение социологических исследований в ОУ

<u>РЕЗУЛЬТАТ:</u> достижение максимальной интенсивности в рациональном обеспечении жизнедеятельности педагогов школы.



