

Министерство образования и науки РБ
Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №37»



Целевая подпрограмма
«Новой школе – современный учитель»
(приложение к Программе развития
«Школа для всех и для каждого»)

Улан-Удэ

2011



Обоснование подпрограммы

Любой ученик имеет право на школу как на место, где он может пережить радость достижений, творчества, почувствовать свою значимость в жизни. Задача учителя – помочь ученикам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими, уверенными в себе людьми. С этой задачей в полной мере справится учитель – профессионал, который вооружен не только современными методами и средствами обучения, а умеющий учиться и развиваться, не останавливаясь. Переход от знаниевой парадигмы к формированию компетентности у учащихся в образовательном процессе обуславливает необходимость постоянного обновления профессиональных знаний, в повышении квалификации не только на курсах, но и в межкурсовой период, в системе научно-методической работы в образовательном учреждении и в самообразовании. Кроме того, приток в школу молодых специалистов, у которых отсутствует квалификационная категория, и уход на заслуженный отдых учителей старшего поколения привели к общему снижению уровня категориальности учительского корпуса ОУ. Исходя из этого, нам представляется необходимой и **актуальной** разработка целевой подпрограммы для совершенствования внутришкольной системы развития учительского потенциала.

Анализ и оценка ситуации

Совершенствование учительского корпуса, как одно из направлений национальной образовательной инициативы, совместило в себе достаточно большой спектр направлений деятельности, основными из которых являются: разработка финансово-экономических механизмов, способствующих повышению заработной платы учителей, модернизация системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, новые подходы по актуализации уровня профессиональных компетенций управленческих и педагогических кадров и т.д.

1. Сочетание материальных и моральных стимулов. По своей природе материальные и моральные факторы одинаково сильны. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих факторов. Принимая во внимание данное обстоятельство, в нашей школе стараемся разумно сочетать эти виды стимулов с учетом их целенаправленного действия на каждого работника. Известно, например, что в молодом возрасте материальные стимулы более приоритетны для работника. Но это не означает полного отсутствия воздействия моральных стимулов. Наблюдения социологов свидетельствуют, что к пятидесяти годам жизни значимость моральных и материальных стимулов при нормальном развитии экономики для многих почти уравнивается. Недооценка или переоценка стимулирования и видов стимулов одинаково вредна для деятельности ОУ.

В нашем ОУ с переходом на НСОТ сложилась активно действующая система сочетания **моральных и материальных** стимулов поддержки учителя. Эта система способствует привлечению и закреплению в школе молодых учителей, также сохранению лучших учителей.

Система моральной поддержки - это уже сложившиеся конкурсы педагогов: «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный» и др. Это действенный механизм моральной поддержки лучших учителей. Данные конкурсы стали традиционными в нашей школе и способствуют повышению престижа профессии и имиджа учителей, особенно молодых. Победители школьных конкурсов участвуют в городских и республиканских профессиональных конкурсах.

Так, учителя ежегодно принимают участие в муниципальных конкурсах и побеждают в разных номинациях: «Учитель года» (2005 г.- Перетолчина Е.Л., 2006 г.- Днепмровская Т.Н., 2007 г. – Булутова Н.Н. , 2008 г.- Денисова О.Н.); «Эрхим багша» (2009 г. – Ванжилова Б.В. – Гран – при в городском конкурсе, IV место в республиканском); «Лучший по достижениям» (2009 г.- Хамеруева М.В., победитель); «Педагогическая элита Бурятии» (2009 г. –Хамеруева М.В., победитель); «Лучший учитель России» (2009 г. – Конева Г.М., премия президента РФ; Буяева Л.Н., премия президента РБ; 2011 г.- Зверькова Г.А., премия президента РФ); «Самый классный классный» (2007 г. –Документова В.И., 2010 г. – Буяева Л.Н., победитель в номинации); «Сердце отдаю детям» (2009 г.- Викторовская Л.И., победитель в номинации); «Молодой педагог» (2009 г.- Ринчинова Х. Ц-Д., победитель в номинации); Всероссийский конкурс в г. Москве «Всероссийский мастер – класс учителей родных, включая русский, языков» (2011 г.- Ванжилова Б.В. – II место, победитель в номинации).

Участие и победа в профессиональных конкурсах для учителя – это не только моральное удовлетворение, но и способ самореализации и повышения квалификации, обобщения и тиражирования собственного педагогического опыта, площадка для обсуждения актуальных проблем современного образования.

Система *материальной* поддержки позволяет стимулировать лучших учителей вне зависимости от стажа их работы, следовательно, привлекать в школу молодых специалистов, также сохранять лучших учителей – стажистов. Опыт введения НСОТ в нашей школе показывает, что зарплата может и должна зависеть от качества и результатов педагогической деятельности, оцененных с участием школьной экспертной комиссии, избранной членами коллектива. Система материально – денежного стимулирования труда учителей через использование механизмов НСОТ имеет у нас позитивную динамику. Наблюдается активизация учебно – воспитательной деятельности учителей, что оказывает решающее влияние на размер средней заработной платы учителя.

Система материального стимулирования эффективна тогда, когда обеспечивает адекватную оценку труда учителя и его вклада в деятельность школы. Поэтому нами в первую очередь проработаны и детально прописаны направления, виды, формы деятельности учителя, тщательно проработаны нормы (критерии) оценки трудового вклада каждого работника, которые утверждены решениями Педагогического совета, Управляющего совета и профкома школы и приказом директора школы. На основе этого разработано портфолио учителя, в котором в разделе «Стимуляция» отражены все направления деятельности учителя - предметника и классного руководителя и критерии оценки результативности этой деятельности. Создана экспертная комиссия из представителей каждого методического объединения учителей, во главе которой находится председатель Управляющего совета ОУ Перетолчина Е.Л. Экспертная комиссия на основании всех материалов профессиональной деятельности, отраженной в портфолио учителя, составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику, утверждает его на своем заседании и доводит до сведения всех членов коллектива. Спорные моменты решаются на заседании экспертной комиссии. Периодичность заполнения портфолио учителями - 2 раза в учебном году, т.е. стимуляционные выплаты сохраняются в течение учебного полугодия. (См. приложение «Портфолио»)

С 2009 года по 2012 год в школу прибыло 16 молодых специалистов. Для молодых специалистов – выпускников ВУЗов и ССУЗов, у которых, во-первых, нет квалификационной категории, во-вторых, на данный момент нет наработанной

результативности деятельности в ОУ, предусмотрены определенные ежемесячные выплаты, также премии за отдельные успехи из стимуляционной части фонда заработной платы. Это же касается и вновь прибывших учителей со стажем работы. Это большой стимул для привлечения и закрепления в ОУ молодых учителей.

2. Следующим материальным и моральным стимулом развития учителя и ОУ является аттестация педагогических кадров - периодическое подтверждение квалификации педагога, его соответствия задачам, стоящим перед школой. С введением нового Порядка аттестации администрацией была проведена большая подготовительная, консультационно-разъяснительная работа с учителями школы на специальных семинарах. Нет никаких бюрократических препятствий для учителей, в том числе молодых, желающих получить квалификационную категорию или подтвердить более высокий уровень квалификации.

Аттестация педагогических работников

<i>Учебный год</i>	<i>Всего учителей</i>	<i>Из них имеют катег.</i>	<i>Из них не имеют 3катег.</i>	<i>Подтверждение</i>			<i>Аттестация</i>			<i>Итого аттест. за год</i>
				<i>II кат.</i>	<i>I кат.</i>	<i>Высш</i>	<i>II кат.</i>	<i>I кат.</i>	<i>Высш</i>	
2008-2009	53	40	13	1	2	3	3	1	-	10
2009-2010	58	43	15	-	-	3	2	2	-	7
2010-2011	60	41	19	-	-	6	3	2	1	12

На 2011-2012 год поданы заявления на аттестацию: 7 учителей на высшую категорию, на первую категорию – 2, на соответствие – 6 (это в основном молодые учителя и 1 учитель пенсионного возраста). Это хороший показатель реализации педагогического потенциала, совершенствования учительского корпуса, в том числе молодых педагогов школы.

Цель подпрограммы:

1. Формирование и развитие профессиональной компетентности современного учителя.
2. Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогического коллектива школы.
3. Совершенствовать систему моральных и материальных стимулов для сохранения в образовательном учреждении лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для привлечения в школу молодых специалистов.

Основные задачи:

1. Эффективное использование труда педагогических кадров в условиях инновационной направленности современной системы образования.
2. Вовлечение школы в разработку и осуществление системы школьных инновационных проектов по педагогической и управленческой деятельности для решения конкретных практических проблем повышения профессионализма учителя.
3. Создание инновационного банка «Методическая компетентность учителя» (печатного и электронного), включающего разделы:
 - «Деятельность учителя в системе инновационного
 - менеджмента персонала школы»

- «Анализ современного урока»
 - «Мониторинг профессионально-творческого роста учителя»
 - «Стимулирование профессионально-творческого роста учителя»
 - «Здоровьесберегающая направленность современного урока»
4. Совершенствование системы по поддержке, развитию и интеграции положительного опыта педагогов школы.
5. Совершенствование системы «Портфолио деятельности учителя» для объективного распределения стимулирующей части ФОТ, моральной и материальной поддержки учителя.

Механизмы реализации: Основным механизмом реализации является осуществление образовательного процесса как субъектной деятельности, организаторами которой является педагогический коллектив школы.

Критерии результативности:

1. Создание школьной нормативной и правовой базы повышения квалификации педагогических кадров через систему консультационных и обучающих семинаров.
2. Апробация новой практики повышения квалификации педагогов.
3. Создание пакета учебных программ и методических рекомендаций по реализации компетентностного подхода в образовании и формирования универсальных учебных действий.
4. Практическое совершенствование образовательной деятельности школы.
5. Тиражирование разработанных материалов в печатном и электронном виде.
6. Создание системы по поддержке, развитию и интеграции положительного опыта педагогов школы.
7. Совершенствование системы моральных и материальных стимулов поддержки учителя.

Мероприятия по реализации подпрограммы

№	Содержание	Сроки	Исполнители	Предполагаемые объемы финансирования (тыс. руб.)			
				2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
1	Обеспечение потребности школы в педагогических кадрах						
1.1.	Организация стажировок учителей в школе и других учебных учреждениях .	2012-2015	Зам. директора по УВР	5-10	5-10	5-10	5-10
1.2	Составление долгосрочных и среднесрочных прогнозов потребности школы в педагогических кадрах	2012	Директор ОУ				
1.3.	Определение реальной потребности в специалистах определенного профиля и оформление заявки на заключение договоров о целевой контрактной	2012	Директор ОУ				

	подготовке педагогических кадров.						
2	Повышение квалификации и переподготовка педагогических кадров. (дистанционное обучение, курсы повышения квалификации, заочно - дистанционное обучение, заочное обучение.)	2011-2015	Зам. директора по УВР	10-15	10-15	10-15	10-15
3	Система управления профессиональным ростом учителя и повышение престижа профессии.						
3.1.	Система моральных стимулов:						
	1. повышение квалификации через участие в профессиональных конкурсах школьного, городского, республиканского уровней <i>«Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям»</i> и др.;	Ежегодно по графику	Зам. директора по ВР, музыкальный руководитель, руководители МО	5-15	5-15	5-15	5-15
	2. организация школьных конкурсов профессионального мастерства: - Смотр – конкурс молодых учителей «Признание»; - «Лучшая методическая страничка на сайте школы»; - конкурс методических разработок по номинациям школьной методической выставки «Наша новая школа»; - Мир увлечений педагога.	Февраль Ноябрь Март Май	Зам.директора по УВР	5-10	5-10	5-10	5-10
	3. оформление стенда «Учителя – новаторы школы»;	2011-2012	Преподаватель ИЗО, зам.директора по ВР	1-3	1-3	1-3	1-3

	4. включение молодых учителей в состав жюри образовательных и воспитательных конкурсов, в экспертные советы, привлечение к рецензированию документов, методических разработок, программ.	По необходимости	Зам.директора по УВР и ВР, руководители МО.				
	5. награждение Почетными грамотами разных уровней.	По ситуации	Директор ОУ Председатель ПК	5-30	5-30	5-30	5-30
	6. предоставление творческого отпуска в каникулярное время.	В каникулярные дни	Директор ОУ Председатель ПК				
	7. перевод в режим самоконтроля.	По предложению зам. дир. по УВР.	Зам.директора по УВР				
3.2.	Материальные стимулы:						
	1. денежная премия, поощрение; 2. повышение заработной платы за счет стимулирующей части за высокую результативность.	Ежемесячно	Директор ОУ				
4	Организация самообразования учителя						
4.1	Создание благоприятных психолого-педагогических условий для самосовершенствования и отдыха учителя: - организация в школе комнаты релаксации со спортивными тренажерами.	2012-2013	Председатель ПК	30-100	30-100	30-100	30-100
4.2	Доработать критерии оценки самообразования (Методический пакет)	Сентябрь 2011 г.	Зам.директора по УВР				
4.3.	Изучит и оценит степень затруднений учителей в организации современного образовательного процесса на уроке (<i>с молодыми учителями - индивидуальная работа</i>): - анкетирование; - анализ индивидуального анкетирования и выявление затруднений.	По плану самообразования учителя и зам. директора по УВР и ВР	Зам.директора по УВР, руководители МО, наставники				

4.4.	Выбор конкретной темы по самообразованию, подбор литературы для изучения.	По плану самообразования учителя и зам. директора по УВР и ВР					
4.5.	Наблюдения на уроках, анализ уроков завучем / наставником, рук. МО, самоанализ, анализ коллег; посещение уроков опытных коллег.	По плану самообразования учителя и зам. директора по УВР и ВР, рук. МО, наставника					
4.6.	Самооценка учителя «Учащиеся на моих уроках».	По плану самообразования учителя					
4.7.	Практические занятия: моделирование, рефлексивно-ролевые игры и т.д.	По плану самообразования учителя и зам. директора по УВР и ВР					
4.8.	Создание собственного опыта: проекты учителя (уроки, мероприятия и т.д.)	По плану самообразования учителя					
4.9.	Анализ результатов работы учителя по самообразованию, внешняя экспертиза, самоанализ «Мои находки».	По плану самообразования учителя и зам. директора по УВР и ВР					
4.10	Определение перспектив развития опыта учителя: составление задач, разработка программ, методических руководств и т.д.	По плану самообразования учителя и зам. директора по УВР и ВР					
4.11	Доведение опыта до навыка: мастер-класс,	По плану самообразо					

	методическая страничка учителя на сайте школы, публичные презентации на педсовете, семинаре; публикации и т.д.	вания учителя					
5	Создание на базе профессионального клуба сетевого взаимодействия учителей школ Левобережья <i>«Учитель-учителю»</i>	2011 -2012					
6	Обучающие семинары, мастер-классы по использованию информационно-коммуникационных и других технологий активного обучения в образовательном процессе (в рамках сетевого взаимодействия)	Ежегодно Апрель					
	Конференция классных руководителей: «Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса» (в рамках сетевого взаимодействия) – <i>тема на 2011-2012 г.</i>	Ежегодно по разной тематике Ноябрь					
7	Индивидуальное наставничество (работа с молодыми педагогами). Закрепление наставников.	Август ежегодно	Директор ОУ, зам.директора				
7.1.	Представление наставником молодого коллеги коллективу «Школа встречает тебя, colega» (визитная карточка «Это я»)	Августовский педсовет	Наставник				
7.2.	Разработка наставником программы помощи молодому учителю «Путь к мастерству».	С начала наставничества	Наставник				
8	Аттестация педагогических работников						
8.1.	Семинар по ознакомлению с новыми порядками аттестации.	Февраль 2011 г.	Зам.директора по УВР				
8.2.	Цикл семинаров «Теоретико-методические	Март – апрель	Зам.директора по УВР				

	основы самоанализа компетентности и результативности педагогической деятельности».	2011г.					
8.3.	Разработка учителем контрольно-измерительных материалов для выявления и оценивания уровня развития предметных и метапредметных компетенций учащихся.	С начала аттестации	Руководитель МО, учитель				
8.4.	Создание условий для проведения аттестации педагогов в соответствии с новым порядком: - обеспечение проведения экзамена в форме компьютерного тестирования; - приобретение мультимедийного проектора для МО русского языка и литературы, иностранных языков для повышения профессиональной компетенции учителей для их соответствия к требованиям, предъявляемым к заявленной категории.	По мере поступления финансовых средств	Директор ОУ				
9	Привлечение молодых специалистов, профессионалов-практиков, имеющих базовое педагогическое образование для реализации программ предпрофильного и профильного обучения.	При расширении и направлении профильного обучения по Программе развития ОУ	Директор ОУ				
10	Информационное обеспечение образовательного процесса (рабочего места учителя).	По мере поступления финансовых средств	Директор ОУ	30-100	30-100	30-100	30-100
11	Работа с учениками Цель: повышение престижа педагогической профессии						
11.1	Конкурсы ученических творческих работ	Ежегодно (по плану)	Учителя, кл. рук., зам.	3-5	3-5	3-5	3-5

	(сочинения, презентации, фото, видеоматериалы, стихотворения, видеоклипы, мультфильмы и т.д.): «Мой первый учитель»; «Посвящение любимому учителю»; «Педагогическая династия» и т.д.	зам. директора по ВР)	директора по ВР				
11.2	Концертная программа учащихся: «Учителю посвящается»	Ежегодно Октябрь					
11.3	КВН «Учителя-ученики»	Ежегодно	ОДД	3-5	3-5	3-5	3-5
11.4	Открытие web-странички на сайте школы «От всей души!» (ученики – учителям; учителя – ученикам).	2011 – 2012 декабрь	Чагдурова Э.Ц.				
12.	Работа с родителями и общественностью <i>Цель: повышение престижа школы</i>						
12.1	День открытых дверей «Добро пожаловать в школу!»	Ежегодно Май	Директор ОУ, заместители, учителя				
12.2	День семейного общения «Большая перемена»	Ежегодно Сентябрь	Классные руководители, зам. дир. по ВР				
13	Работа с СМИ						
13.1	Подготовить публикации в местные газеты (авторы статей: выпускники, ученики, родители об учителях). Примерные темы: «Галерея успеха»; «О чём расскажет старое фото?»; «Мой любимый учитель» и т.д.	Ежегодно, в течение учебного года (по спец. плану)	Зам. директора по ВР, учителя, Совет школы	5-10	5-10	5-10	5-10
14	Цикл репортажей в школьной газете «Пятое колесо» по школьным вопросам.	Ежегодно По плану зам. дир. по ВР	Совет школы				