

ЗАЯВКА
на включение опыта в Банк лучших практик

Регистрационный номер №:

Дата регистрации заявки

Полное наименование Организации или муниципального органа управления образованием	Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Волчихинская средняя школа №2», Волчихинского района, Алтайского края
Ф.И.О. директора	Ключников Павел Иванович
Контактный телефон	8-385-65-22-1-79
E-mail	Voltchihashkola2@rambler.ru
Тема представленного опыта	«Кадровый ресурс как фактор обеспечения качества образования»
Автор опыта(разработчики, проектная команда, творческая группа и др.)	Творческая группа
Адресат опыта (для кого данный опыт представляет интерес)	Заместители директора по УВР, руководители методических объединений, педагоги
Перечень документов, входящих в комплект материалов, раскрывающих сущность, условия, технологию и результаты представленного опыта	Методические рекомендации: -По организации шефства-наставничества; -По проведению мастер-класса. Комплекты документов из опыта работы с педагогическими кадрами: -Программа развития кадрового потенциала-как ведущего фактора обеспечения качества образования на 2013-2018годы -программа деятельности творческой лаборатории учителей «Перспектива»; -программы проведения мастер-классов -программы по организации шефства-наставничества, -комплект диагностических материалов по проведению оценки профессиональной компетентности педагогических работников. Локальные акты, регламентирующие процесс управления профессиональным развитием педагогов: -положение о школе молодого педагога -положение о шефстве-наставничестве -положение о творческой лаборатории -положение о мастер-классе -электронный пакет раздаточных материалов из опыта работы школы для заместителей директоров по УВР школьного округа -Инструкция к применению опыта
Адрес страницы сайта школы, на которой размещены указанные материалы	http://vshkola2.ucoz.ru , разделы работа с кадрами школьный округ
Краткое описание представленного опыта (аннотация)	
Управление профессиональным развитием педагогов реализуется через	

Программу развития кадрового потенциала-как ведущего фактора обеспечения качества образования в МКОУ «Волчихинская СШ№ 2» (сроки 2013-2018 годы).

Ведущей целью программы является обеспечение развития педагога-профессионала, включающегося в себя готовность и способность выполнять педагогические функции в соответствии с принятыми в социуме нормами, стандартами, требованиями, владеющего исследовательской компетентностью.

Организованная в рамках программы деятельность направлена на решение задач:

- создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагогов,
- создание эффективной внутришкольной модели управления развитием профессионального мастерства работников образования как фактора обеспечения качества образования в условиях реализации ФГОС НОО и перехода на ФГОС ООО;
- обобщение и демонстрация педагогического опыта педагогов для школ округа;
- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов.

Программа развития кадрового потенциала построена на проектно-программной основе с учетом результатов диагностик, персональных заявок.

Основная идея и новизна опыта заключается в управлении развитием педагогических кадров на компетентностной основе с учетом персональных заявок-запросов педагогов.

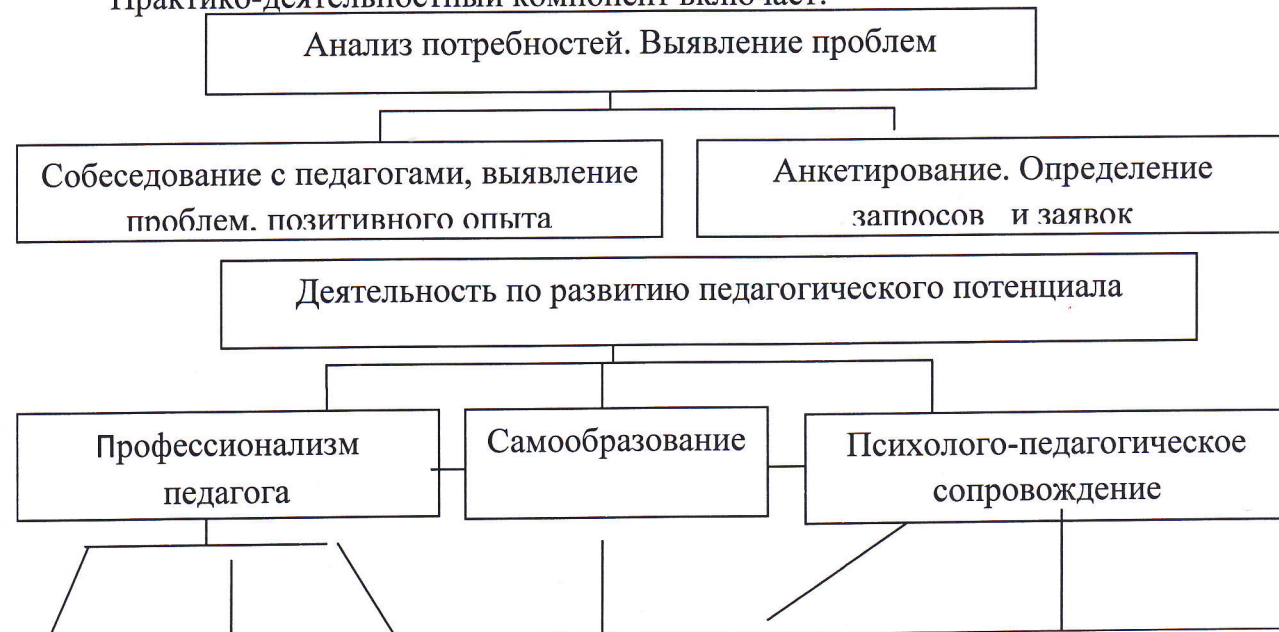
Исходя из имеющихся условий в общеобразовательном учреждении, фундаментом модели развития педагогического потенциала стали следующие основные принципы:

- Приоритет самостоятельного обучения
- Принцип совместной деятельности
- Принцип индивидуализации
- Принцип направленности на проблемные вопросы практики
- Принцип демократичности взаимоотношений администрации и педагогов

Образовательная среда включает следующие компоненты:

Мотивационно-целевой компонент модели решает задачу формирования у педагога умений профессионально-педагогической рефлексии. Каждый учитель должен ясно понимать цели, то есть, каким образом обучение повлияет на его работу, результаты обученности учащихся, а также скажется на будущем личном благосостоянии.

Практико-деятельностный компонент включает:



Проект «Начинающий педагог»	Проект «Опыт»	Проект «Новаторство»	План самообразования, тренинги, индивидуальные консультации по заявкам Курсы	Профилактическая направленность на формирование навыков эмоционального саморегулирования, развитие способности сохранять и активизировать компенсаторные, защитные и регулятивные механизмы с целью защиты от эмоционального выгорания
Формы: семинары, дискуссии, практикумы, деловые игры, мастер-классы, стажерская практика проектирование т.д.			Рост профессионального мастерства педагогов, который выражается в повышении качества образования обучающихся, удовлетворенность родителей	

Рефлексивно-оценочный компонент реализуется через направление «Оценка профессионального мастерства педагога»:

- уровень профессиональной компетентности педагога
- состояние и эффективность инновационной исследовательской работы
- раскрытие творческого потенциала педагога
- уровень сформированности рефлексивных умений
- мотивационно-ценностное отношение к профессиональному развитию.

Основные направления профессионального развития педагогов:

- методическое сопровождение педагогов по повышению профессионального мастерства, творческого потенциала;
- методическое сопровождение инновационной и опытно-исследовательской деятельности педагогов;
- методическое сопровождение педагогов в условиях перехода и реализации ФГОС;
- методическое сопровождение педагогов в работе с одаренными детьми;
- методическое сопровождение педагогов, находящихся в режиме аттестации;
- методическое сопровождение педагогов, обеспечивающих прохождение государственной итоговой аттестации обучающихся;
- методическое сопровождение молодых педагогов;

Направления методического сопровождения педагогов осуществляются через реализацию проектов:

- «Начинающий педагог» (стаж педагогической деятельности до пяти лет)
- «Опыт» (педагоги, совершенствующие опыт педагогической деятельности)
- «Новаторство»

Проекты представляют собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, исходящих из реальных потребностей и возможностей педагогов и охватывающих изменения в содержании, организации, технологиях образования, системе управления кадрами, обеспечивающие достижение единой цели-повышения качества образования. Каждый проект предусматривает определенную цель в решении круга задач, способствующих развитию профессиональных компетенций педагогов. Проект «Начинающий педагог» направлен на успешную адаптацию, овладению ключевыми компетенциями, научно-методологическими основами. Средства реализации проекта: Окружная школа молодого специалиста, институт шефства-наставничества. В школе создана локально-нормативная база: положение об окружной школе, план работы на

три учебных года с учетом диагностики и заявок молодых специалистов, ведется мониторинг их успешности. Организация шефства-наставничества носит поэтапный характер и включает в себя развитие функциональных и личностных компонентов деятельности молодого педагога на основе «Я-концепции». Проект «Опыт» направлен на повышение уровня компетентности педагогов и создание условий их готовности к инновационной деятельности. Ведущая роль отводится работе 9 окружных МО. Особую роль в работе занимает новый формат коммуникационной площадки педагогов-клуб «INNOVUS». Проект «Новаторство» направлен на совершенствование и расширение спектра профессиональных знаний, необходимых для участия в инновационной и экспериментальной деятельности, освоению способов самоанализа и анализа передового опыта и его экспертизы. При реализации проекта используются как прямые встречи: мастер-классы, творческие лаборатории, практикумы, дискуссии, так и сетевое взаимодействие с использованием ИКТ-технологий через проведение вебинаров. Презентация наработанного опыта по данным проектам осуществлялась в рамках стажерской площадки. (Описание проектов в Приложение 1-3).

Для руководителей школьных МО, заместителей директора ОО округа работала школа управленческого мастерства. Цель работы: развитие управленческой деятельности и профессиональной компетентности по работе с педагогическими кадрами. Основной задачей было развитие компетенций и определение приоритетных подходов, способствующих эффективной работе с кадрами. Ведущим направлением деятельности Школы управленческого мастерства являлось формирование навыков в области управления развитием кадров на основе презентации опыта базовой школы. Инновационный опыт школы по теме «Кадровый ресурс как фактор обеспечения качества образования» транслировался непосредственно через стажерские практики.

Результативность инновационного проекта «Кадровый ресурс как фактор обеспечения качества образования»:

-в повышении педагогического мастерства:

-80,7% педагогов имеют квалификационные категории;

-98% педагогов прошли курсы по вопросам внедрения ФГОС ОО;

-увеличилась с 30% до 70% доля педагогов, повышающих профессиональную компетенцию через участие в профессиональных конкурсах разного уровня

-увеличилось до 34% количество педагогов, занимающихся инновационной деятельностью;

-возросла доля педагогических работников-участников проекта, освоивших и использующих: проектные технологии-34,6%, дистанционные образовательные технологии-28,3%, учебно-исследовательские технологии-18,6%, современные технологии оценивания деятельности обучающихся-28,7% готовность учителей к реализации на практике системно-деятельностного подхода в обучении-38%;

-увеличилось до 25% количество педагогов, имеющих собственный систематически обновляемый сайт, 45% педагогов имеют страницы, где происходит общение в разных режимах взаимодействия между педагогами, родителями и обучающимися;

- рост мотивации педагогов:

а) к участию в распространении собственного опыта на разных уровнях:

-педагоги школы представили сборники демонстрационных уроков, занятий, рабочие программы по предметам и курсам внеурочной деятельности на региональном этапе «Международной Ярмарки социально-педагогических инноваций -2014» (МБОУ «Первомайская СОШ» Павловского района). Участники ярмарки высоко оценили представленный методический материал работы стажерской площадки. Приложение №4 -на фестивале «Парад воплощённых идей» (Рубцовский образовательный округ) были

представлен опыт работы трех учителей, который отмечен дипломами округа.

- на Рубцовском окружном форуме в рамках IX краевого съезда работников образования «Кадры- ключевой фактор качества образования»
- на краевой научно - практической конференции «Введение ФГОС основного общего образования в школах Алтайского края: опыт, проблемы, решения» был представлен опыт по теме «Использование учебного и лабораторного оборудования как способ формирования метапредметных образовательных результатов», внесен в краевой сборник «Опыт подготовки и реализации ФГОС ООО»
- школа приняла участие в работе экспертных площадок на VIII и IX краевых фестивалях «Наша новая школа Алтай». Опыт работы школы по теме «Формирование УУД через работу в малых группах» был рекомендован к обобщению в рамках краевого сообщества учителей биологии, опыт работы стажерской площадки по данной теме школы внесен в сборник VIII фестиваля «Наша новая школа Алтай -2014».

б)через стимулирование профессиональной деятельности из инновационного (25% ежемесячно педагогов получают надбавки), стимулирующего фондов.

-социально-значимые эффекты:

- удовлетворённость учащихся 93 %, родителей качеством работы педагогов и условиями обучения составляет 89,6%
- стабильно высокий уровень удовлетворенности стажёров качеством стажёрских практик на базе школы (100%).
- Готовность руководящих кадров, прошедших стажировку на базе нашей школы применять опыт в своей работе. Частично опыт школы используется в условиях малокомплектной школы семью образовательными организациями.

-динамика образовательных результатов школьников:

-сформированность универсальных учебных действий:

	Умение учиться	Учебное сотрудн ичество	Грамотн ость чтения информа ционных текстов
Повышенный, высокий(V-VI)	26%	29%	18%
Базовый (IV)	67%	56%	65%
Недостаточный, пониженный (I-III)	7%	15%	17%

-отмечается устойчивая положительная динамика средних баллов ЕГЭ. Выше среднего тестового балла Алтайского края выпускники имеют по математике, русскому языку, литературе, обществознанию, биологии, химии, истории.

- успешная социализация обучающихся и выпускников школы: из 100% выпускников 2015 года 90,9 % (28 человек) обучаются в ВУЗах, 9,1 % (3 человек) в ССУЗах.

-повышение средней отметки по ОГЭ, которая выше краевых показателей.

Практическая значимость представляемого опыта определяется:

- разработанностью нормативного, организационно-методического обеспечения программы управления профессиональным развитием педагогов;
- наличием инструкции по использованию опыта, его нормативного, организационно-методического обеспечения для работы в других образовательных организациях.

Инновационный опыт школы доступен широкому кругу пользователей интернет - сети. Опыт в рамках инновационной инфраструктуры Алтайского края освещается на школьном сайте. Материалы работы востребованы педагогическим сообществом: количество скачиваний -651, просмотров ресурсов-1457.

Инновационный проект отмечен грамотой Администрации Волчихинского района по образованию и делам молодежи за результативность.

Приложение на 29 листах в 1 экз.
«24» сентября 2015 г.

Директор
МКОУ «Волчихинская СШ №2»



/П.И.Ключников

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комитета Администрации
Волчихинского района по образованию
и делам молодежи



/П.В.Лавриненко/