

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ №39 имени

П.Н. Самусенко»

С.Н. Митрофанова

**Программа  
повышения уровня профессионального мастерства педагогических  
работников**

**Паспорт программы**

<b>Наименование программы</b>	Программа повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников
<b>Нормативно-правовая база программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Конституция РФ ст.43;</li><li>✓ ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 273 от 21.12.2012г.</li><li>✓ ФГОС НОО, ООО, СОО, НОО ОВЗ.</li><li>✓ Программа развития МБОУ «СОШ №39 имени П.Н. Самусенко»</li></ul>
<b>Цели программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников школы, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников</li></ul>
<b>Сроки реализации программы</b>	2016 – 2020 г.г.
<b>Основные принципы реализации программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ партнерства,</li><li>✓ целостности,</li><li>✓ сетевого взаимодействия.</li></ul>
<b>Основные идеи программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Идея повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников школы.</li><li>✓ Идея направляемого развития.</li><li>✓ Идея внедрения инновационной деятельности.</li></ul>
<b>Механизм реализации программы</b>	Программа реализуется через: <ul style="list-style-type: none"><li>✓ курсовую подготовку педагогических работников школы;</li><li>✓ работу школьных методических объединений и систему методической работы, непрерывное образование и самообразование учителей;</li><li>✓ работу творческих групп</li></ul>
<b>Контроль исполнения программы</b>	Директор школы Митрофанова С.Н.

## **Актуальность программы**

В современных условиях введения ФГОС выделяют пять групп профессиональных задач современного учителя:

- ✓ видеть ученика в образовательном процессе;
- ✓ строить образовательный процесс, направленный на достижение целей школьного образования;
- ✓ устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса;
- ✓ создавать и использовать образовательную среду;
- ✓ проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

Необходимые системные изменения процесса обучения, обусловленные социокультурными факторами, определяющими современное качество образования, определяют требуемые изменения профессионально-педагогической деятельности учителя:

- ✓ опора на самостоятельность ребенка в обучении;
- ✓ создание условий для проявления активности, творчества и ответственности ребенка в обучении;
- ✓ создание условий для расширения жизненного опыта ребенка и приобретения опыта обучения из жизни;
- ✓ инициативность, творчество и корпоративная культура учителя.

## **Концептуальная основа программы**

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в учителе, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя.

Актуальность проблемы обновления образования объясняется стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. Использование же в педагогической деятельности различных образовательных технологий позволяет преподавателям и другим специалистам повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий, а следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной педагогической деятельности.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, проектирования оптимальной авторской методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом.

Условием успешной социализации учащихся школы является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы школы акцент направлен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности учителя. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания учителя и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

### **Цели, задачи программы**

**Цель:** совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников школы, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

#### **Задачи:**

- ✓ обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами
- ✓ создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников школы
- ✓ подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания
- ✓ совершенствование управленческой компетенции руководителей школы
- ✓ совершенствование системы стимулирования деятельности работников школы
- ✓ развитие коллектива единомышленников.

### **Этапы реализации программы**

#### **I. Организационный этап**

(2016 – 2017 гг.)

Создание и введение в деятельность школы программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.

#### **II. Технологический (основной) этап**

(2017 - 2019 гг.)

Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.

#### **III. Рефлексивный (обобщающий) этап**

(2019-2020 гг.)

Анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации членов педагогического коллектива. Определение перспектив дальнейшего развития школы, соответствующих критериям оценки качества образования, методологии обновления содержания, целей и структуры образования.

### **Организационное и функциональное обеспечение программы**

**Функции директора** в аспекте реализации программы: общее руководство разработкой и реализацией программы, обеспечение реализацией программы, организация, координация, контроль.

#### **Функции заместителя директора по УВР:**

- ✓ определение приоритетных направлений работы;
- ✓ корректировка составляющих элементов программы;
- ✓ координация программы;

- ✓ обеспечение реализации программы
- ✓ анализ и обобщение результатов реализации программы;

#### Функции методического совета:

- ✓ подготовка методических рекомендаций для работы по программе;
- ✓ определение критериев эффективности реализации программы;
- ✓ разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы.

#### Функции методических объединений:

- ✓ обобщение передового педагогического опыта учителей секции;
- ✓ диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их преодолению;
- ✓ организация системы работы с молодыми специалистами.

#### Функциональные обязанности учителей:

- ✓ обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ,
- ✓ повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы

#### Функции психолога:

- ✓ анализ развития педагогического коллектива,
- ✓ проведение семинаров, консультаций и других форм по психологическим аспектам реализации программы.

### **Содержание и средства реализации программы**

#### Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:

- ✓ обеспечение нормативной, правовой системы стимулирующего характера педагогическим работникам,
- ✓ аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия,
- ✓ прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в пять лет.

#### Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников школы:

- ✓ составление перспективного плана прогноза потребности в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку педагогических кадров,
- ✓ организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения,
- ✓ расширение образовательного пространства и создание за счет этого необходимых условий для включения педагогов школы в образовательное пространство района, города, области и т. д.
- ✓ интенсификация подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием, специалистов с высшей и первой категориями.

#### Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров:

- ✓ организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала,
- ✓ теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования,
- ✓ развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки педагогических кадров,
- ✓ совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов: обязательные курсы повышения квалификации, участие в работе школы молодого учителя,
- ✓ развитие конкурсного движения педагогов.

#### Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений модернизации системы образования:

- ✓ интеграция достижений педагогической науки и образовательной практики в целях совершенствования учебно-воспитательного процесса и повышения профессиональной компетентности педагогов,
- ✓ практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям,
- ✓ содействие росту педагогического потенциала и творчества, поддержка конкурсного движения педагогов,
- ✓ совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом,
- ✓ распространение передового педагогического опыта и инновационной практики,
- ✓ освоение современных педагогических и воспитательных технологий (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных и т. д.),
- ✓ овладение основами научного анализа собственного педагогического труда учителями, классными руководителями, администрацией.

#### Создание модели личности педагога.

Необходимым условием профессионального роста учителей должно стать овладение ими информационными технологиями на функциональном уровне. Одна из задач повышения квалификации учителей школы - освоение вопросов философии образования, механизмов реализации национального проекта и второго этапа модернизации образования, стандартов и критериев нового качества образования, сущности компетентностного подхода в образовании.

Становление учителя в личностном и профессиональном плане связано с формированием профессиональной позиции, ключевых педагогических компетенций.

Основные пути профессионально-личностных достижений учителя в научно-методической работе:

- ✓ формирование индивидуального банка освоенных и применяемых методических приемов и педагогических технологий;
- ✓ освоение роли учителя-предметника, классного руководителя, воспитателя;
- ✓ продуцирование индивидуальных форм образовательной поддержки во взаимодействие с учениками;
- ✓ системная самообразовательная работа через личностную целостность, рефлексивное прогнозирование, творчество.

В соответствии с концептуальной основой программы модель преподавателя школы - творческая профессионально компетентная личность, осознающая смысл и цели образовательной деятельности, умеющая составлять целостную образовательную программу, наделённая способностью видеть индивидуальные качества учеников, способная к личностному творческому росту.

Конкурентоспособный педагог в условиях реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива, направленной на повышение качества образования должен обладать такими качествами, как педагогическая компетентность, педагогические способности, педагогическая направленность.

Модель педагога-инноватора – личность, владеющая всеми профессиональными компетенциями и обладающая готовностью к активному участию в процессе инновационного развития образовательного учреждения.

- ✓ Настоящий педагог нашей школы должен обладать такими качествами, как:
- ✓ наличие высокого уровня общей коммуникативной культуры, теоретических представлений и опыта организации сложной коммуникации, осуществляемой в режиме диалога
- ✓ способность к освоению достижений теории и практики предметной области: к анализу и синтезу предметных знаний с точки зрения актуальности, достаточности, научности
- ✓ способность к критической оценке и интеграции личного и иного (отечественного, зарубежного, исторического, прогнозируемого) опыта педагогической деятельности
- ✓ стремление к формированию и развитию личных креативных качеств, дающих возможность генерации уникальных педагогических идей и получения инновационных педагогических результатов
- ✓ наличие рефлексивной культуры, сформированность потребности в саморефлексии и в совместной рефлексии с другими субъектами педагогического процесса
- ✓ наличие методологической культуры, умений и навыков концептуального мышления, моделирования педагогического процесса и прогнозирования результатов собственной деятельности
- ✓ готовность к совместному со всеми иными субъектами педагогического процесса освоению социального опыта
- ✓ освоение культуры получения, отбора, хранения, воспроизведения, отработки и интерпретации информации в условиях лавинообразного нарастания информационных потоков
- ✓ принятие понятия профессиональной конкуренции как одной из движущих идей развития личности педагога
- ✓ наличие культуры педагогического менеджмента в широком смысле, то есть стремление к самоопределению в ситуации ценностного выбора и к принятию ответственности за конечный результат педагогического процесса, что определяет профессиональную успешность в условиях конкуренции
- ✓ сформированность теоретических представлений о системно-педагогическом мышлении, наличие опыта системного исследования педагогической деятельности в целом и собственной педагогической деятельности
- ✓ осознание метода педагогической деятельности как одной из высших профессиональных ценностей педагога

**Деятельность** учителя заключается в непрерывном процессе обновления содержания образования, направленные на повышение качества образования:

- ✓ профессиональные знания, овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
- ✓ собственная концепция профессионального и личностного саморазвития;
- ✓ способность к непрерывному образованию: вариативность в образовании;
- ✓ профессиональная ориентация на реализацию актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;
- ✓ педагогическое мышление и рефлексия;
- ✓ педагогическое целеполагание;

- ✓ психолого-педагогическая культура.

**Личные** качества учителя должны постоянно совершенствоваться и включать следующие качества:

- ✓ социальный оптимизм;
- ✓ позитивная «Я – концепция»;
- ✓ мотивация к педагогической деятельности;
- ✓ ценностные ориентации, ценностное самоопределение педагога;
- ✓ адекватная самооценка;
- ✓ социальная толерантность;
- ✓ эмоциональная устойчивость.

### План мероприятий по реализации Программы повышения квалификации членов педагогического коллектива на период 2011-2020 годы

№	Этапы	Сроки	Ответственные
<b>I</b>	<b>Организационный этап</b>		Заместители директора по УВР, методический совет
1.	Создание и введение в деятельность школы программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.	2016-2017 гг.	
2.	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы (диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей).	Ежегодно	Заместитель директора по УВР Руководители предметных кафедр Психологическая служба
3.	Повышение квалификации и переподготовка кадров	Согласно графику	Заместитель директора по УВР
4.	Развитие и совершенствование сложившейся модели методической службы школы, направленной на повышение педагогической компетентности учителя, его социальной мобильности.	2016-2018 гг.	Заместители директора по ВР и УВР Руководители ШМО
5.	Создание банка данных эффективности взаимодействия «учитель-ученик» как оценки социально-профессионального результата деятельности учителя.	Ежегодно	Заместители директора УВР Руководители ШМО
<b>II</b>	<b>Технологический этап. Основные направления реализации программы</b>		Заместители директора по УВР Руководители ШМО
1.	Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации	2017-2019 гг.	

	членов педагогического коллектива		
2.	<p>Формирование творческих групп педагогов, сориентированных на работу по следующим направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ формирование профессиональной компетентности и социальной мобильности учителей-предметников;</li> <li>✓ метод проектов в развитии личности учителя и формировании ключевых образовательных компетентностей;</li> <li>✓ интеграция урочной и внеурочной деятельности в достижении нового качества образования;</li> </ul>	Ежегодно	Творческая (проблемная) группа педагогов, Заместители директора по УВР Руководители ШМО
3.	Апробация новых форм и методов изучения и обобщения педагогического опыта учителя, его педагогического мастерства	В соответствии с планом работы	Заместители директора по УВР Руководители ШМО
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Проведение целевых, проблемных, методических семинаров</li> <li>✓ «Как проектировать универсальные учебные действия в начальной школе»,</li> <li>✓ «Формирование исследовательских навыков у обучающихся»</li> <li>✓ «Подходы к организации работы с педагогическими затруднениями учителя при введении ФГОС НОО ОВЗ»</li> <li>✓ «Использование интерактивных технологий в преподавании учебных дисциплин 1-го класса»</li> <li>✓ «Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья»</li> </ul>	В соответствии с планом работы	Заместители директора по УВР Руководители ШМО
<b>III</b>	<b>Рефлексивно – обобщающий этап</b>		Заместители директора по УВР Руководители ШМО
1.	Структура, методика и механизм управления непрерывным самообразованием и самореализацией учителя в рамках программы.	2019-2020гг.	
2.	Анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации членов педагогического коллектива, проектирование деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе развития современного образования.		

3.	Обобщение и презентация опыта работы по обновлению целей, структуры содержания образования, использования новых технологий в достижении нового качества образования.		
----	--	--	--

### **Материально-техническое обеспечение реализации программы**

- ✓ материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда,
- ✓ поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди учителей,
- ✓ поддержка и материальное обеспечение участия школы в различных конкурсах, фестивалях и т. д.,
- ✓ приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса,
- ✓ оснащение материальной базы предметных кабинетов,
- ✓ приобретение современной педагогической литературы в методический школьный кабинет,
- ✓ пополнение медиатеки.

### **Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников**

- ✓ создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы (наличие кабинета здоровья, медицинского кабинета, спортивных залов, рациональной педагогической нагрузки и расписания, и т. д.),
- ✓ проведение ежегодного медицинского осмотра,
- ✓ организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий, направленных на релаксацию и сохранение профессионального долголетия,

### **Ожидаемые результаты**

- ✓ повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в школы;
- ✓ положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности школы в целом;
- ✓ закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;
- ✓ создание условий для изменения статуса учителя, перевод его с позиции “урокодателя” на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

### **Оценка эффективности программы**

Эффективность программы будет оцениваться по количественным и качественным показателям:

- ✓ количество повысивших квалификацию педагогов;
- ✓ качество преподавания;
- ✓ качество обученности и успеваемости;
- ✓ уровень и качество проводимых школой семинаров, круглых столов, конференций.