

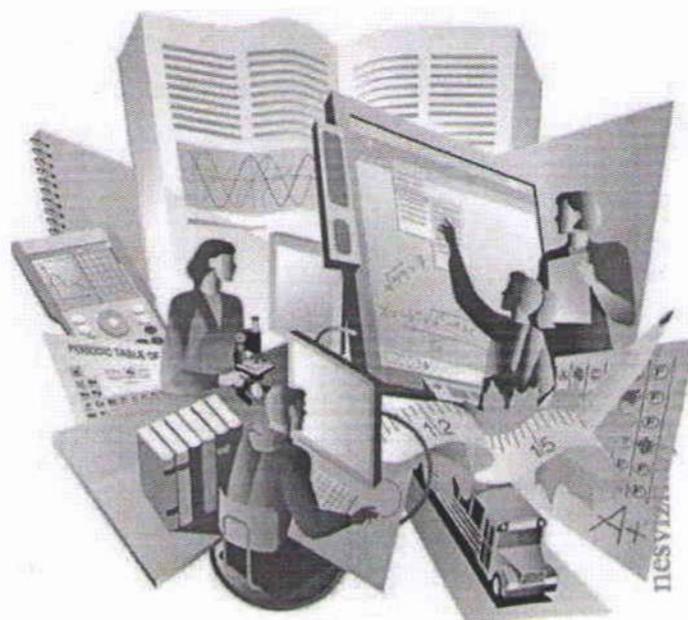
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Катынская средняя школа
Смоленского района Смоленской области

Рассмотрено
на заседании педагогического
совета школы _____
Протокол от 10.01.2019 г. № 2

Утверждаю:
Директор МБОУ Катынская СШ
_____ Н.И. Старовойтова
Приказ № 21 - о
от 14.01.2019 г.

Рассмотрено
на заседании профсоюзного
комитета школы
Протокол от 26.12.2018 г. № 10

Программа повышения уровня профессионального мастерства педагогов



2019 г.

Паспорт Программы

Разработчик Программы	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Катинская средняя школа Смоленского района Смоленской области
Цель Программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Создание мобильной системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников образовательного учреждения способной удовлетворить потребности любого педагога с учётом потребностей школы.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Создание оптимальных условий для повышения образовательного уровня педагогических работников по квалификации с учётом современных требований. ➤ Развитие нормативно-правовой базы по созданию условий повышения квалификации педагогических работников. ➤ Совершенствование учебно-методического и информационно-технического обеспечения УВП педагогов с учётом современных тенденций развития образования. ➤ Повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства. ➤ Разработка индивидуальных программ повышения квалификации педагогов. ➤ Вооружение новыми профессиональными знаниями, компетенциями, необходимыми для реализации ФГОС; прогрессивными педагогическими технологиями.
Сроки реализации Программы	2019 г.-2021 г.
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Создание системы повышения квалификации педагогов школы. ➤ Повышение профессионального мастерства педагогов. ➤ Внедрение современных технологий обучения в учебный процесс.

Пояснительная записка

Модернизация российского образования требует специалистов и руководителей, владеющих современными прогрессивными технологиями, и как следствие, требует их повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Вместе с тем надо отметить, что работа в школе по повышению квалификации педагогов носит в большей степени методический характер.

Поэтому необходимо смоделировать систему повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов, применить всевозможные ресурсы для решения этой проблемы, оснастить её современным техническим и учебно-методическим обеспечением, усовершенствовать нормативно-правовую базу; создать гибкую и мобильную систему, способную удовлетворить потребности в повышении квалификации для эффективного осуществления модернизации образования в школе в условиях реализации ФГОС.

В связи с модернизацией образования в России, с внедрением ФГОС второго поколения педагогические работники ОУ нуждаются в повышении квалификации или профессиональной переподготовке. Механизмы, действующие в школе сегодня, не решают этой проблемы в полном объёме. Единственной системой способной подготовить учителя к работе для реализации ФГОС является система повышения квалификации, профессиональной переподготовки в силу присущих ей качеств: гибкость к изменениям, ориентации на существующий спрос и индивидуализацию обучения, ориентации на последние достижения в науке и технике; использование эффективных методов, технологий и средств обучения.

Повышение квалификации работников школы является важным фактором, обеспечивающим повышение качества образования учащихся.

Педагоги МБОУ Катинской СШ проходят курсовую подготовку по повышению уровня предметной компетенции, ознакомлению с основными тенденциями развития образования в целом, повышения уровня владения информационно-коммуникативными технологиями обучения учащихся. Педагоги школы посещают методические и обучающие семинары. Ежегодно педагоги школы проходят курсы повышения квалификации в ГАУ ДПО СОИРО.

Система методической работы в школе постоянно развивается через применение новых форм и методов.

Решение основных задач общего образования и его научно-методического обеспечения в первую очередь зависит от профессиональной компетентности педагогических работников - главных исполнителей требований ФГОС, так как профессионализм педагога в преподаваемой дисциплине является одним из важных критериев эффективности подготовки выпускника.

Анализ методической работы школы, курсовой подготовки учителей показали необходимость новых организационных решений подготовки педагогов, создание системы на долгосрочный период, как единой системы, так и индивидуальной.

Концепция развития.

Для обеспечения эффективной системы повышения квалификации педагогов необходимо введение дистанционного обучения с применением коммуникационных технологий. Новый подход к переподготовке кадров способствует более быстрому обращению теоретических знаний в умения и навыки, что обеспечивает высокий уровень компетентности и профессионального мастерства.

Форма проведения: проблемные краткосрочные курсы, семинары, вебинары, педагогические мастерские, творческие группы.

Данное направление освоения знаний планируется через индивидуальные программы повышения квалификации педагогов, где большая роль отводится самообразованию.

Другой путь - профконсультирование (дистанционное) у специалистов данного направления через ВУЗы, ОУ, применяя информационно-коммуникационные технологии. Это должно стать ведущим направлением повышения квалификации педагогов, что способствует переориентации профессионального сознания на новые нестереотипные виды деятельности, вооружению их новыми знаниями и умениями, прогрессивными производственными и педагогическими технологиями.

Деятельность педагогов рассматривается на заседаниях школьных методических объединений, ведётся диагностика профессионального мастерства, проводится корректировка индивидуального плана развития педагога, что позволит работать в условиях реализации ФГОС для улучшения качества образования в учреждении.

Для того чтобы педагогический коллектив был готов к восприятию всех инноваций, которые появляются в учебно-воспитательном процессе в новых социально-педагогических условиях, необходимы:

- переориентация профессионального сознания и мышления на новые нестереотипные модели педагогической деятельности;
- вооружение новыми профессиональными знаниями и умениями, необходимыми для реализации требований федерального компонента стандарта общего образования, прогрессивными педагогическими технологиями;
- социокультурное развитие личности педагога;
- освоение практических способов и методов определения развитости и сторон личности учащихся, выявление и прогнозирование самого процесса его развития.

Модель повышения педагогического мастерства

Цель: создание мобильной системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников ОУ способной удовлетворить любые потребности в интересах школы.

Реализация модели направлена на:

- индивидуализация обучения;
- использование новых эффективных технологий;
- применение новых методов и современной техники для эффективной организации и управления обучением, обеспечения гарантированного качества обучения;
- специальная подготовка и систематическое повышение квалификации.

Основные задачи:

- создание условий для повышения образовательного уровня педагогических работников;
- развитие нормативно-правовой базы по созданию условий повышения квалификации педагогических работников;
- совершенствование учебно-методического и информационно-технического обеспечения УВП педагогов с учётом современных тенденций развития образования;
- повышение мотивации педагогов на получение современных знаний;
- вооружение новыми профессиональными знаниями, компетенциями, необходимыми для реализации ФГОС; прогрессивными педагогическими технологиями.

Сохранение и развитие кадрового потенциала.

Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов.

Цель: обеспечение современного образовательного процесса квалифицированными кадрами и развитие механизмов, способствующих росту профессионального потенциала образовательной системы школы.

Цель: создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов в рамках модернизации образования.

Основные задачи:

- совершенствование системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников школы;
- повышение престижа педагогической профессии;
- социально-правовая защита педагогических кадров.

Основные задачи:

- осуществление курсовой подготовки и переподготовки учителей;
- совершенствование научно-методической работы;
- организация научно - педагогического сопровождения учителя в условиях реализации ФГОС;
- внедрение современных образовательных технологий;
- внедрение системы оценки качества образования.

Прогнозируемый результат:

- в ходе реализации программы будут созданы условия для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы школы, способного выполнять современные требования к содержанию учебно-воспитательного процесса.
- будут сформированы группы педагогов, способных вести результативную инновационную деятельность, принимать участие в разработке инновационных проектов, в конструировании образовательных программ и их осознанной реализации.

Прогнозируемый результат:

- в ходе реализации программы будут созданы условия для успешной мотивации учителей к самореализации.

Параметрами оценки результатов станут:

- уровень владения технологиями личностно-ориентированного обучения;
- информированность учителей по вопросам образования, технологий образовательного мониторинга и умение применять на практике полученные знания;
- коммуникативная компетентность (учитель-ученик-родитель);
- уровень профессиональной компетентности;
- саморефлексия.

Мероприятия по реализации модели повышения педагогического мастерства

Мероприятия направлены на:

- оптимизацию вариативной системы повышения квалификации педагогических кадров;
- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческих инициатив педагогов;
- развитие системы социально-правовой защиты педагогических кадров;
- подготовку педагогов, позволяющую сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем;
- ликвидацию основного противоречия, заключающегося в несоответствии уровня профессионально-педагогической подготовленности современного учителя, его личностного профессионального потенциала и требований, предъявляемых к нему в педагогической деятельности;
- поиск новых подходов к решению проблем.

№	Направление и содержание деятельности	Сроки	Ответственные
Сохранение и развитие кадрового потенциала			
1	Изучение образовательных потребностей педагогов	Август-сентябрь каждого года	Зам. директора по УВР
2	Перспективный план повышения квалификации	Октябрь (ежегодно)	Зам. директора по УВР
3	Разработка годовых планов	ежегодно	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР
4	Аттестация учителей и руководителей	По мере необходимости	Зам. директора по УВР Учителя
5	Работа ШМО по основным вопросам реализации ФГОС	2019-2021г.г.	Зам. директора по УВР Руководители ШМО
6	Участие педагогов в работе ШМО, РМО, РУМО (вебинары)	2019-2021 г.г.	Зам. директора по УВР Руководители

			ШМО Учителя
7	Оказание профессиональной методической помощи через семинары, консультации другие виды занятий	Систематическ и	Зам. по УВР, руководитель ШМО
Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов			
<i>1. Организационные мероприятия</i>			
1.1	Формирование нормативно-правовой базы	2019 г.	Администрация школы
1.2	Обновление базы данных по педагогическим кадрам	Ежегодно	Зам. директора по УВР Руководители ШМО
1.3	Формирование состава ШМО	ежегодно	Директор школы
1.4	Планирование методической работы	ежегодно	Зам. директора по УВР Руководители ШМО
1.5	Развитие структуры методической работы в школе	Весь период	Зам. директора по УВР Руководители ШМО
1.6	Внедрение новых форм методической работы	Весь период	Зам. директора по УВР Руководители ШМО
1.7	Перспективное планирование повышения квалификации педагогов	Октябрь (ежегодно)	Зам. директора по УВР
1.8	Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов	Весь период	Зам. директора по УВР
1.9	Корректировка тем самообразования педагогов	Сентябрь (ежегодно)	Руководители ШМО
<i>2. Методическая работа</i>			
2.1	Работа ШМО учителей	Постоянно	Руководители ШМО
2.2	Проведение методических дней	Декабрь, март (ежегодно)	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Руководители ШМО
2.3	Научно-практические конференции.	Февраль (ежегодно)	Зам. директора по УВР Руководители ШМО

2.4	Работа творческих групп по проблемам обучения и воспитания обучающихся	По мере необходимости	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР
2.5	Формирование и корректировка портфолио учителя, ученика.	Постоянно	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР
2.6	Проведение смотров кабинетов.	1 раз в полугодие (ежегодно)	Руководители ШМО
2.7	Подготовка и проведение предметных недель.	Ежегодно по плану школы	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Руководители ШМО Учителя-предметники
2.8	Консультирование педагогов по проблемам обучения и воспитания.	По необходимости	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Руководители ШМО
2.9	Участие педагогов в районных семинарах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства.	В течение всего периода	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР
2.10	Участие педагогов в конкурсах различного уровня	В течение всего периода	Руководители ШМО Педагоги
3. Научно-исследовательская деятельность			
3.1	Мониторинг «Учебные достижения обучающихся»	Ежегодно	Зам. директора по УВР Педагог-психолог Руководители ШМО Учителя
3.2	Проектная деятельность: ➤ работа по подготовке индивидуальных проектов (9 класс) ➤ работа по подготовке межпредметных проектов (5-8 и 10 классы) ➤ работа учителей начальных классов по формированию первоначальных проектных навыков (1-4 классы)	По плану школы	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Руководители ШМО
3.3	Научно-исследовательская работа	В течение	

		всего периода	
<i>4. Аналитическая деятельность</i>			
4.2	Образовательный мониторинг	Постоянно	Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Руководители ШМО
4.3	Анкетирование педагогов	По необходимости	
4.4	Работа школьных методических объединений	Постоянно	
4.6	Обобщение педагогического опыта. Отчеты учителей по теме самообразования.	По плану работы ШМО	