



«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №7
городского округа Стрежевой
с углубленным изучением
отдельных предметов»

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №7 городского округа Стрежевой с углубленным
изучением отдельных предметов (МОУ «СОШ№7»)»
616780, Томская область, г. Стрежевой
ул. Коммунальная, 1 ☎ факс (382-59) 3-57-99
✉ e-mail: shkola7@yandex.ru
Адрес сайта: shkola7.ucoz.org



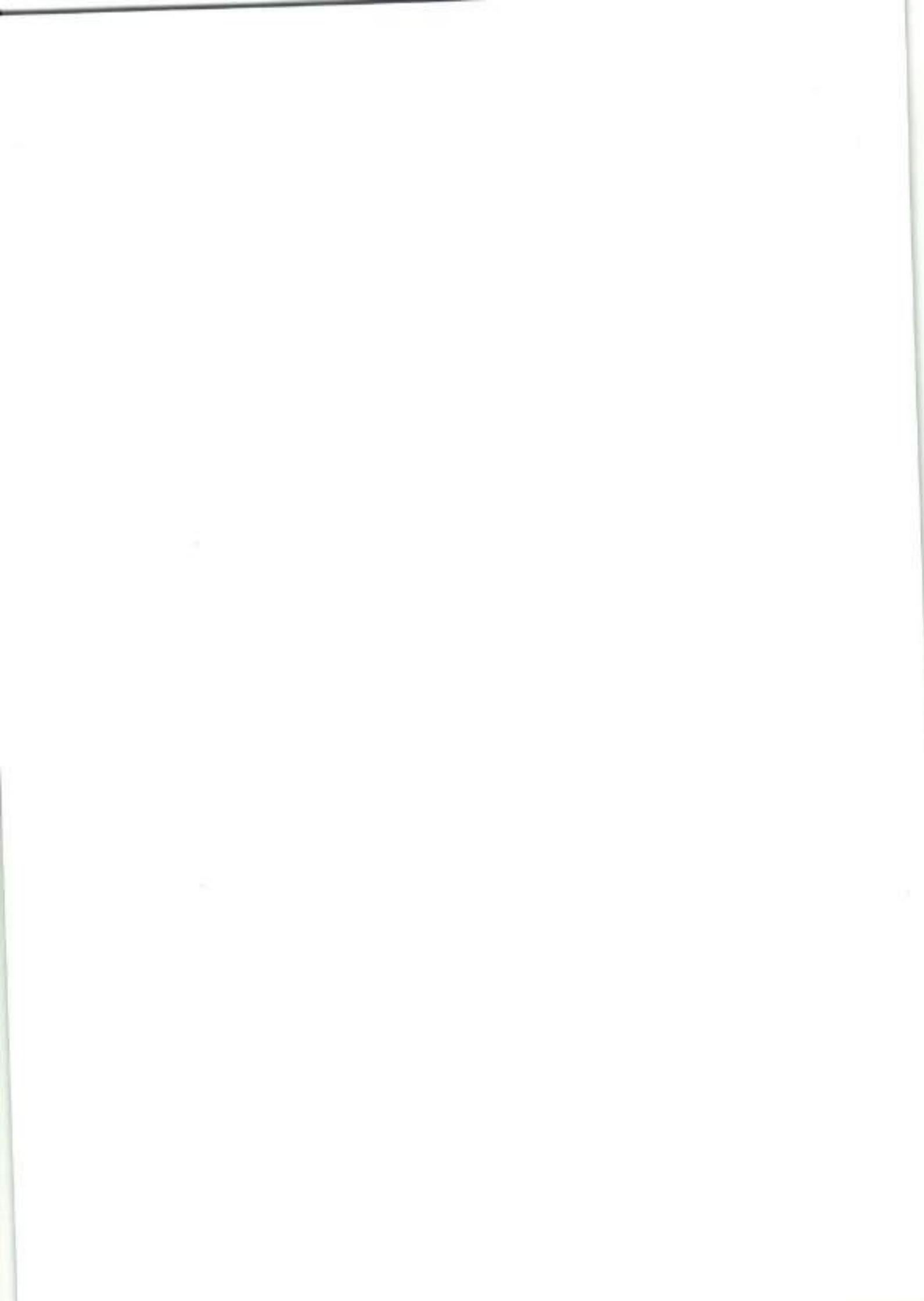
УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ№7»

Г.П.Портнова Г.П.Портнова

ПРОГРАММА

«Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников МОУ «СОШ№7»»



ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ

Наименование программы	«Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников МОУ «СОШ №7»
Основной разработчик и исполнитель программы	Портнова Г.П., директор МОУ «СОШ №7»
Участники программы	Администрация, педагоги МОУ «СОШ №7»
Цель	Создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов через организацию непрерывного процесса обучения и активные формы деятельности в рамках внутришкольной системы повышения квалификации
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через совершенствование модели внутришкольной системы повышения квалификации. 2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта образования поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме. 3. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя; выявить изменения в их педагогической деятельности и влияние этих изменений на уровень успеваемости, качества знаний учащихся. 4. Разработать методические рекомендации для образовательных организаций по внедрению модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогических кадров.
Сроки и этапы реализации программы	<p>Реализация программы запланирована в период с 2022 по 2027 гг.</p> <p>Этапы реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 этап – Установочно-диагностический (сентябрь-декабрь 2022г). Анализ ресурсных возможностей педагогов школы. Создание организационно-управленческих условий для реализации программы. 2 этап – Модельно-функциональный (январь 2023 г. – ноябрь 2026 г). Проведение мероприятий по достижению целей программы. Развитие комплексной системы мониторинга. Корректировка программы. 3 этап – Оценочно-результативный (ноябрь 2026 г. - май 2027г). Самооценка эффективности реализации модели повышения квалификации в школе. Создание продукта программы и диссеминация опыта.
Предполагаемые результаты программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через реализацию модели с использованием персонализированных программ профессионального развития педагога. 2. Повышение качества образования. 3. Создание образовательного учреждения высокой педагогической культуры. 4. Обобщение и распространение опыта работы среди общеобразовательных организаций города. 5. Обновление учебного оборудования, учебно-методической литературы.



Введение.

Достижение нового качества образования в процессе модернизации в значительной степени зависит от обеспечения системы образования высококвалифицированными кадрами. Решение проблем развития образования и качественных его перемен связывается с изменениями и в педагогической деятельности, и в системе повышения квалификации.

Успешная реализация национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», внедрение Федерального государственного образовательного стандарта образования, реализация комплекса мер по модернизации общего образования всецело зависят от подготовки педагогических кадров, поэтому особую актуальность приобретает задача создания необходимых условий для совершенствования кадрового потенциала.

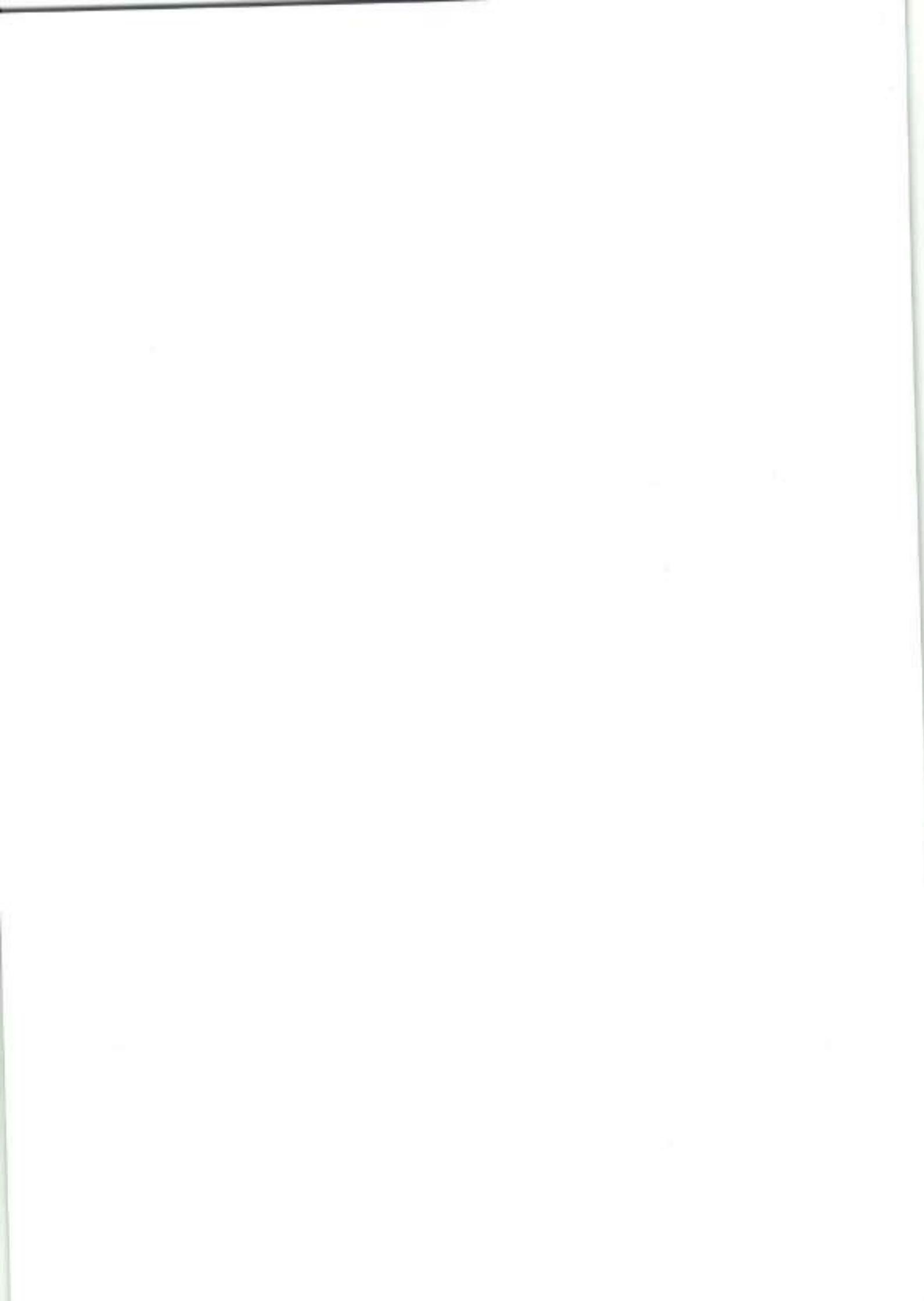
Потребности организаций образования в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- образовательные учреждения опущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

При этом важно отметить, что под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей. Иными становятся принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога. Это саморазвитие, самоинициатива и самомотивация, диагностичность и инновационность. Меняется и позиция участников методической работы: это учитель - субъект, активно участвующий в разных формах повышения своего профессионального мастерства. На смену традиционным формам методической работы приходят новые, предполагающие высокую степень активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности.

Вступивший в силу с 1 сентября 2013 года "Закон об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ [1] профессиональному развитию учителя и качеству образования уделяет достаточно большое внимание. В пункте 1.5 статьи 48 говорится, что педагогические работники обязаны применять формы, методы обучения и воспитания, которые обеспечивают высокое качество образования. Пункт 5.2 статьи 47 свидетельствует, что педагогические работники не реже чем один раз в три года имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности. В пункте 1.7 статьи 48 говорится, что систематически повышать свой профессиональный уровень входит в обязанности педагогического работника. Кроме того, в «Законе об образовании в РФ» в подпункте «з» пункта 1 статьи 29 говорится, что образовательные организации должны обеспечить открытость и доступность информации о педагогических работниках, которые работают в данной организации. То есть на сайте образовательной организации должна содержаться информация о персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы. Таким образом, данные статьи закона обязывают руководителей образовательных организаций уделять особое внимание уровню профессиональной квалификации своих педагогов и создавать необходимые условия для их профессионального развития.

Также в Законе Российской Федерации «Об образовании», Положении о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений отмечается усиление личной ответственности педагога за



результаты своего труда, что напрямую влияет на необходимость непрерывного повышения профессионализма специалистов. Таким образом, непрерывность образования педагога современной школы становится необходимым условием профессиональной самореализации учителя, продуктивной педагогической деятельности, формирования высокого уровня мастерства учителя. Все это, в свою очередь, является важнейшим условием индивидуального развития личности учителя.

В организации работы школы по управлению профессиональным развитием педагогов могут быть выделены четыре основных технологических этапа:

- 1 этап. Планирование процесса внутришкольного повышения квалификации.
- 2 этап. Организация процесса внутришкольного повышения квалификации.
- 3 этап. Мотивация процесса повышения квалификации педагогов. Выделение этого этапа носит условный характер, т.к. одним из условий эффективности мотивационных инструментов, которые используются в организации для повышения интереса к обучению, является необходимость их реализации на постоянной основе.
- 4 этап. Контроль процесса и определение эффективности повышения квалификации. Мониторинг отношения сотрудников и руководителей подразделений к процессу и результатам повышения квалификации.

Управление профессиональным развитием педагогов необходимо рассматривать, опираясь на аксиологический подход, позволяющий развивать у учителей так называемую корпоративную идентичность. Корпоративная идентичность — чувство принадлежности к организации, в которой работаешь. Наличие у педагога чувства корпоративной идентичности означает, что он не только осознает идеалы организации, формально соблюдает правила и нормы поведения в организации, но и внутренне полностью принимает корпоративные ценности, ассоциирует себя с организацией, рассматривает свою жизнь во взаимосвязи с жизнью организации. Цели организации становятся лично значимыми для педагога. Соответственно, многократно возрастает роль внутришкольной системы повышения квалификации, именно как фактора развития профессионализма учителя и его личностного развития. Именно школа может и должна сегодня выступать основным учебно-методическим центром непрерывного инновационного профессионального образования учителей, где в процесс повышения квалификации без отрыва от производства может втягиваться практически весь педагогический коллектив.

На основании вышесказанного актуальность представляемой программы очевидна для развития МОУ «СОШ №7». В программе показана система непрерывной подготовки педагогов к работе в современных условиях в отдельно взятой школе, что определяет практическую значимость программы.

Разработчики программы: администрация, руководители школьных методических объединений, педагоги МОУ «СОШ №7».

Участники программы: администрация, педагоги школы.

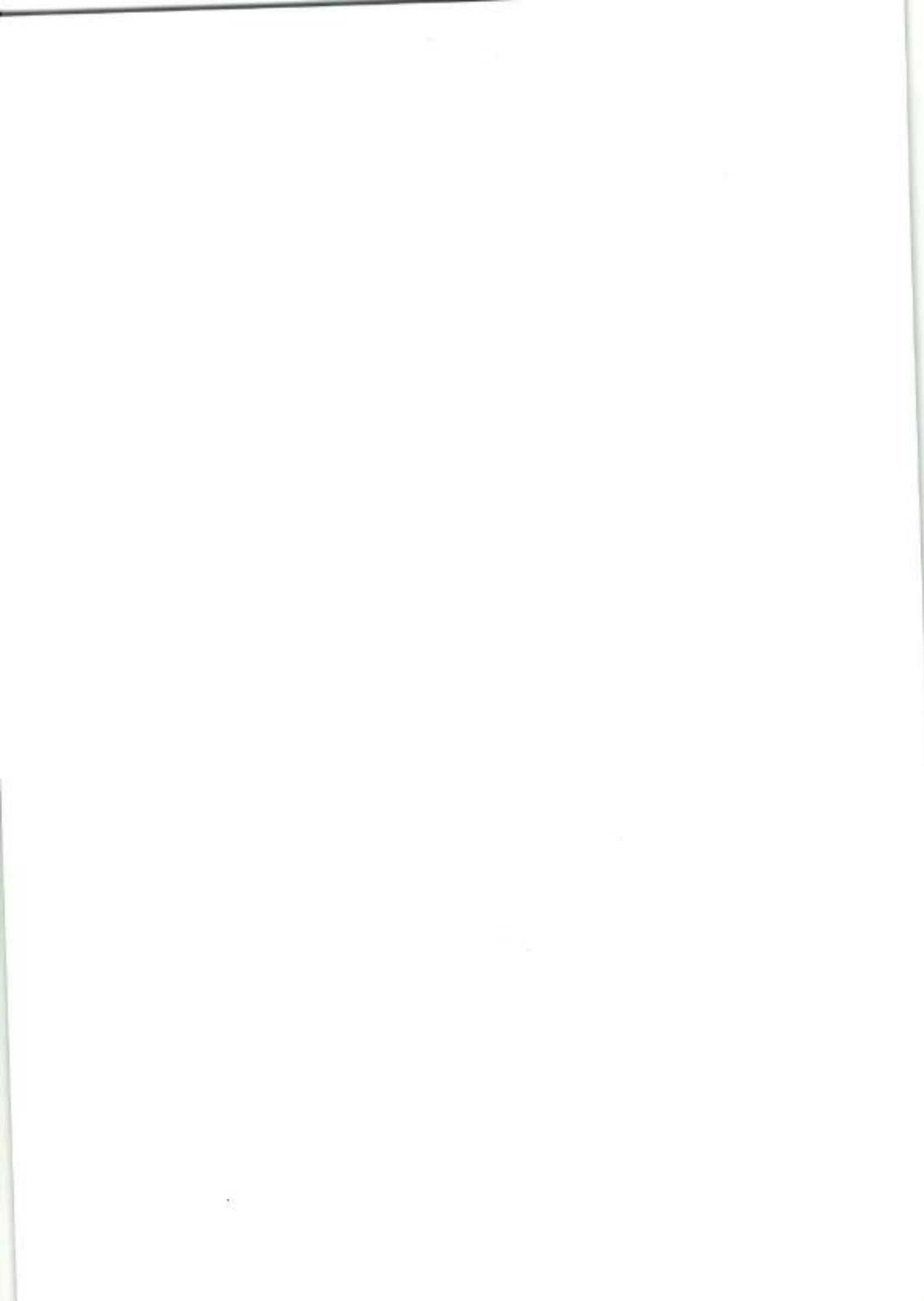
Нормативная база:

1. Конституция Российской Федерации;
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
3. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»;
4. Государственная программа "Развитие образования в Томской области" (2019-2026 гг.).

Характеристика педагогического коллектива и анализ уровня профессиональных компетенций учителей школы.

В образовательном учреждении выполнены целевые значения показателей, направленные на повышение эффективности образования, установленные на муниципальном уровне:

- среднестатистическая численность педагогических работников – 44 человека;



- ↓ среднесписочная численность работников административно-управленческого персонала – 7 человек;
- ↓ численность педагогических работников, имеющих квалификационную категорию – 36 человек;
- ↓ численность педагогических работников в возрасте до 30 лет – 12 человек;
- ↓ численность педагогических работников в возрасте до 35 лет – 10 человек;
- ↓ молодые специалисты – 2 человека.

Показатель		Кол-во	%
Укомплектованность штата педагогических работников (%)		44	100%
Всего педагогических работников: Из них:		44	
	- начального общего образования	15	31%
	- основного общего образования	17	40%
	- среднего общего образования	12	29%
	- из них высших совместителей	0	0
Вакансии (указать должности)		нет	-
Образовательный ценз педагогических работников	- с высшим образованием	40	90,5%
	- с незаконченным высшим образованием	0	
	- со средним специальным образованием	4	9,5%
Соответствие уровня квалификации педагогических и иных работников требованиям квалификационной характеристики по соответствующей должности (по каждому предмету учебного плана)		Соответствуют	100%
Педагогические работники, освоившие программы дополнительного профессионального образования не реже одного раза в пять лет		44	100%
Педагогические работники, имеющие квалификационную категорию	- всего	36	82%
	- высшую	12	27%
	- первую	24	55%
	- соответствующие	3	7%
Состав педагогического коллектива	- учитель	42	95%
	- учитель-логопед	1	2%
	- педагог-психолог	1	2%
Состав педагогического коллектива по стажу работы	1-5 лет	11	26%
	5-10 лет	8	17%
	10-19 лет	7	14%
	свыше 20 лет	18	43%
Педагогические работники, имеющие государственные и ведомственные награды, почетные звания		17	40%

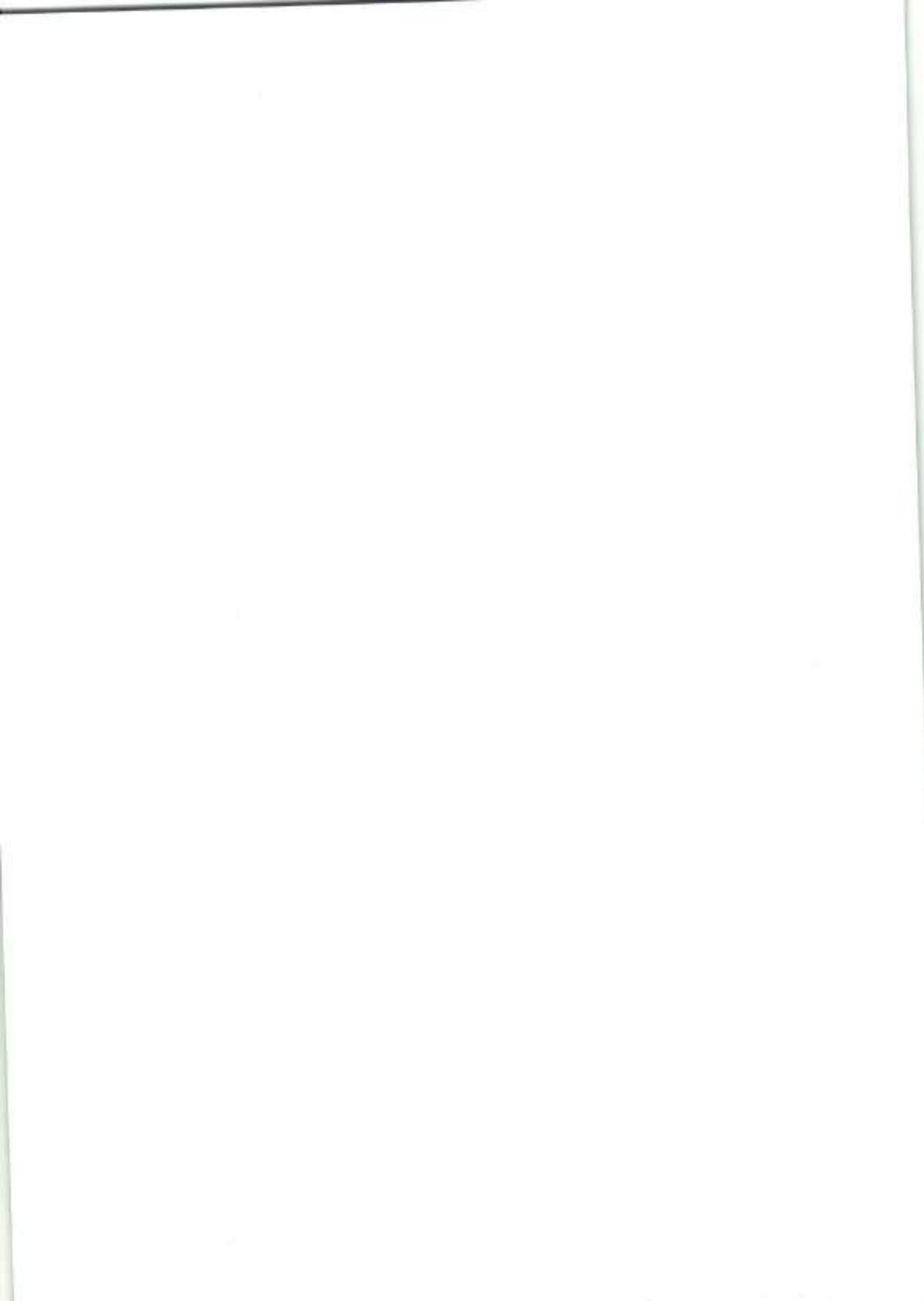
Важнейшим показателем стабильности школьного коллектива является стремление его членов к самосовершенствованию.

В 2022-2023 уч. году улучшились показатели, характеризующие уровень квалификации педагогических работников: на 3% увеличилось число педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории (79% учителей). Это свидетельствует о высоком профессиональном уровне педагогов.

Все члены администрации имеют переподготовку по специальности «Менеджмент в образовании».

В соответствии с перспективным планом профессионального развития работники своевременно прошли курсы повышения квалификации.

Уровень профессиональной грамотности учителей высокий, благодаря их участию в научно-практических конференциях, педагогических советах, лекциях, конкурсах и семинарах различного уровня.



Уровни участия	Количество педагогов, участвующих в конкурсе	Количество победителей, призеров	Эффективность участия, %
2020-2021			
Муниципальный	2	1	50%
Областной/региональный	10	3	40%
Всероссийский	8	5	62%
2021-2022			
Муниципальный	1	1	100%
Областной/региональный	11	11	100%
Всероссийский	5	2	40%
2022-2023			
Муниципальный	3/1	2	67%
Областной/региональный	6/1	5	83%
Всероссийский	9/0	8	89%

Использование информационных технологий в образовательном процессе – требование, предъявляемое современным обществом к качеству образования. Все педагоги школы в полной мере владеют навыками работы в различных программах для создания презентаций к уроку, разработки тестов, в том числе электронных, все имеют возможность работать с интерактивной доской. Уроки проводятся с использованием мультимедийного оборудования. В школе созданы условия для личностного и профессионального роста педагогов.

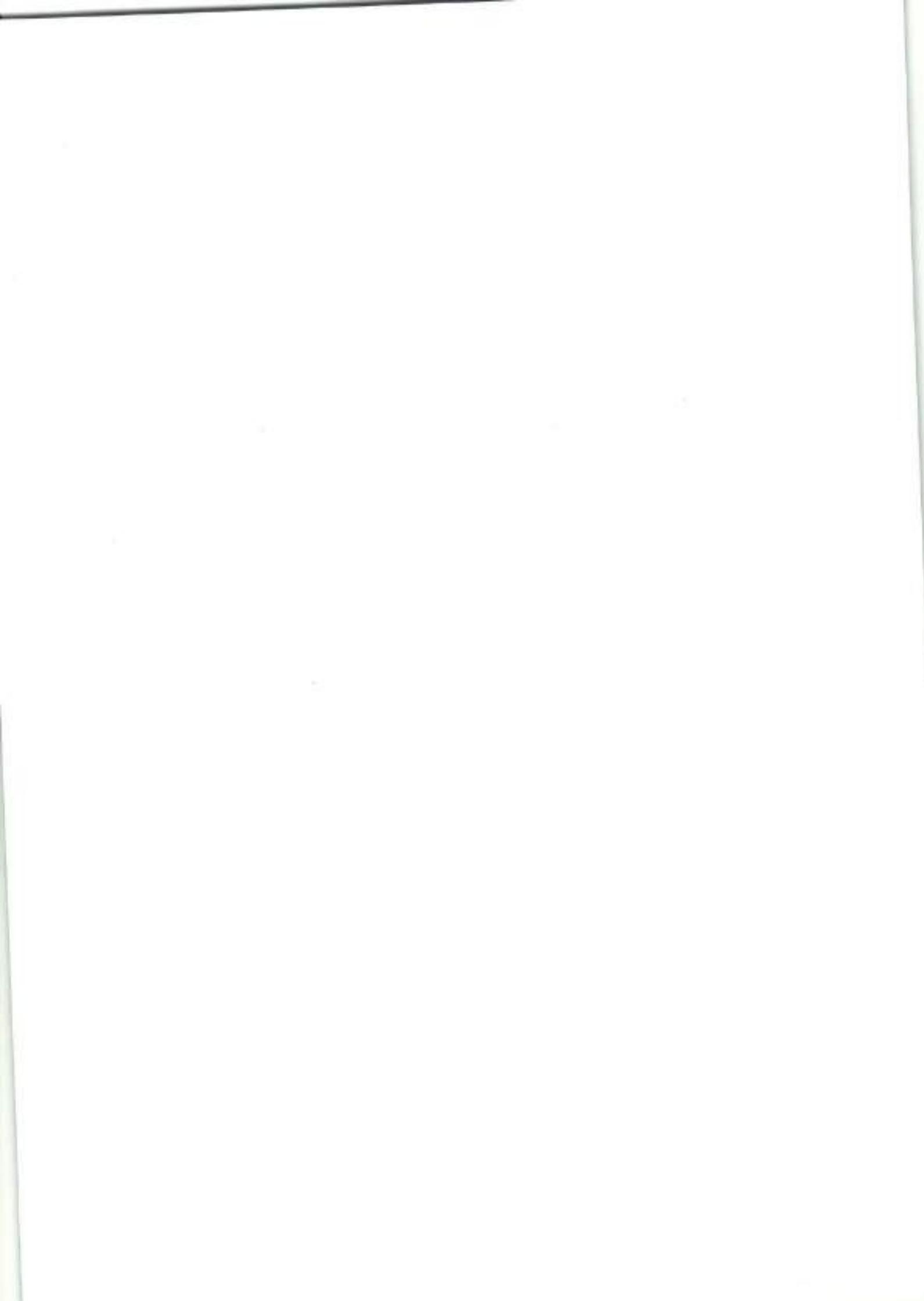
Педагоги школы активно участвуют в работе жюри предметных олимпиад и конкурсов, экспертных комиссий по аттестации учителей города.

В 2022- 2023 учебном году педагоги продолжили практику участия в работе дистанционных семинаров, вебинаров по актуальным вопросам методики преподавания общеобразовательных предметов, ФГОС, подготовки к ГИА. На базе школы продуктивно действует городская опорная площадка по наставничеству на уровне начальной школы. В 2022-2023 году школа продолжила сотрудничество школы и Нижневартковского университета по созданию условий для осуществления взаимосвязанного сотрудничества, направленного на формирование обогащенной развивающей среды для обучающихся и повышения профессиональной компетенции педагогов. Вместе с тем, выявлены ряд проблем в профессиональной подготовке учителя:

- недостаточная подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации;
- повышение качества профессионального уровня учителя в основном осуществляется посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умениях за счет копирования их в своей деятельности;
- недостаточная профессиональная подготовка некоторой части учителей-выпускников педагогических вузов и вновь прибывших педагогов;
- недостаточное использование новых источников информации в поиске и реализации инновационных идей;
- уроки часто носят традиционный характер, учащиеся не вовлечены в активную поисковую и творческую деятельность;
- консерватизм некоторой части педагогов;
- существующая система повышения квалификации недостаточно ориентирована на изменение квалификационного потенциала.

В результате проведенного анкетирования и диагностики учителей выявлены противоречия:

- между потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно эффективными традиционными формами её повышения;



- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и отсутствием у большинства из них знаний современных технологий, методов и форм обучения и воспитания;

- между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах и недостаточной разработанностью механизма их профессиональной подготовки в условиях образовательного учреждения. На основании этих противоречий сформулирована проблема - необходимость создания в образовательном учреждении условий для повышения профессиональной компетентности педагогов с целью повышения качества образования.

Цели и задачи программы.

Цель программы:

создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов через организацию непрерывного процесса обучения и активные формы деятельности в рамках внутришкольной системы повышения квалификации.

Задачи:

1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через совершенствование модели внутришкольной системы повышения квалификации.
2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта образования, поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.
3. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя; выявить изменения в их педагогической деятельности и влияние этих изменений на уровень успеваемости, качества знаний учащихся.
4. Разработать методические рекомендации для образовательных организаций по внедрению модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогических кадров.

Система показателей по достижению целей программы

Непрерывный характер процесса повышения квалификации педагогов. Высокие показатели мониторинговых исследований удовлетворенности педагогов результатами профессионального развития:

- ✓ Сформированность и совершенствование диагностического инструментария для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя;
- ✓ системное использование большинством педагогов школы образовательных технологий, методов активного обучения; коллективных и групповых форм работы в соответствии с требованиями обновленного ФГОС образования;
- ✓ наличие в плане работы школы мероприятий, соответствующих образовательным потребностям педагогов;
- ✓ активное сетевое взаимодействие.

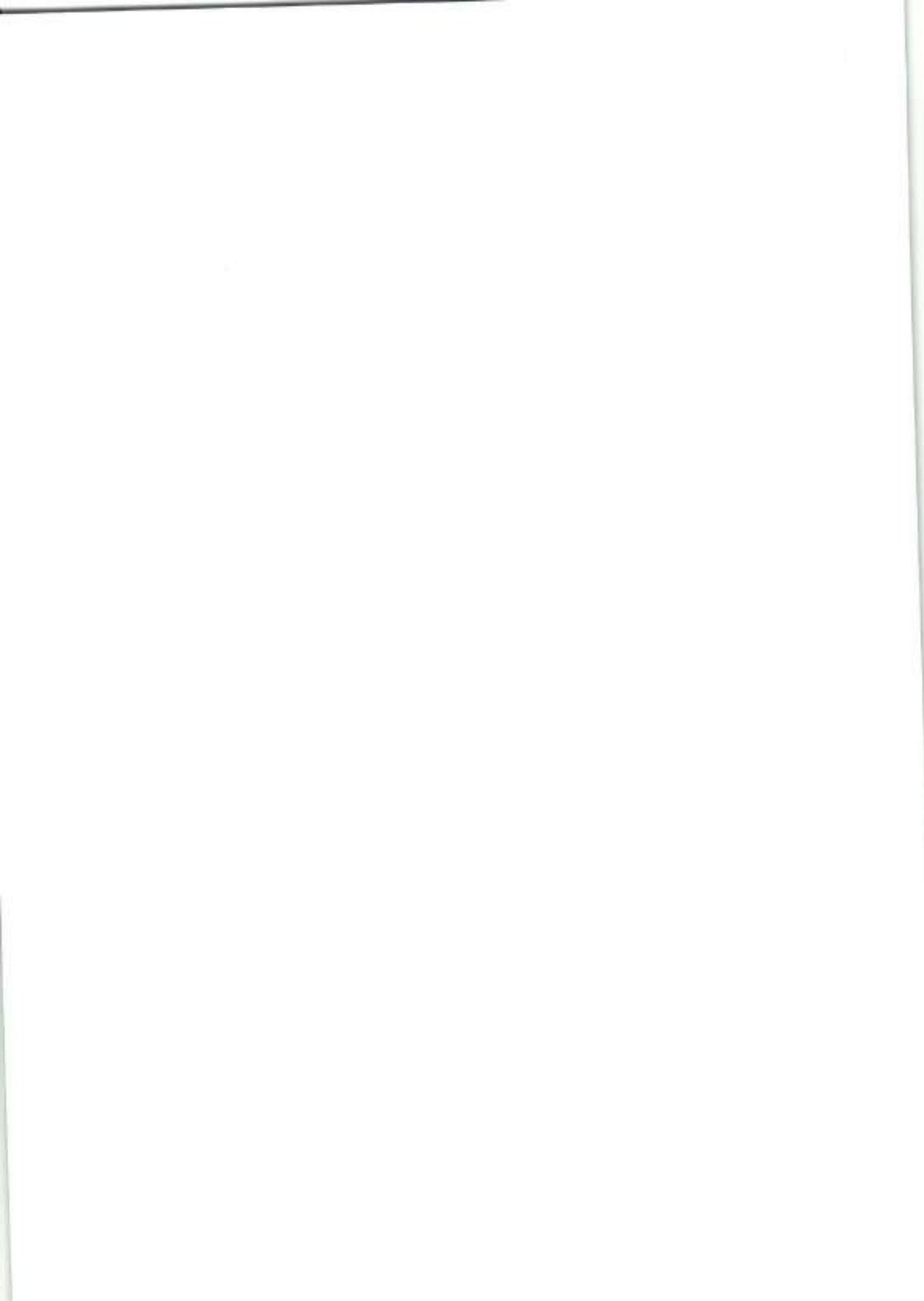
Повышение педагогического мастерства педагогов школы:

- активное и результативное участие в педагогических конкурсах различного уровня;
- диссеминация опыта работы;
- наличие авторских разработок программ внеурочной деятельности;
- обобщение опыта.

Повышение качества образования по результатам внутреннего контроля, в том числе итоговой аттестация выпускников.

Ожидаемые результаты и эффекты реализации программы.

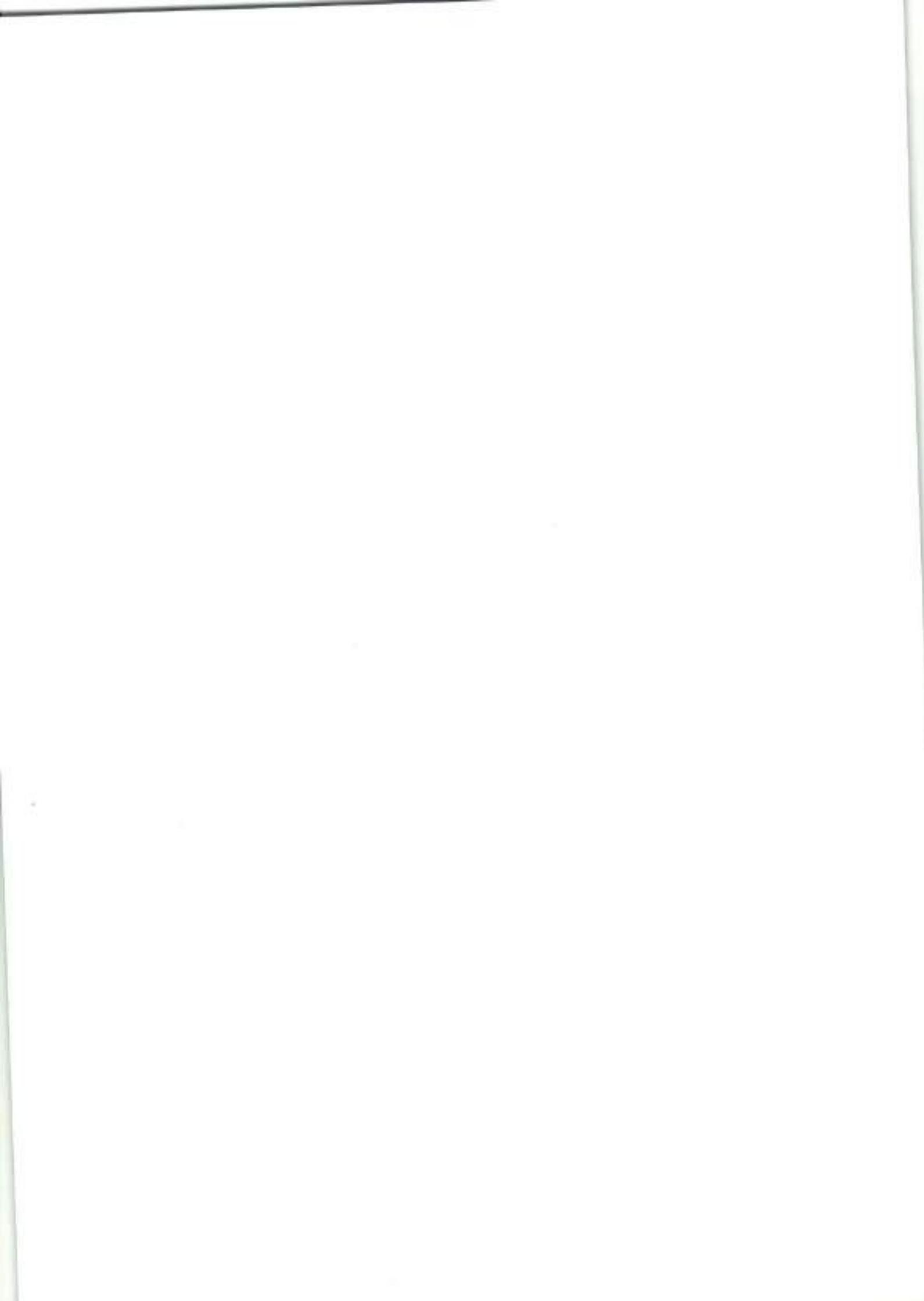
Реализация программы профессионального развития педагогического коллектива образовательного учреждения – это создание условий для устойчивого развития школы в условиях модернизации образования. Она обеспечит:



Ожидаемые результаты	Эффекты реализации	Показатели
Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели с использованием персонализированных программ профессионального развития педагога	Создание системы непрерывного повышения квалификации педагогов через развитие творческих способностей личности как фактора совершенствования интеллектуального и духовного потенциала общества. Оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими. Рост профессионального мастерства педагогов школы. Приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность)	Разработаны индивидуальные планы повышения квалификации. Увеличение количества педагогов с высшей и первой квалификационными категориями.
Повышение качества образования	Обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.	Повышение качества обучения на 1-2 % в год
Создание образовательного учреждения высокой педагогической культуры	Качественное удовлетворение образовательных потребностей обучающихся, родителей, социума. Создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новостям, инициирование новшеств	Удовлетворенность социума оказываемыми образовательными услугами (опрос)
Обобщение и распространение опыта работы среди общеобразовательных организаций города	Развитие банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой деятельности педагогов в области содержания и методов образования с использованием всех современных видов носителей информации. Разработка и организация деятельности информационного ресурса на основе использования интеллектуального продукта педагогических работников. Рост заинтересованности педагогов в непрерывном повышении квалификации.	Печатные работы, публикации на сайтах, выступление на семинарах. Расширение сетевого взаимодействия.
Обновление учебного оборудования, учебно-методической литературы	Создание инновационной образовательной среды, соответствующей требованиям социума.	Повышение результативности образовательного процесса.

Практическое значение программы заключается в новых подходах к организации научно-методического сопровождения учителя в повышении его профессионального мастерства:

- развитие самомотивации педагога к деятельности по своему профессиональному росту;



- формирование потребности учителя в создании индивидуального образовательного маршрута карьерного роста;
- обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

Теоретическое обоснование программы.

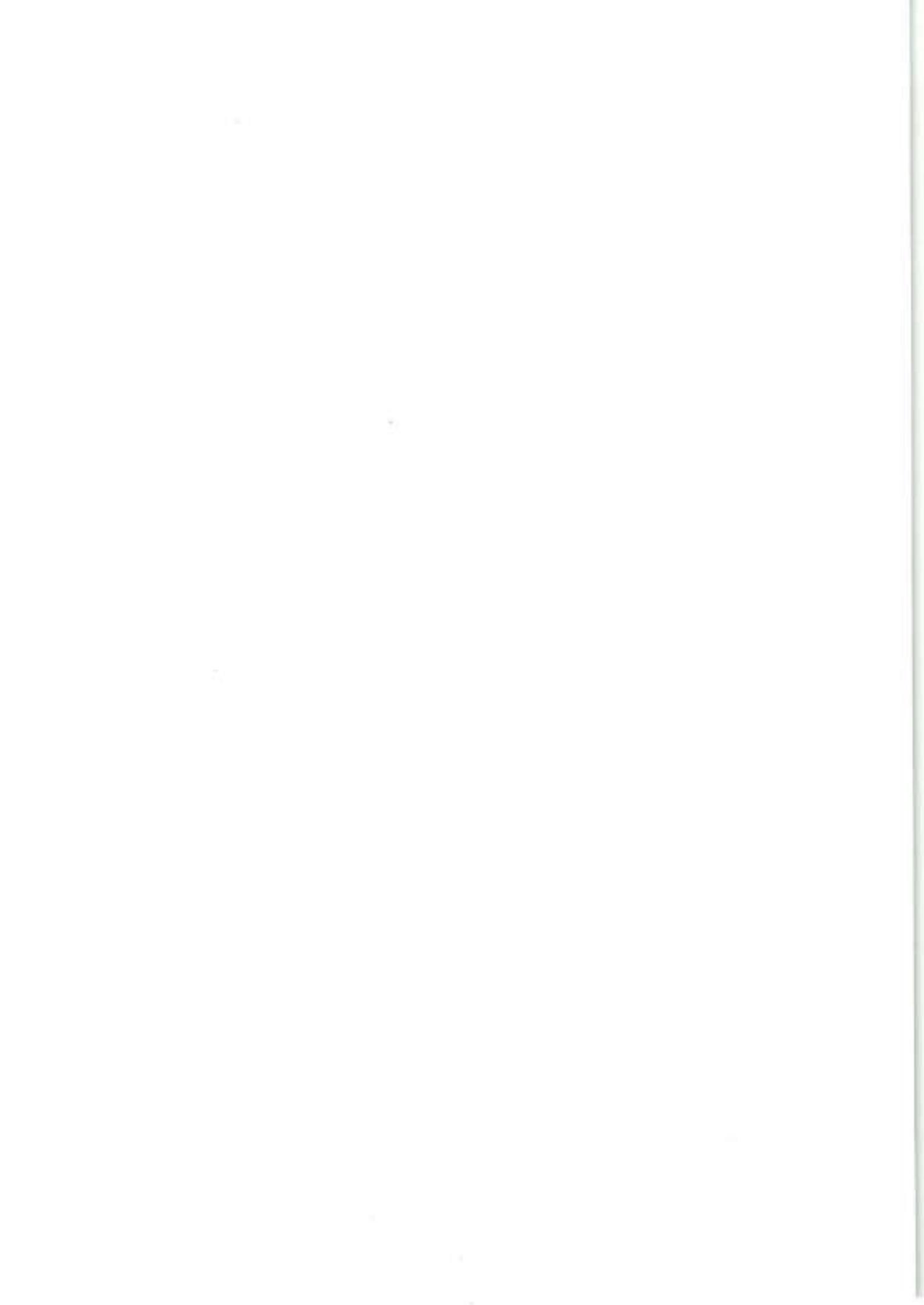
Реализуемая модель внутришкольной системы повышения квалификации педагогов отражает, прежде всего, востребованность активной управленческой деятельности по созданию профессионально развивающей среды и рассматривается как целостная структура, по отношению к которой выделяются функции внутри системы работы школы. В модели внутришкольной системы деятельности отражены компоненты деятельности, направления, специфика, этапы и ведущие содержательные аспекты работы в едином образовательном пространстве с учетом их взаимосвязи и обусловленности.

Становление профессионального развития педагога, развитие его стремления к постоянному обновлению различных сторон образовательной практики, способности к самореализации, самосовершенствованию, формирование умений программировать учебное взаимодействие, моделировать собственную педагогическую систему в полной мере возможно в условиях проблемно-ориентированного управления.

Термин «профессиональное развитие» учителя относится к междисциплинарным понятиям и в разных областях знаний рассматривается через призму особых акцентов. В психологии труда «профессиональное развитие» — это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности учителя, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности (Л.М.Митина). При этом Л.М.Митина принципиально обращает внимание на то, что нет абсолютно никакой связи между возрастом учителя и его влиянием на профессиональное развитие. Противоположная позиция у Э.Ф.Зеера, который в своей концепции профессионального развития опирается на социальную ситуацию, уровень реализации в профессии и хронологический возраст человека. В основе теории А.Т. Ростунова лежит понятие профессиональной пригодности, под которой он понимает сочетание индивидуально-психологических особенностей человека, которые обеспечивают ему наибольшую эффективность его общественно-полезной деятельности и удовлетворенности своим трудом. Если обратиться к педагогике, то профессиональное развитие здесь рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач — познавательных, коммуникативных, морально-нравственных. В ходе этого процесса учитель овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств.

Ученые, которые занимаются проблемой профессионального развития, отмечают, что развитие профессионала происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления спектра знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений (Е.Климов). Именно поэтому профессиональное развитие в педагогике связывают не с формальностью или обязанностью, а образом мышления, полезной привычкой. В связи с этим, в последнее время говорится о необходимости профессионального развития в течение всей жизни. В менеджменте «профессиональное развитие» — это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека, т.е. речь по большому счету идет об управлении человеческими ресурсами. Поскольку в менеджменте речь о профессиональном развитии идет как о процессе выполнения производственных функций, то именно в этой связи уделяется большое значение постоянному обучению персонала. Каждая школа нацелена на то, чтобы быть конкурентоспособной. Это возможно только в том случае, если все сотрудники будут готовы работать.

В профессии учителя не менее важно знать новые тенденции, т.к. это одна из профессий, которая нацелена на будущее: на свое будущее как профессионала; на будущее своих учеников, которым предстоит адаптироваться в жизни. Наверно не случайно важным требованием в



профессиональном развитии учителя является его профессиональное саморазвитие. Учитель должен стремиться к постоянному совершенствованию, как личностных качеств, так и профессиональных. Профессиональное развитие учителя – это когда он осознает ответственность и свое участие за все, что происходит с ним и его учениками; когда он пытается активно способствовать или противостоять внешним обстоятельствам; когда он планирует и ставит цель своей профессиональной деятельности; когда он изменяет самого себя для достижения желаемого результата. М. М. Поташник отмечает, как бы учитель сам не заботился о своём профессиональном развитии, сколько бы ни думал о нём, как бы тщательно сам ни программировал его, он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает школа. Таким образом, управление в школе, руководство педагогическим коллективом является необходимым фактором профессионального развития любого учителя.

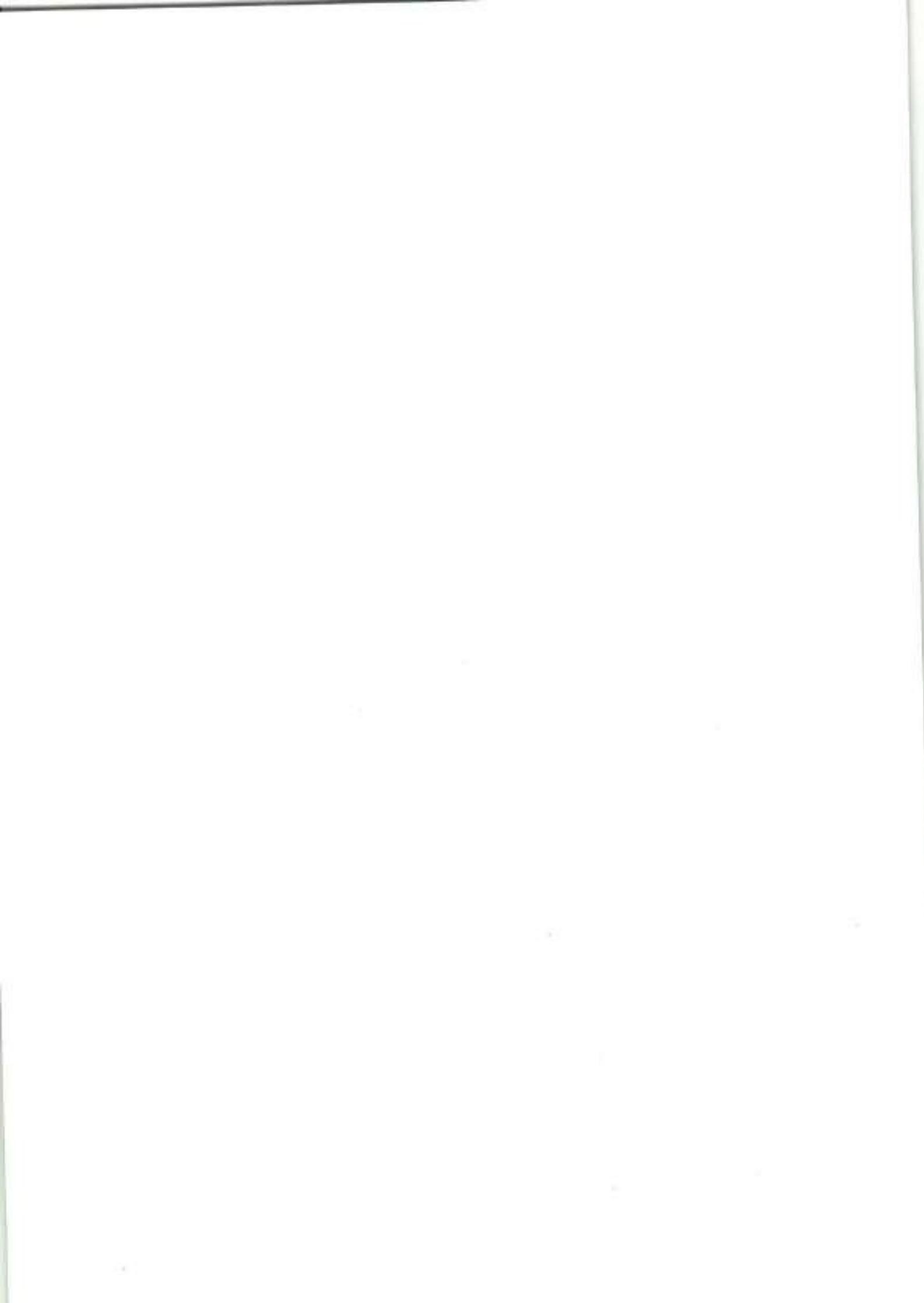
Одним из наиболее распространенных способов профессионального развития является повышение квалификации. Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний. В результате чего учитель овладевает новыми методами решения профессиональных задач, повышает свой профессиональный уровень, что особенно важно в постоянно меняющихся условиях и требованиях общества. Анализируя повышение квалификации и тенденции, необходимо сказать о разнообразных подходах в этом вопросе. Осуществляется повышение квалификации учителей на базе самых различных учреждений. Большое распространение на сегодняшний день имеет профессиональное развитие учителей непосредственно на базе школ. Достоинства школьной модели очевидны. К ним относятся: практическая ориентация содержания подготовки, отбираемое на основе объективных потребностей конкретных учителей и школы.

Учитывая то обстоятельство, что педагогический работник повышает свою квалификацию один раз в три года, сопровождение непрерывного профессионального развития педагогов должно быть организовано в образовательной организации, в которой должна быть создана школьная образовательная среда, способная обеспечить всем членам школьного сообщества личностное развитие и саморазвитие. Управление знаниями педагогов через повышение квалификации должно быть согласовано с индивидуальными целями педагога и с задачами, стоящими перед организацией; планируемым и управляемым систематическим процессом; направлено на совершенствование компетенций на уровне отдельного педагога, методического объединения учителей и всей организации. Современная модель системы повышения квалификации должна строиться с учетом ключевой задачи – гибкости и разнообразия форм повышения квалификации, что позволяет эффективно использовать опыт и потенциал инновационных школ и лучших учителей в системе повышения квалификации. Не умаляя достоинств традиционной системы повышения квалификации в рамках учреждений дополнительного профессионального образования в реализации принципа непрерывного образования, в развитии профессиональной компетентности учителя приобретает большое значение система управления знаниями в условиях корпоративного (внутришкольного) повышения квалификации, которая имеет ряд преимуществ:

- позволяет оптимально учитывать интересы и практические потребности как учителей, так и самого образовательного учреждения;
- изменяет и развивает школьную образовательную среду;
- дает возможность видеть конкретные результаты обучения, меняющийся профессиональный уровень педагогов;
- не требует больших финансовых затрат;
- имеет практический (прикладной) характер.

Основные принципы, на основе которых должна базироваться система управления знаниями в программе корпоративного повышения квалификации:

- целостность, аналитичность в оценке деятельности педагога;
- личностно ориентированный подход к учителю;
- демократичность в отношениях администрации и педагогов;



• непрерывное отслеживание результатов труда учителя, их оценивание и материальное поощрение.

Мотивация профессионального развития педагога выглядит следующим образом:

Объект развития	Мотивационная структура личности педагога, которая обуславливает его профессиональное развитие – 1 этап
Фундаментальное условие	профессиональная компетентность - 2 этап
Движущая сила	переход на более высокий уровень профессионального развития
Психологический механизм	собственная деятельность по разрешению собственной проблемы преобразование внешней мотивации во внутреннюю, создание ощущения внутренней необходимости действия
Результат	осознание педагогами необходимости самосовершенствования, саморазвития, самореализации

На I этапе цель проводимой работы с педагогами состоит в повышении педагогического мастерства как результата личностного роста в своей профессии посредством формирования мотивационной структуры личности педагога. Оно заключается в преобразовании когнитивного и аффективного элементов мотива, что способствует развитию профессионального сознания педагога.

На II этапе целью проводимой работы с педагогами является развитие профессиональной компетентности, которое основывается на понимании других и себя через других, развитие рефлексивной культуры.

Результатами реализации модели профессионального развития педагогов будет:

- повышение интереса к творчеству и новизне, желание самосовершенствоваться и саморазвиваться;
- мотивация к инновационной деятельности (в разной степени, так как она зависит и от стремления к самоактуализации, и от уровня развития самосознания);
- личностные смыслы у большинства педагогов, у которых имеется удовлетворение от профессиональной деятельности.

Организация внутришкольной системы управления знаниями педагогов с целью повышения квалификации как составной части непрерывного образования предполагает соблюдение следующих условий:

- нормативно-регламентирующих, создающих правовые основы для осуществления профессиональной деятельности;
- перспективно-целевых, обеспечивающих инновационную деятельность учителя в соответствии с потребностями образовательной организации;
- потребностно-стимулирующих, обеспечивающих благоприятную материальную и психологическую обстановку для осуществления инновационной деятельности;
- коммуникативно-информационных, создающих образовательную координационную осевку инновационной деятельности.

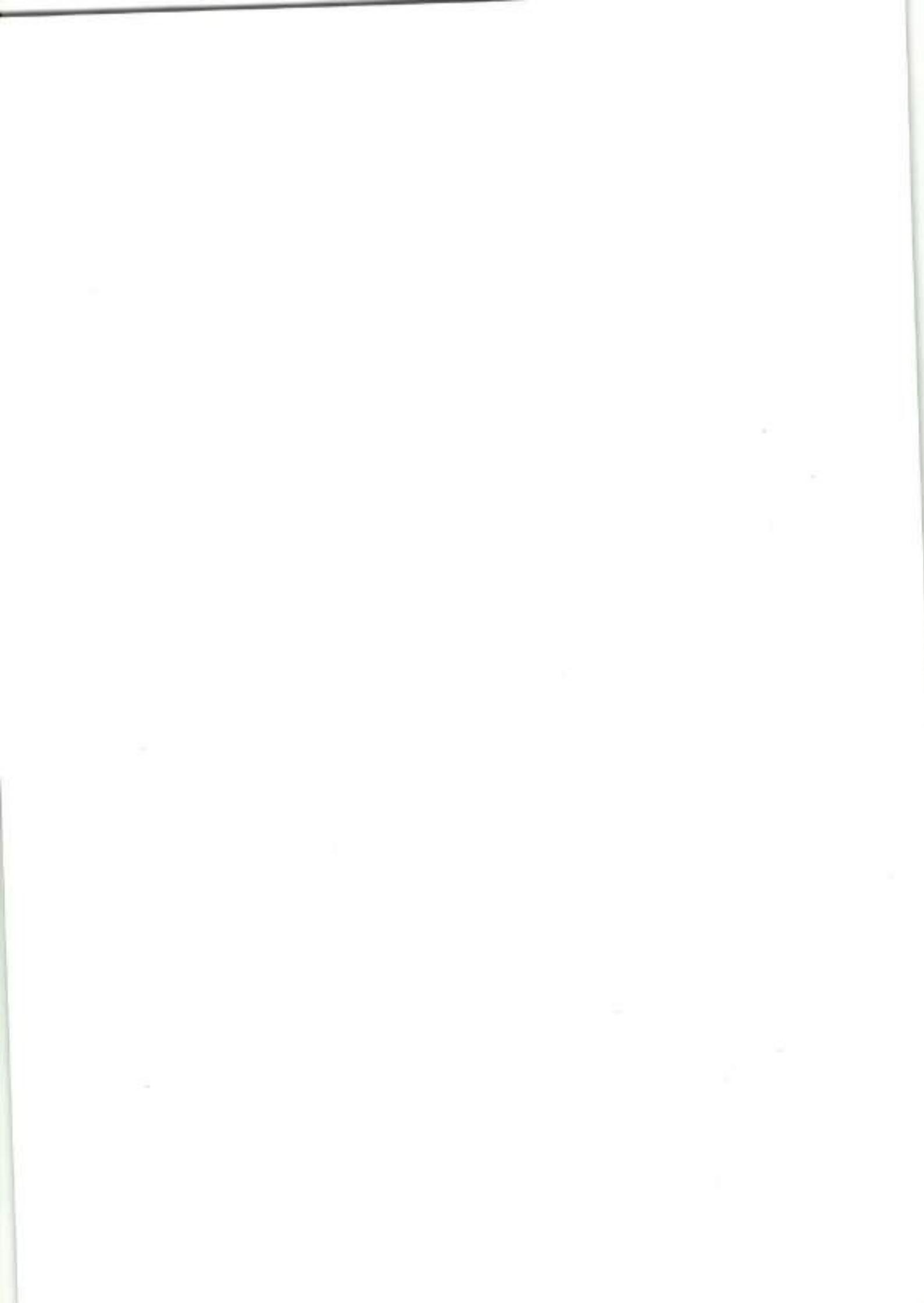
Описание и практическая реализация программы

Программа создает оптимальные условия для модернизации имеющегося кадрового потенциала путем создания и совершенствования системы внутришкольного обучения в образовательном учреждении, как наиболее близкой к педагогам, отвечающей на конкретные запросы и вызовы времени. Программа предусматривает компетентностный подход и реализует переход от принципа «повышение квалификации для всех» к принципу «конкретные знания и компетентности конкретному педагогу».

Однако, ведущим компонентом развития профессиональной компетенции является сама личность учителя, ее индивидуальные особенности, личные качества, отношения к инновациям, а задачей администрации школы является обучение педагога способам саморазвития профессионализма: самоанализу, саморефлексии, самопрограммированию и стимулирование учителей повышать свою квалификацию в соответствии с запросами конкретной школы.

Выделяются различные уровни повышения квалификации учителей:

- информационный - теоретическая подготовка;

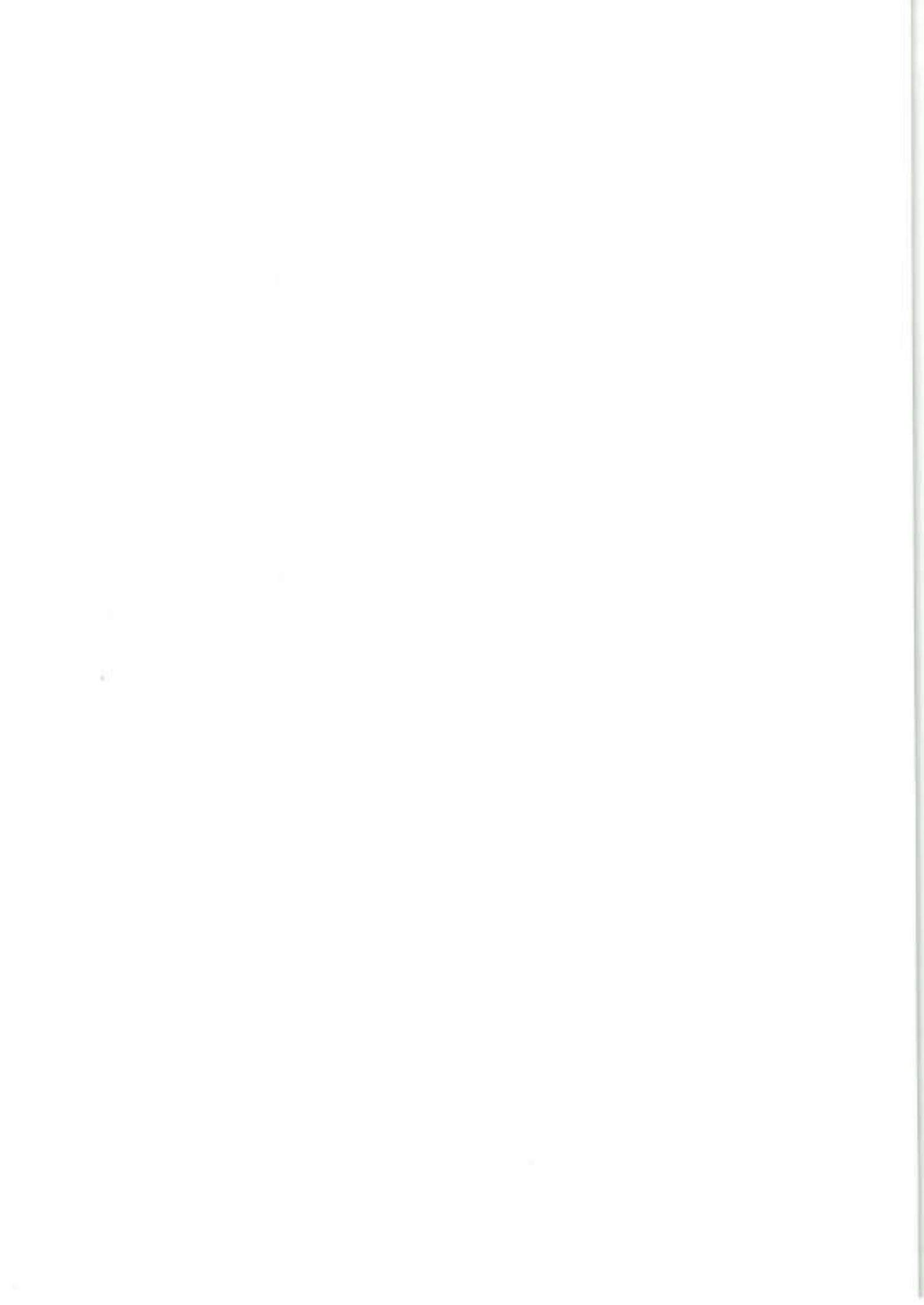


- организационно-практический: закрепление и апробация теоретических знаний на практике;
- рефлексивный: самостоятельная работа учителей и администраторов по осмыслению и творческому анализу содержания и результатов внутришкольного контроля;
- коррекционный - восполнение знаний и практических навыков, необходимых для преодоления выявленных трудностей
- методологический - подготовка педагогов, способных обучать учителей и администраторов как своих, так и других школ.

Основная идея программы – сохранение имеющегося кадрового потенциала при условии изменения и обновления его качественных характеристик, придание системного характера процессам повышения квалификации на уровне школы, обеспечение доступности качественного постдипломного образования через повышение профессиональной компетентности педагогов без отрыва от работы, создание системы стимулирования качества и результативности педагогического труда, учитывающей показатели саморазвития педагога.



В процессе реализации стали очевидны преимущества реализуемой модели внутришкольной модели повышения квалификации педагогических кадров по сравнению с традиционными:



Традиционная модель повышения квалификации

Реализуемая модель повышения квалификации

Не учитывает образовательные потребности конкретного педагога, уровень его базовой квалификации

Время и трудозатраты на обучение

«Оторванность» от практики, излишне теоретизирована

Преобладают консервативные формы обучения (лекционные занятия и конспектирование).

Не предусматривает преобразование теоретических знаний в практические навыки, не обучает педагогов диссеминации педагогического опыта

1. Имеющиеся профессиональные компетентности учителя являются базовым компонентом для построения индивидуального образовательного маршрута педагога.

2. Осуществляется целенаправленная практико-ориентированная подготовка педагога.

Осуществляется непосредственно на рабочем месте, в пределах шаговой доступности, в свободное от уроков время (в т.ч. в методические дни, каникулы)

Имеет прикладной характер:

сегодня – на семинаре, завтра – на уроке.

Личный контакт с педагогами. Возможность непосредственного консультирования. Предполагает обязательный практикум по закреплению полученных знаний. Теория всего лишь инструктаж перед конкретной работой.

Вариативность форм обучения. Преобладание практических форм. Изначально предполагает алгоритмизированный упрощенный образовательный продукт в виде памяток, инструкций, перечней полезных ресурсов и методичек, схем, таблиц, анкет, заданий, интерактивных блоков, тестов.

Формирует навыки инновационной деятельности педагогов, готовит их к участию в конкурсах инновационных продуктов, программ и программ, к диссеминации опыта через сетевое взаимодействие с другими ОО, сообщества учителей в сети ИНТЕРНЕТ и т.д.

Разработанная программа непрерывного повышения квалификации педагогов в школе включает в себя следующие компоненты: целевой, функциональный, оценочно-результативный.

Целевой компонент непрерывного повышения квалификации педагогов – предполагает непрерывное повышение квалификации для общепедагогической подготовки учителя. Ввиду этого необходимо создать оптимальные организационно-управленческие условия, соответствующие требованиям инновационных процессов современной школы:

- оснащение образовательного процесса современным оборудованием и программным обеспечением;
- обновление учебного фонда в соответствии с ФГОС образования обучающихся;
- обеспечение информационно-методического сопровождения педагогов;
- обеспечение условий профессионального роста с учётом профессиональной компетентности и интересов, и потребностей самого педагога;
- активное вовлечение педагогов в решение задач развития образовательного учреждения;
- оказание методической помощи, организация внутришкольного сопровождения;
- повышение мотивации учителей к использованию современных методик и технологий обучения на основе деятельностного подхода;
- обеспечение возможностей для публичного представления педагогами своих достижений.

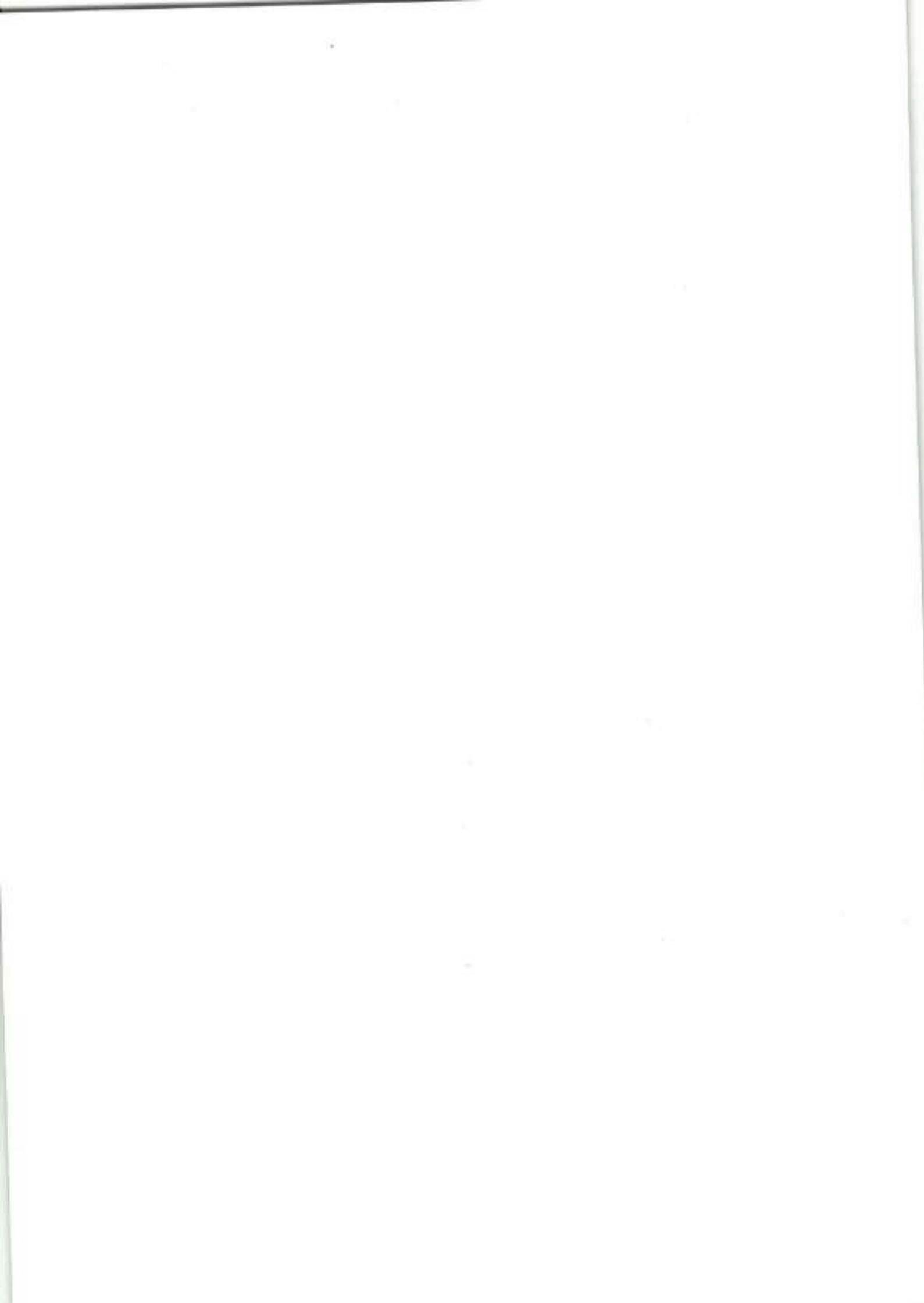
На первом этапе реализации программы необходимо изучить профессиональные трудности, выявить проблемы в деятельности учителей; выявить педагогов, активно применяющих инновационные технологии в обучении; составить персонализированные программы профессионального роста педагогов. Диагностический комплекс профессионально-личностной компетентности педагога на первом этапе

Составляющая профессионально-личностной компетентности педагога

Методы диагностики

Мотивационно-ценностная

- анкетирование «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств», «Барьеры, препятствующие освоению инноваций», «Выявление способности педагогов к саморазвитию» (составители: Е.М. Крюкова, Е.Г. Белова);



Когнитивная

Операционно-технологическая

- «Модифицированный опросник для оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» Т.С. Соловьевой;
- беседы
- анализ тематики методических разработок педагогов, технологических карт уроков, статей по обобщению опыта работы, выступлений на мероприятиях внутришкольного обучения
- анкетирование «Определение уровня новаторства педагогов» (составители: Е.М. Крюкова, Е.Г. Белова);
- включенное наблюдение реального процесса профессиональной деятельности, взаимоотношений и взаимодействий педагогов с обучающимися;
- изучение портфолио профессиональной деятельности.

Наиболее активными мотиваторами к инновационной деятельности для педагогов являются:

- осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить;
- желание создать хорошую, эффективную школу для детей;
- потребность в контактах с интересными, творческими людьми;
- потребность в самовыражении, самосовершенствовании;
- высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.

52% педагогов указали, что не имеют барьеров, препятствующих внедрению инноватки в их профессиональную деятельность. Распространенными барьерами являются:

- большая учебная нагрузка (11%);
- чувство страха перед отрицательными результатами (14%);
- убеждение, что эффективно учить можно и по-старому (5%).

В рамках исследования особую значимость представляет выявление способности педагогов к саморазвитию. Способность к активному саморазвитию лишь у 42% опрошенных.

Отсутствие сложившейся системы саморазвития просматривается у 58% педагогов. У данной категории педагогов ориентация на развитие сильно зависит от окружающих условий и факторов.

Большая часть педагогического коллектива характеризует себя как специалистов, которые интересуются новшествами, но не внедряют их, что также негативно сказывается на развитии образовательного процесса.

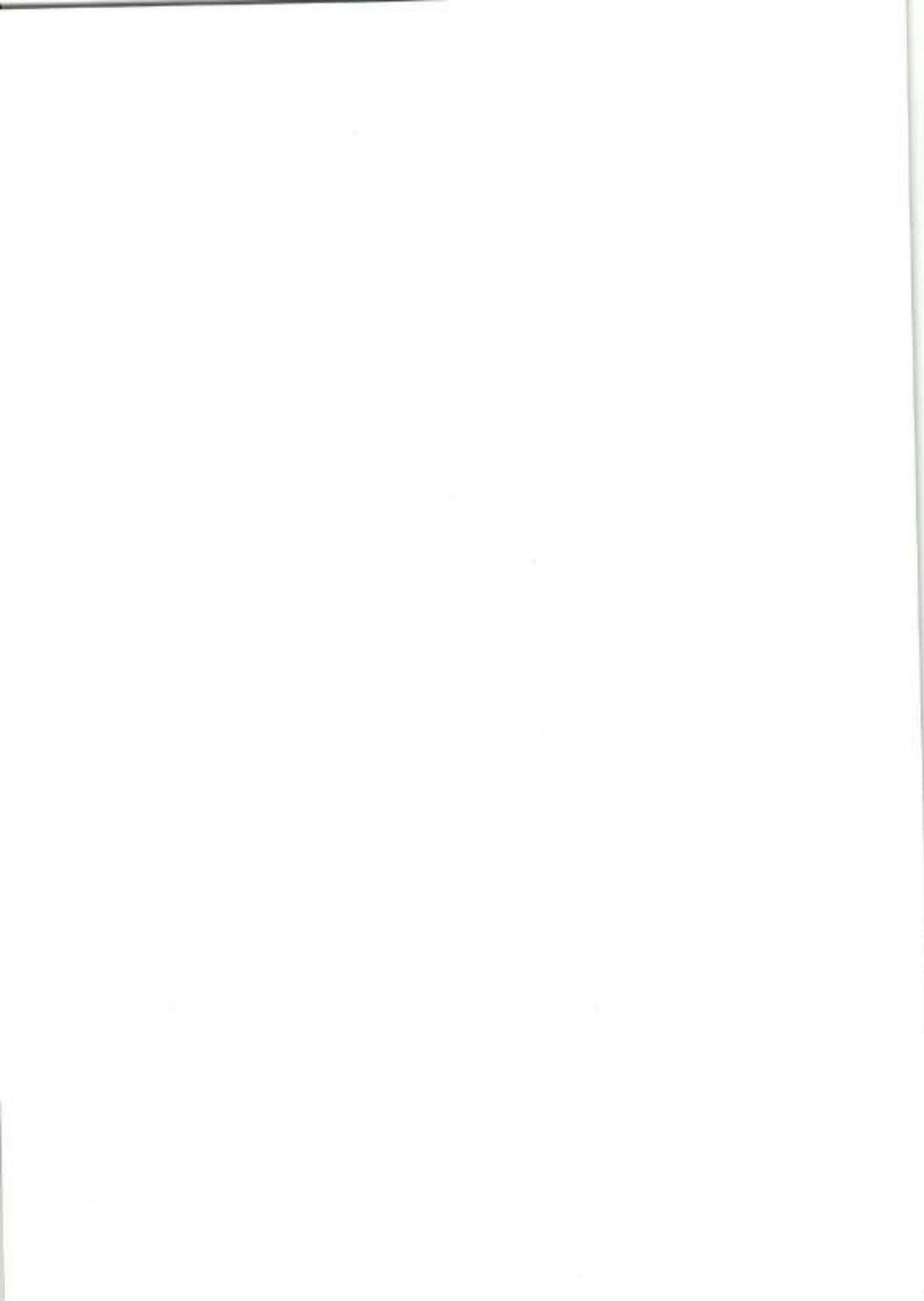
На первом этапе в ходе анкетирования выявлены затруднения в профессиональной деятельности. Среди затруднений педагоги выделили вопросы:

- программирования технологических карт уроков/занятий (68%);
- выделения форм реализации современных педагогических технологий (36%);
- диагностика формируемых универсальных учебных действий обучающихся (38%).

Данные диагностики позволили выделить уровни сформированности профессионально-личностной компетентности педагогов. Таким образом, задача следующего этапа по управлению профессиональным развитием педагогов: мотивация педагогов на непрерывное профессионально-личностное развитие, создание «зоны ближайшего профессионального развития», актуализация личной ответственности за результаты своего труда, научно обоснованное взаимодействие внешних и внутренних ресурсов повышения квалификации педагогов.

Внутришкольная модель повышения квалификации основывается на принципах:

- управляемости и системности процесса;
- диагностической основы отбора структуры, содержания, форм корпоративного обучения (на основе изучения затруднений педагогов в осуществлении образовательного процесса, ценностей педагогического коллектива училища);



• усиления субъектной позиции педагогов в обеспечении своего профессионального роста (перенос акцента с обучения на самообразование как само программируемого педагогом процесса);

• формирования аксиологического компонента корпоративной культуры школы: духовной жизни коллектива, доминирование моральных норм и ценностей, укрепившиеся ритуалы, достижение установленных стандартов качества работы;

• ориентированности на практику непосредственно на рабочем месте внедрения результатов.

В рамках реализации внутришкольной системы повышения квалификации используются методы и технологии, основанные на деятельностном подходе:

• **каскадная технология** — обучение строится в виде расширяющегося каскада путем передачи и тиражирования информации;

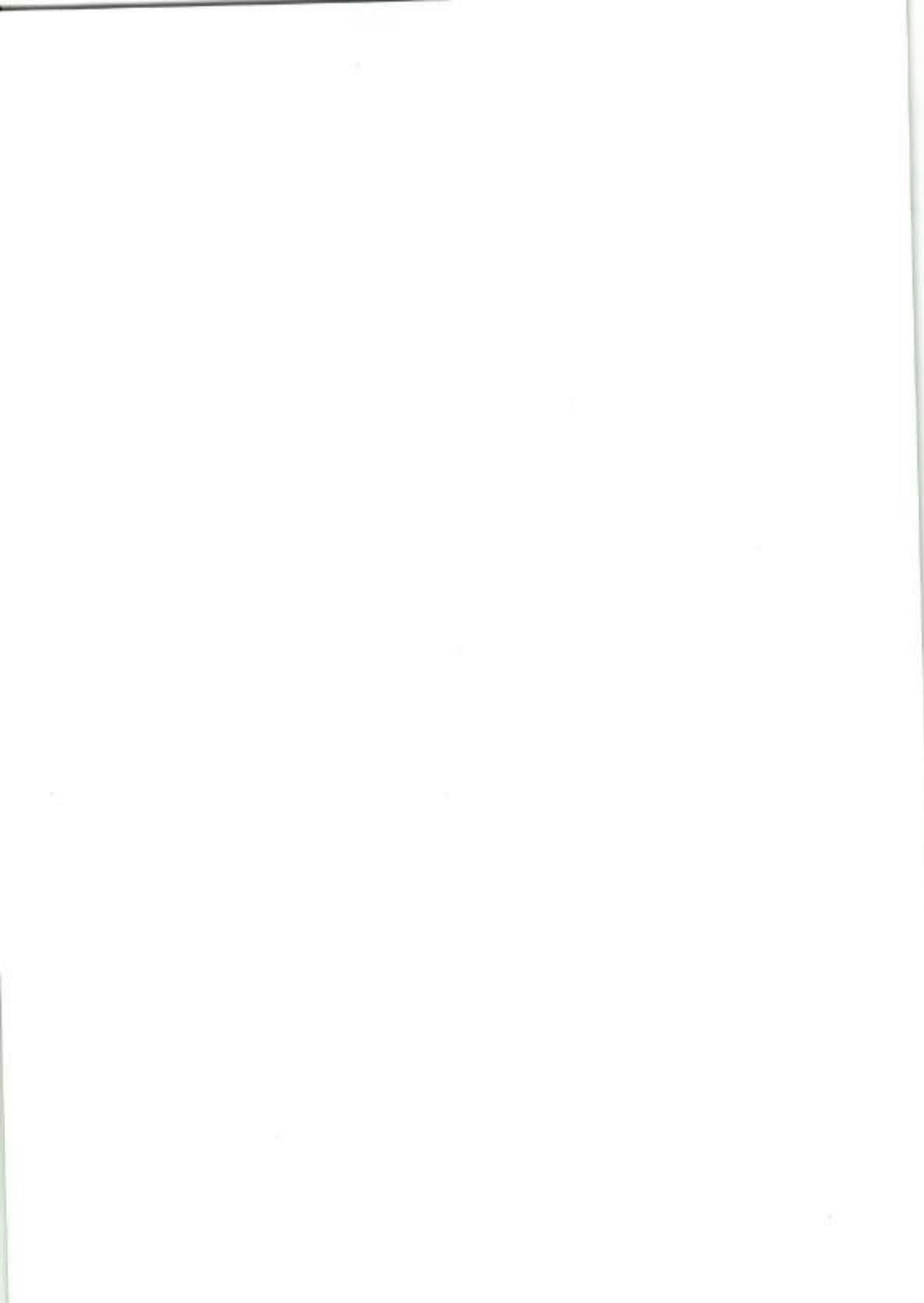
• **технология погружения** — это образовательное мероприятие, проводимое в режиме погружения, основанное на деятельностном включении участников в решение практических задач.

Использование каскадной технологии при повышении квалификации педагогов способствует решению задачи по обеспечению массовой готовности всех педагогических работников к внедрению инноваций. Такие интерактивные формы внутришкольной методической работы как практико-ориентированные семинары раскрывают новые возможности, связанные, прежде всего, с налаживанием межличностного взаимодействия путём внешнего диалога и способствуют развитию профессиональных компетенций педагогов.

Технология погружения позволяет наполнить новым содержанием и придать новую форму таким традиционным формам работы как педагогические советы, заседания школьных методических объединений. Активное использование технологий (программной, учебной, исследовательской, сотрудничества и др.), иные разнообразные виды деятельности позволяют намного повысить эффективность мероприятий, направленных на ознакомление педагогических работников с содержанием новых образовательных стандартов, с актуальными образовательными технологиями, с возможностями современного учебного оборудования.

Система внутришкольного повышения квалификации педагогов включает в себя три уровня:

Уровень внутришкольного повышения квалификации	Содержание
Самообразование педагога	Предоставляет наибольшую творческую свободу педагогу. Содержательно включает изучение и апробацию тех материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями учителя. Перечень вопросов, выбранных педагогом для самостоятельного освоения на предстоящий учебный год, включается в его индивидуальный план профессионального развития и учитывается в плане работы методического объединения. Самообразование осуществляется в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических программ, написания статей, подготовки конкурсных материалов.
Деятельность школьных методических объединений	В школе 5 методических объединений педагогов. Школьное методическое объединение является одним из основных структурных подразделений методической службы школы, строит свою работу в соответствии с программой развития школы во взаимодействии с методическим советом школы. Целью деятельности методического объединения школы является обеспечение научно-практического управления образовательным процессом, инновационной деятельностью педагогов, научно-исследовательской деятельностью учащихся. Для реализации данной цели методическое объединение учителей решает следующие задачи: создание условий для повышения уровня общеобразовательной и методической подготовленности педагогов, обеспечение овладения ими современными



образовательными технологиями, рациональными методами и приемами обучения и воспитания; научный анализ и обобщение актуального педагогического опыта; проведение комплексных исследований в соответствии с программой развития школы и профилем методического объединения; руководство инновационной, научно-исследовательской работой учителей и учащихся, координация работы временных творческих коллективов учителей по профилю объединения и работы научного общества учащихся.

Одним из основных направлений деятельности предметных объединений является работа над единой методической темой - «Управление развитием профессиональной мобильности педагогов в условиях реализации обновленных ФГОС и профстандарта Педагог». С учетом методической темы определяется цель и задачи, планируется содержание работы, определяются формы работы методического объединения. В практику работы методических объединений все чаще внедряются нестандартные формы работы: заседания «круглого стола», обучающие семинары-практикумы, защита программ, панорама педагогических идей и находок, методические лаборатории, педагогические мастерские. Ежегодно по итогам работы осуществляется мониторинг деятельности школьных методических объединений, так и проблемных точек в организации методической работы на уровне профессионального объединения и уровне школы в целом.

Общешкольный

Выстраивается на основе анализа профессиональных затруднений педагогов на основе самоанализа их деятельности, анализа работы школьных методических объединений, результатов внутриучрежденческого контроля. Выявленные проблемы позволяют определить тематику ежегодных мероприятий. Основные формы повышения квалификации на общешкольном уровне: тематические педагогический советы, повышение квалификации, педагогический мониторинг, семинар – практикум, аттестация, предметный марафон, обобщение опыта, самообразование.

Поддержка мотивации сотрудников на непрерывное профессионально-личностное развитие осуществлялась в процессе составления портфолио профессиональных достижений педагогов (Приложение) с последующей аттестацией на соответствие занимаемой должности или заявлением на процедуру аттестации на квалификационную категорию. Портфолио позволяет систематизировать результаты методической работы, провести анализ, обобщение, рефлексию собственного опыта, спроектировать «горизонтальный» карьерный рост сотрудника, выстроить перспективы профессионального развития через получение дополнительного образовательного уровня.

В свою очередь администрация школы на основе портфолио педагога имеет возможность изучить динамику профессионального развития педагогов и спроектировать дальнейший план мероприятий внутришкольного повышения квалификации.

Оценочно-результативный компонент.

Предполагаемый результат реализации модели:

Рост качества обучения как следствие повышения профессиональной компетентности.

Инструментарий оценки результативности внутришкольного повышения квалификации педагогов:

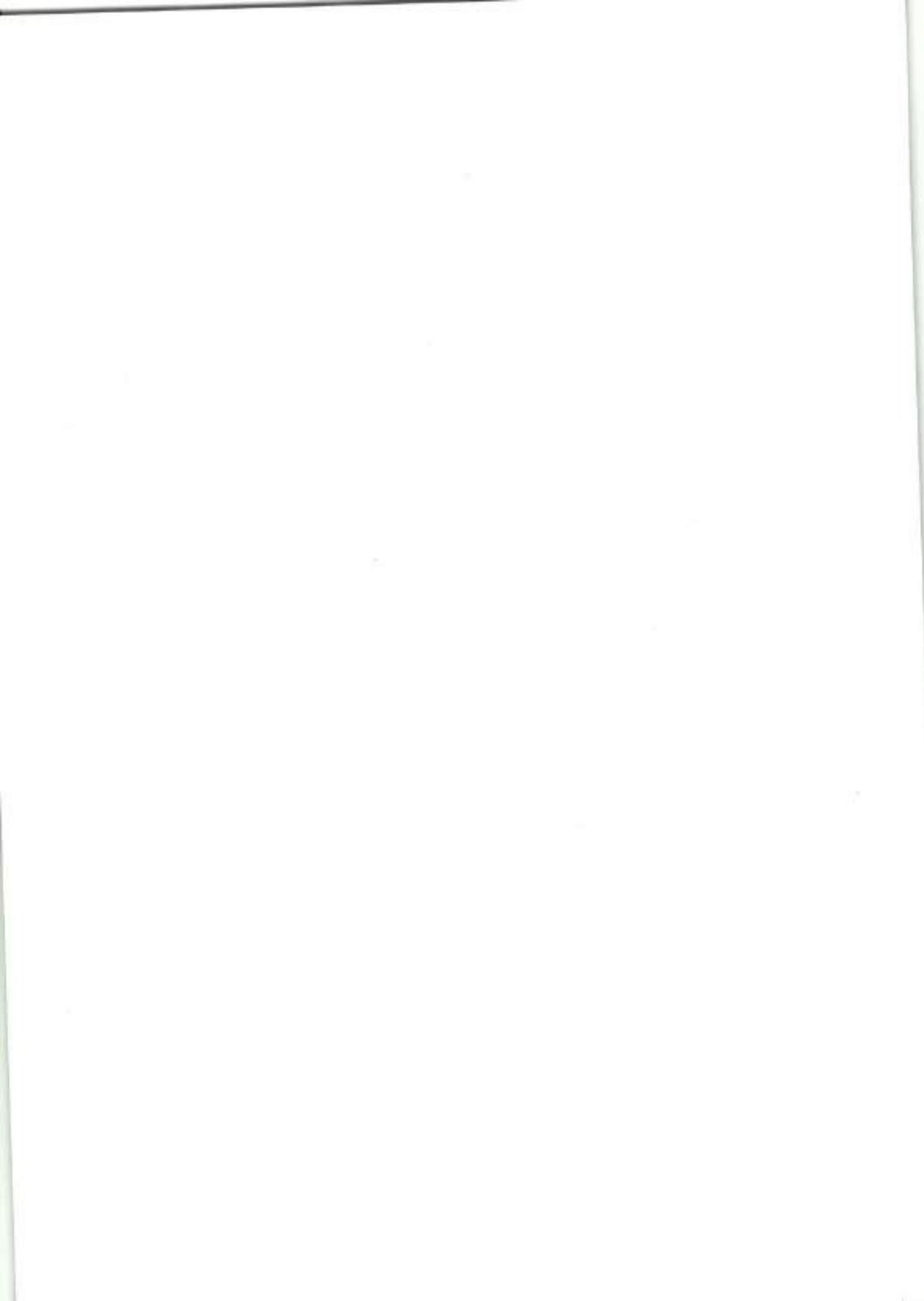
• Повышение качества образовательных услуг по итогам внутреннего и внешнего контроля.

• Портфолио педагога.

• Результаты мониторинга педагогами собственной образовательной деятельности. •

Результативность участия в педагогических конкурсах.

• Увеличение уровня инновационной активности педагогов.



Критерии оценки эффективности программы

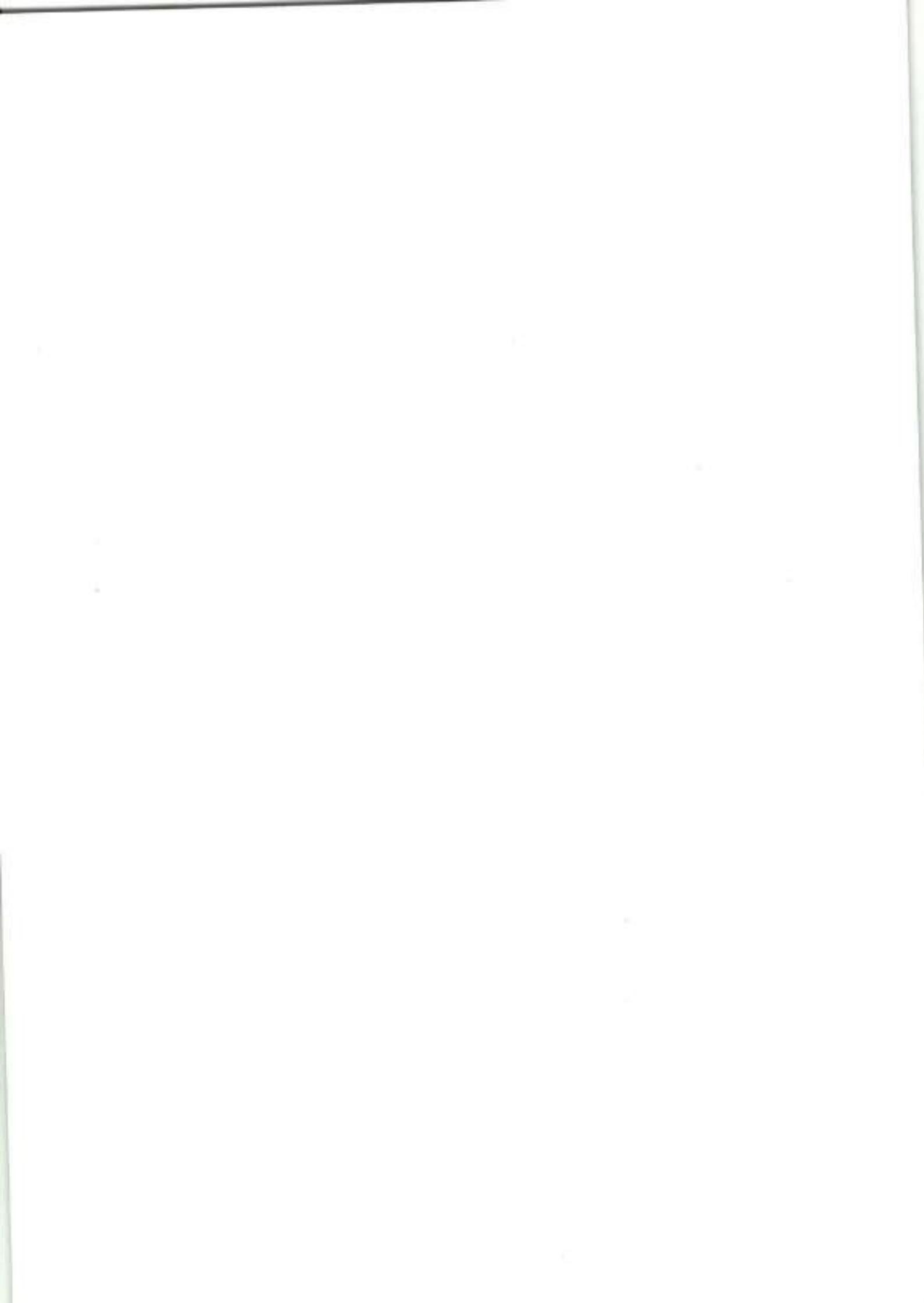
Показатели	Критерии
<p><i>Деятельность администрации по психологической и методической поддержке профессионального развития педагогов.</i> <i>Показатели: дифференцированный подход к учителям, умение вовлекать их в работу по профессиональному самосовершенствованию, организация активных и увлекательных форм такой работы.</i></p> <p><i>Оценивание руководителями школы результатов своей деятельности и своевременное исправление допущенных просчетов.</i> <i>Показатели: умение увидеть свою работу «со стороны», терпимость к критике, демократический стиль, конструктивная реакция на ошибки</i></p>	<p>Функционирует дифференцированная система психологической и методической поддержки учителей, работающих над развитием своего творческого потенциала.</p> <p>Открытое, коллегиальное, критическое обсуждение управленческих решений и исправление их нежелательных последствий, делегирование полномочий. Администрация умело использует педагогические советы и управленческие совещания для решения текущих проблем, но не может привлечь коллектив для выработки стратегической линии развития коллектива.</p>
<p><i>Профессиональная компетентность учителей.</i> <i>Показатели:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • владение учебным предметом и современными методами преподавания; • умение рефлексировать свою деятельность, причины успехов и неудач; • стабильность в достижении результатов, независимо от состава учеников и других факторов; • вовлечение учащихся в учение, организация самостоятельного исследовательского поиска в процессе «добывания» знания, связь обучения с личностным опытом детей, воздействие на эмоционально-нравственную сферу учащихся, побуждение их к самовоспитанию 	<p>Большинство учителей в совершенстве владеют преподаваемыми предметами, имеют проверенную на собственном опыте систему преподавания учебного предмета; вовлекают учащихся в учебу, постоянно отслеживают реальное продвижение, успехи и неудачи учащихся; вносят коррективы в работу. В школе преобладают учителя, достигавшие высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, умеющие связывать преподаваемый предмет с развитием личности ребенка, имеющие, однако, некоторые затруднения в организации самостоятельной учебной и внеклассной деятельности учащихся.</p>
<p><i>Сотрудничество учителей школы, ориентация на совместные достижения.</i> <i>Показатели: отношение учителей к сотрудничеству, к успехам и неудачам коллег; традиции обсуждения уроков, школьных дел и обмена опытом; ориентация на командную форму работы, распределение поручений в соответствии с индивидуальными склонностями и интересами учителей.</i></p>	<p>Большинство учителей испытывают удовлетворение при взаимодействии с коллегами, содействуют успеху друг друга, в школе утвердился организационные формы обмена достижениями, коллектив представляет собой слаженную команду. Учителя тяготеют к сотрудничеству, испытывают дефицит общения, в школе имеются, но недостаточно развиты формы совместной педагогической деятельности и обмена опытом.</p>
<p><i>Поддержка инициатив и новаторства учителей.</i> <i>Показатели: стремление разобраться в предложениях и инициативах коллег, поддержка и терпимость к неудачам друг друга, желание применить лучшие находки в собственной практике</i></p>	<p>Интерес к новаторским предложениям, практическая и психологическая поддержка учителей, выступающих с продуктивными идеями и технологиями. Прагматический подход к инновациям, ожидание от них быстрого результата, сдержанная позиция в отношении самостоятельного применения новшеств.</p>

Сроки и этапы реализации программы

Реализация программы запланирована в период с 2022 по 2027 гг.

Этапы реализации программы:

1 этап – Установочно-диагностический (сентябрь-декабрь 2022г). Анализ ресурсных возможностей педагогов школы. Создание организационно-управленческих условий для реализации программы.



2 этап – Модельно-функциональный (январь 2023 г. – ноябрь 2026 г). Проведение мероприятий по достижению целей программы. Развитие комплексной системы мониторинга. Корректировка программы.

3 этап – Оценочно-результативный (ноябрь 2026 г. - май 2027г). Самооценка эффективности реализации модели повышения квалификации в школе. Создание продукта программы и диссеминация опыта.

Возможные риски.

1. Инертность и низкий уровень методической активности отдельных педагогов.
2. Несвоевременность проведения мероприятий, выполнение намеченного плана работы не в полном объеме.
3. Чрезмерная загруженность квалифицированных и методически активных педагогов.

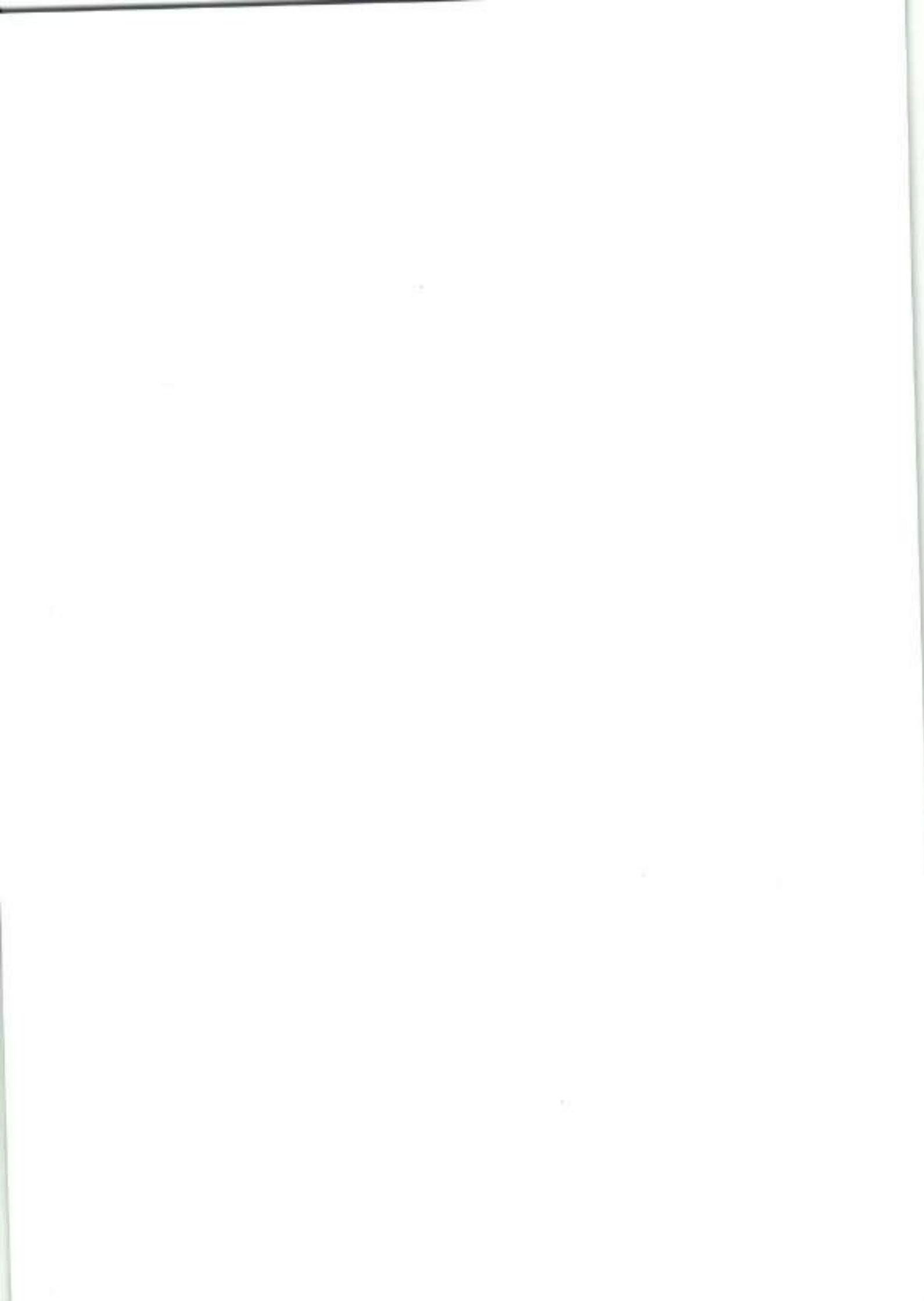
Пути преодоления возможных рисков.

1. Создание и введение системы стимулирования.
2. Изменение кадровой политики.
3. Проведение системного контроля за деятельностью педагогов.
4. Популяризация положительного опыта работы и профессиональных достижений.
5. Своевременное корректирование работы.
6. Организация тесного взаимодействия всех участников программы.

План мероприятий

по реализации программы на период 2022-2027годы

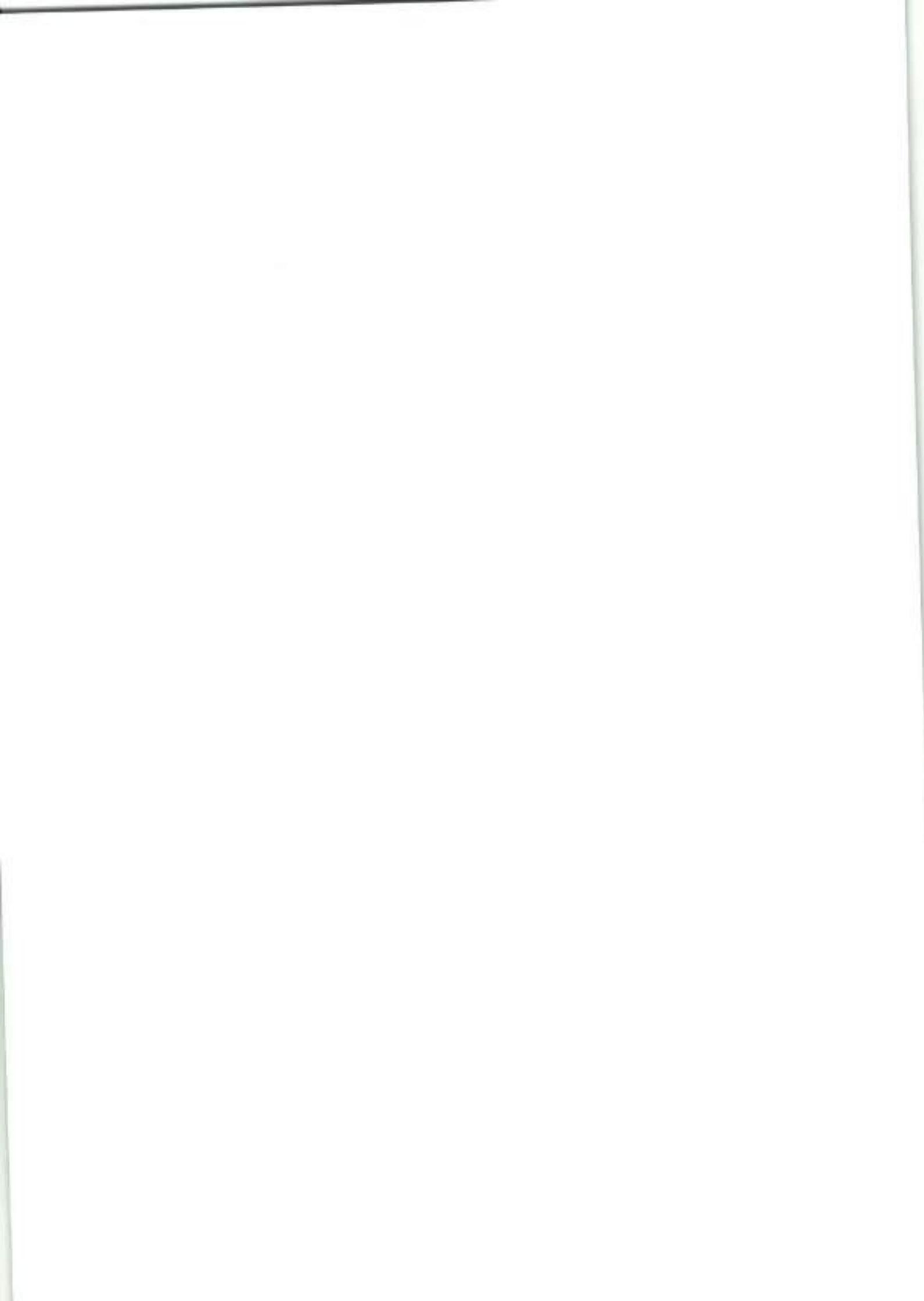
№	Мероприятие	Срок	Ответственные
1 этап – Установочно-диагностический (сентябрь-декабрь 2022г)			
1	Введение в деятельность школы программы «Повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников»	сентябрь, 2022	Заместители директора по УВР
2	Создание нормативно-правовой базы (создание критериев для рейтинговой системы в рамках внутрискольного конкурса педагогического мастерства)	сентябрь – декабрь, 2022	Педагогический совет
3	Диагностические исследования с целью выявления уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей	октябрь – ноябрь 2022	Руководитель программ
4	Изучение мотивации педагогов	октябрь 2022	Пед. совет
5	Составление карт индивидуального роста педагога	октябрь – ноябрь	Руководители ШМО
6	Формирование творческих групп учителей	сентябрь	Зам директора
7	Корректировка базы данных по курсовой подготовке, по дистанционных курсов	сентябрь	Зам директора
2 этап – Модельно-функциональный (январь 2023 г. – ноябрь 2026 г).			
1	Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программ	2023	Администрация, метод. совет
2	Работа постоянно действующих семинаров	2023 – 2026гг.	Метод. совет
3	Сетевое взаимодействие (дистанционные конкурсы по предметам, научно-практические конференции, вебинары для педагогов ОО)	2023 – 2026гг.	Администрация
4	Педагогическая лаборатория «Инновационные технологии в образовании»	2023-2026	Зам директора по УВР
5	Диссеминация опыта учителей по предметам в рамках предметных и методических декад	в течение всего периода	Администрация, метод. совет
6	Организация индивидуальной работы для слабо мотивированных педагогов.	по запросу	Зам директора по УВР
7	Организация и проведение школьных конкурсов профессионального мастерства	постоянно	Администрация, метод. совет
8	Участие в работе экспертных групп, аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности	2023-2026	Администрация
9	Внешкольное повышение квалификации без отрыва от работы.	2023-2026	Администрация
10	Участие педагогов в конкурсах различного уровня (муниципальном, региональном, всероссийском)	2023-2026	Руководители ШМО
11	Публикации учителей в методических изданиях, на профессиональных сайтах	2023-2026	Руководители ШМО
12	Стимулирование педагогов-участников программы	2023-2026	Метод. совет
13	Промежуточный мониторинг роста профессионализма педагогов	2023-2026	Метод. совет
3 этап – Оценочно-результативный (ноябрь 2026 г. - май 2027г).			



1	Анализ реализации Программы «Повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников»	март – апрель 2027	Администрация, метод совет
2	Обобщение и презентация опыта работы по реализации проекта, по использованию новых коррекционных методик и технологий в достижении нового качества образования	май 2027	Администрация, метод совет
3	Распространение опыта работы над проектом; публикации на сайтах, СМИ, проведение круглых столов, мастер-классов.	2027	Администрация, метод совет

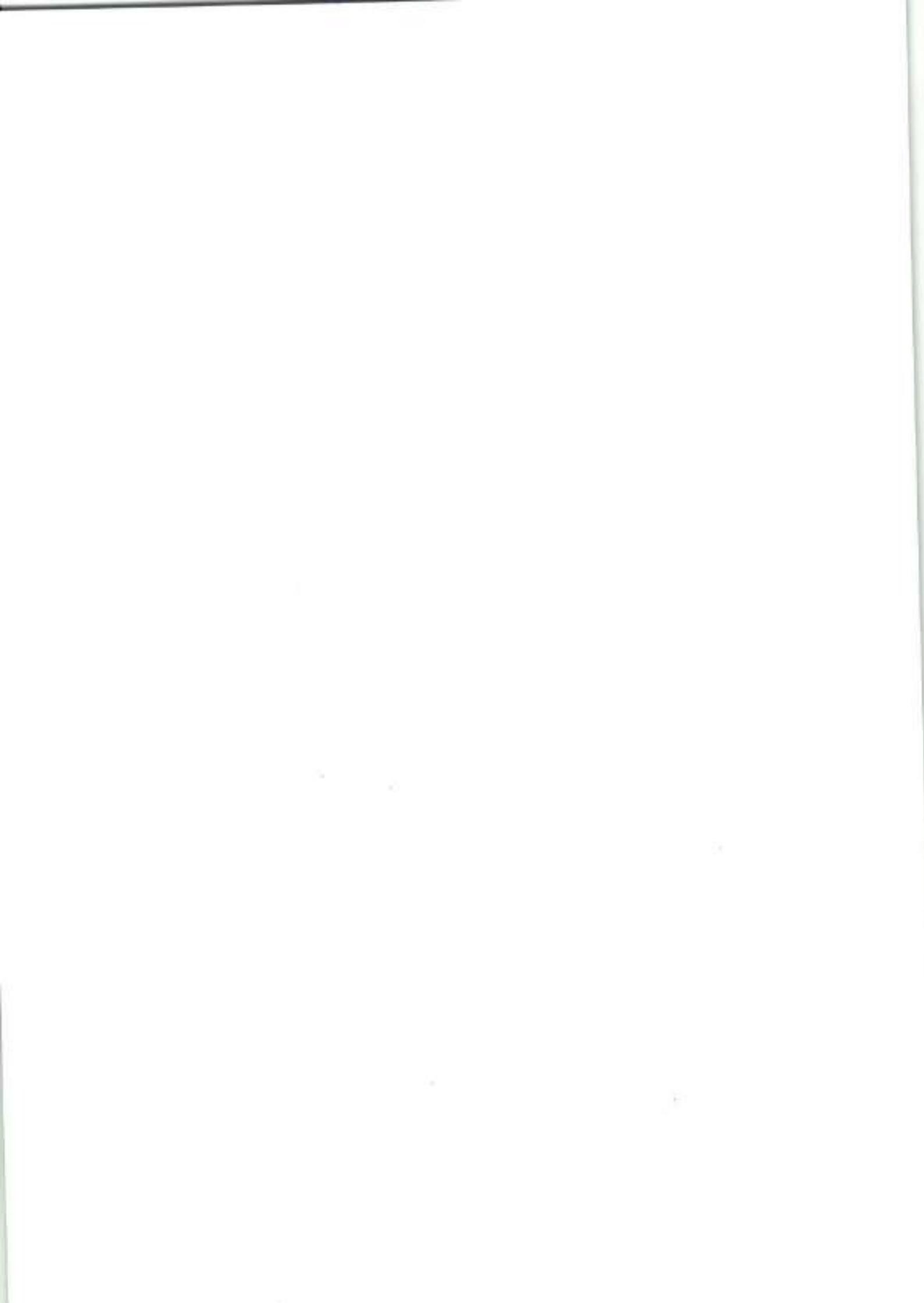
Ресурсное обеспечение программы

Нормативно правовое	Программа «Повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников МОУ «СОШ№7»» Положение об индивидуальном образовательном маршруте учителя Стандарт профессионала, разработанный в рамках программы.
Административное	Наличие в педагогическом коллективе администраторов, способных возглавить данное направление деятельности школы. Это заместители директора по УВР
Кадровое	Повышение квалификации АУП с целью обеспечения качественного внедрения программы. Прохождение педагогами курсовой подготовки. Творческая группа педагогов, готовая к внедрению программы.
Финансовое	Для поощрения педагогов-наставников, педагогов, сопровождающих начинающих педагогов, руководителей проектов и обучающихся семинаров могут быть использованы средства внебюджетного фонда, направляемые на стимулирование учителей за качество и результативность профессиональной деятельности.
Организационное	Разработка модели инновационной деятельности с целью внедрения программы. Определение плана занятий с руководителями семинаров и разработка раздаточных материалов для слушателей. Организация тематических педсоветов, информационно-методических совещаний, круглых столов, конкурсов, фестивалей, иных мероприятий, где педагоги могут продемонстрировать свой опыт. Использование образовательного потенциала профессиональных партнеров (выездные методические дни и семинары на базе школы). Систематический мониторинг кадрового потенциала на предмет возможного участия в работе семинаров, появления новых успешных педагогических практик. Информационная, методическая и техническая поддержка обучающихся учителей
Методическое	Для проведения занятий и консультаций с педагогами могут быть использованы методические ресурсы, размещенные в сети Internet. Материалы профессиональной педагогической периодики, электронные методические ресурсы, при необходимости материалы следует скорректировать или разработать самостоятельно, организовав для этого творческие группы или поручив наиболее подготовленным специалистам.
Мотивационное	Материальное стимулирование педагогов через систему надбавок и доплат. Награждение учителей грамотами и наградами за высокое качество обучения и воспитание, обусловленное работой в режиме инноваций. Публикации в СМИ о достижениях педагогов. Выдвижение учителей на участие в конкурсах. Проведение целого ряда мероприятий, нацеленных на формирование положительного отношения коллектива к предлагаемым нововведениям.
Информационно-коммуникативное	Создание презентационных материалов, размещение их на сайте школы или в электронной методической копилке школы, регистрация электронных почтовых ящиков всеми сотрудниками школы. Осуществление информационного обмена при помощи e-mail. Создание и обновление должностных инструкций для административного персонала, внесение новых требований к внутришкольному взаимодействию.
Материально-техническое	Обеспеченность научно-методической литературой. Наличие компьютерных классов. Приобретение новых учебно-методических комплексов. Обеспеченность специальными кабинетами.



Список использованной литературы

1. Аксенова О.А. Организация корпоративной системы обучения. Проблемы повышения квалификации кадров и инвестиций в человеческий капитал. - СПб.: Изд-во Политехн. ин-та, 2005.
2. Акулова О. В., Писарева С. А., Пискунова Е. В., Тряпицына А. П. А 44 Современная школа: опыт модернизации: Книга для учителя / Под общ. ред. А. П. Тряпицыной. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2005. — 290 с.
3. Андреев, В.И. Педагогика творческого саморазвития / В.И. Андреев. — Казанский ун-т, 1996. — Кн. 1. — 565 с. 8. Лемолов А.Г. Системно-деятельностный подход к разработке стандартов нового поколения // Педагогика. 2009, № 4. С. 18-22.
4. Беляева А.П. Принципы профессионального обучения / Под общ. ред. А.П. Беляевой. // Профессионально-педагогическая технология обучения в профессиональных учебных заведениях СПб., 1995. 229 с.
5. Брюхова О.Ю. Корпоративное обучение персонала: выбор организаций XXI века Режим доступа: <http://www.usurt.ru/ru/data/index5/files/811/0275811.doc>
6. Волкова Е.Н. Субъектность как интегративное свойство личности педагога.: Дис.канд. психол. наук:19.00.07. М: Психол.ин-т РАО, 1992.
7. Григорьева Т.О. Основные направления совершенствования системы внутрифирменного обучения и развития персонала // Управление развитием персонала. 2005. - № 1. - С. 58-65.
8. Дахин, А.Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и ... неопределенность / А.Н. Дахин // Педагогика. -2003. - № 4. - С. 21 - 26
9. Ибрагимова Л.А., Родиков А.С., Петрова Т.А. Программирование модели повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций // Теория и практика общественного развития, 2015, № 5. С.129-135
10. Каганов В.Ш. Корпоративное обучение: теоретические и методологические аспекты определения и классификации // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Проблемы трансформации современной российской экономики: теория и практика организации и обеспечения управления». М.: ИНИ- ОН РАН, 2012.
11. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. — М.: ИНФРА-М. — 2003 с. 53.
12. Кирьякова А.В. Теория ориентации личности в мире ценностей. Оренбург: Юж. Урал, 1996. - 188с.
13. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя. Л.: Знание, 1985, 32 с.
14. Лукьяшко, А.В. Комплексная система развития персонала // Справочник по управлению персоналом. - 2003. - № 3 - С. 84 - 95.
15. Масалимова А.Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей // Современные проблемы науки и образования. 2012. - № 3.1. С. 15-25
16. Мудрик А.В. Социальная педагогика / А.В. Мудрик Под.ред. В.А. Сластенина. — М.: Академия, 2000. — 194 с.
17. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. — М.: Педагогическое общество России, Центр педагогического образования, 2011. — 448 с.
18. Профессиональный стандарт педагога. Программа [Электронный ресурс]. — Режим доступа <http://минобрнауки.рф/документы/3071>
19. Радионова, Н.Ф. Взаимодействие субъектов педагогического процесса как источник его обновления / Н.Ф. Радионова, С.В. Ривкина // Человек и образование, Санкт - Петербург. — 2012. - № 2. — С. 4 - 9.
20. Чекалева Н.В. Педагогическая подготовка будущего учителя к профессиональной деятельности в современной школе: науч.-метод. материалы для студентов вузов / Н.В. Чекалева; РГПУ. - СПб.: Книжный Дом, 2008. - 296 с.
21. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Логос, 2007.



Приложения

Модель программы самообразования учителя (примерная структура опыта работы)

I. Информационный раздел

1. Тема опыта (наименование опыта).

Должно соответствовать следующим требованиям:

- отражение в формулировке связи «результат - средство» (или «средство-результат», «средство процесс»);
- конкретность формулировки;
- корректное использование педагогических и психологических терминов;
- отсутствие «глобализма».

2. Условия возникновения, становления опыта.

3. Обоснование актуальности и перспективности опыта, его практической значимости для повышения качества УВП:

- В какой мере данный опыт способствует решению задач, поставленных перед школой.
- Какие противоречия и затруднения, встречающиеся в массовой практике, решаются на данном опыте.

4. Ведущая педагогическая идея опыта - центральная основная мысль, вытекающая из опыта и предусматривающая вариативность форм ее применения; это выделение главного, наиболее существенного в деятельности автора опыта. Некоторые идеи педагогов - новаторов: идея опережения, идея сотрудничества на основе взаимного доверия и уважения, идея укрупненного «крупноблочного» изучения материала и др.

5. Теоретическая база.

Здесь необходимо четко указать, что конкретно на основе той или иной научной идеи разрабатывается автором опыта.

II. Технология опыта – система конкретных педагогических действий, организация, содержание, формы, методы, приемы обучения, воспитания.

1. Постановка целей и задач данной педагогической деятельности. Представление конечного результата.

2. Организация УВП. Способ включения учащихся в учебную деятельность, его анализ.

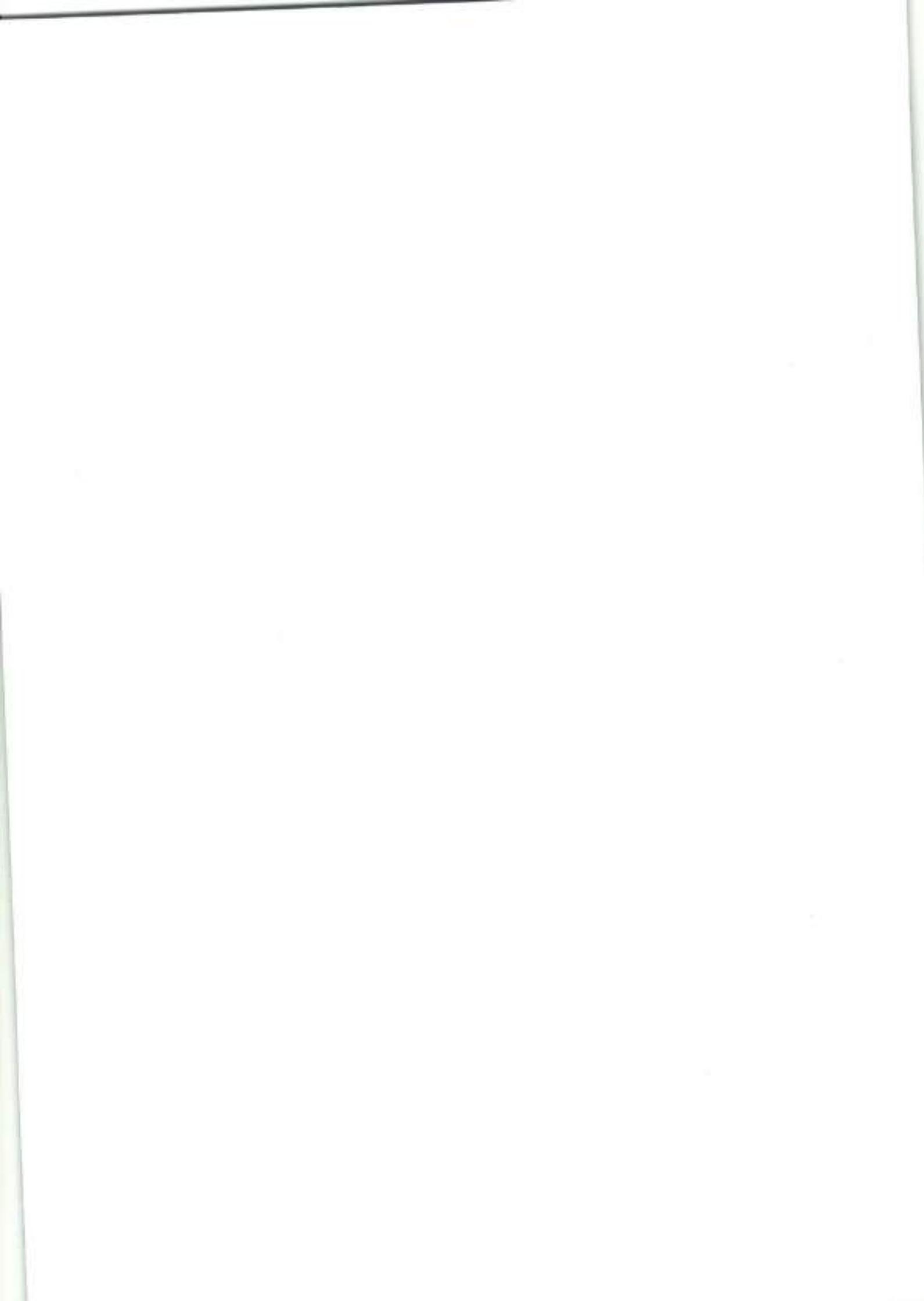
3. Содержание образования. Обоснование причин изменений в содержании образования. Описание приемов изменения содержания образования. Соответствие содержания поставленным целям и задачам.

4. Формы и методы учебно-воспитательной работы, их оптимальный выбор в соответствии с поставленными целями и задачами, технология их применения.

III. Результативность

В этом разделе необходимо показать связь полученных результатов с поставленными целями, задачами и способами деятельности учителя и учащихся.

Результат лучше оформить в виде сравнительных диаграмм и таблиц.



Анкета

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, самообразованию учителей в школе.

5-да (препятствуют и стимулируют);

4-скорее да, чем нет;

3-и да, и нет;

2-скорее нет;

1-нет

Препятствующие факторы	Стимулирующие факторы
<ol style="list-style-type: none"> 1. Собственная инерция. 2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач. 3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей. 4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к новому. 5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе. 6. Состояние здоровья. 7. Недостаток времени. 8. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Школьная методическая работа. 2. Обучение на курсах. 3. Пример и влияние коллег. 4. Пример и влияние руководителей. 5. Организация труда в школе. 6. Новизна деятельности, условия работы и экспериментирования. 7. Доверие коллег и администрации. 8. Внимание к этой проблеме руководителей. 9. Занятие самообразованием. 10. Интерес к работе. 11. Взрослая ответственность. 12. Возможность получения признания в коллективе.

Подсчитать общую сумму баллов: 75-55 – активное развитие;
 54 – 36 – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;
 35-20 – остановившееся развитие

ПОРТФОЛИО ПЕДАГОГА (форма)

Раздел 1. Общие сведения об учителе.

Официальные документы

Квалификационная категория

Образование (что и когда окончил, полученная специальность и квалификация по диплому)

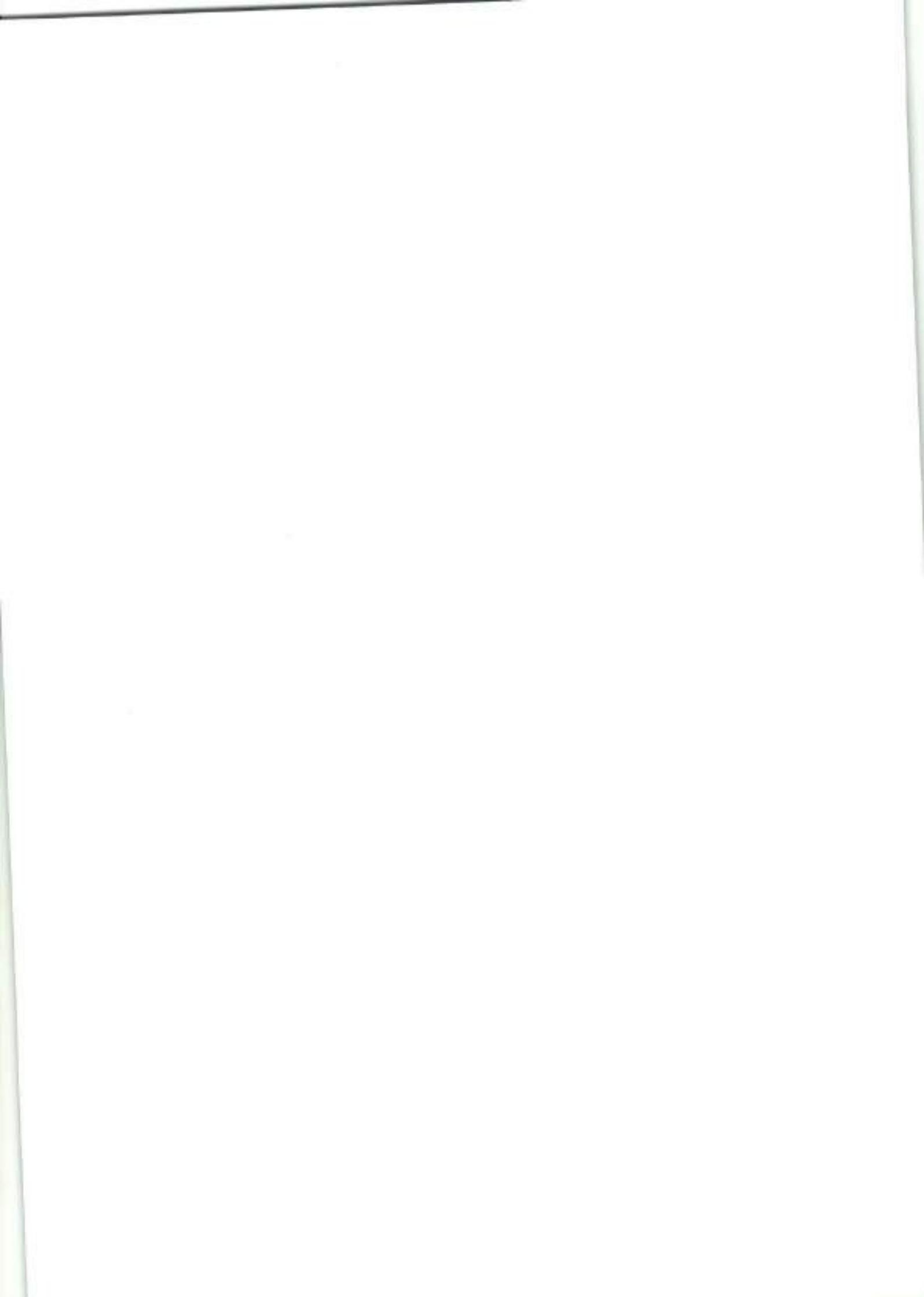
Трудовой и педагогической стаж, стаж работы в школе

Наиболее значимые награды, грамоты, благодарственные письма

Дипломы различных конкурсов

Раздел 2. Повышение профессиональной квалификации.

Название курсов повышения квалификации	Год прохождения	Количество часов	Вид и номер подтверждающего документа
Тема самообразования педагога	Период работы над указанной темой	Результат работы над темой самообразования	
		<ul style="list-style-type: none"> • Обобщен педагогический опыт по теме.... • Опыт работы представлен (уровень) • Опыт работы размещен на сайте... 	



		<ul style="list-style-type: none"> • Подготовлена публикация по теме самообразования... • Произвели качественные изменения, которые выражены в динамике уровня обученности, воспитанности обучающихся • и проч.
--	--	--

Раздел 3. Учебные достижения обучающихся.

Результаты успеваемости по итогам годовой аттестации (за 3 года).

Учебный год	Предмет	% качества обученности	% успеваемости по предмету

Результаты итоговой (государственной) аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ.

Учебный год	Предмет	Минимальный проходной балл	Средний балл по предмету

Раздел 4. Результаты внеурочной деятельности обучающихся.

Название мероприятия ВУД	Уровень	Учебный год	ФИО ученика	Результат
Предметные олимпиады				
Научно-практические конференции				
Предметные конкурсы и прочее				

Список творческих работ учащихся.

Учебный год	Название темы творческой работы	ФИО ученика	Класс

Качество успеваемости классного коллектива за 3 года.

Учебный год	Предмет	% качества обученности	% качества промежуточной аттестации	% успеваемости по предмету

Итоги участия класса в коллективных мероприятиях.

Название мероприятия	Уровень	Результаты деятельности классного руководителя

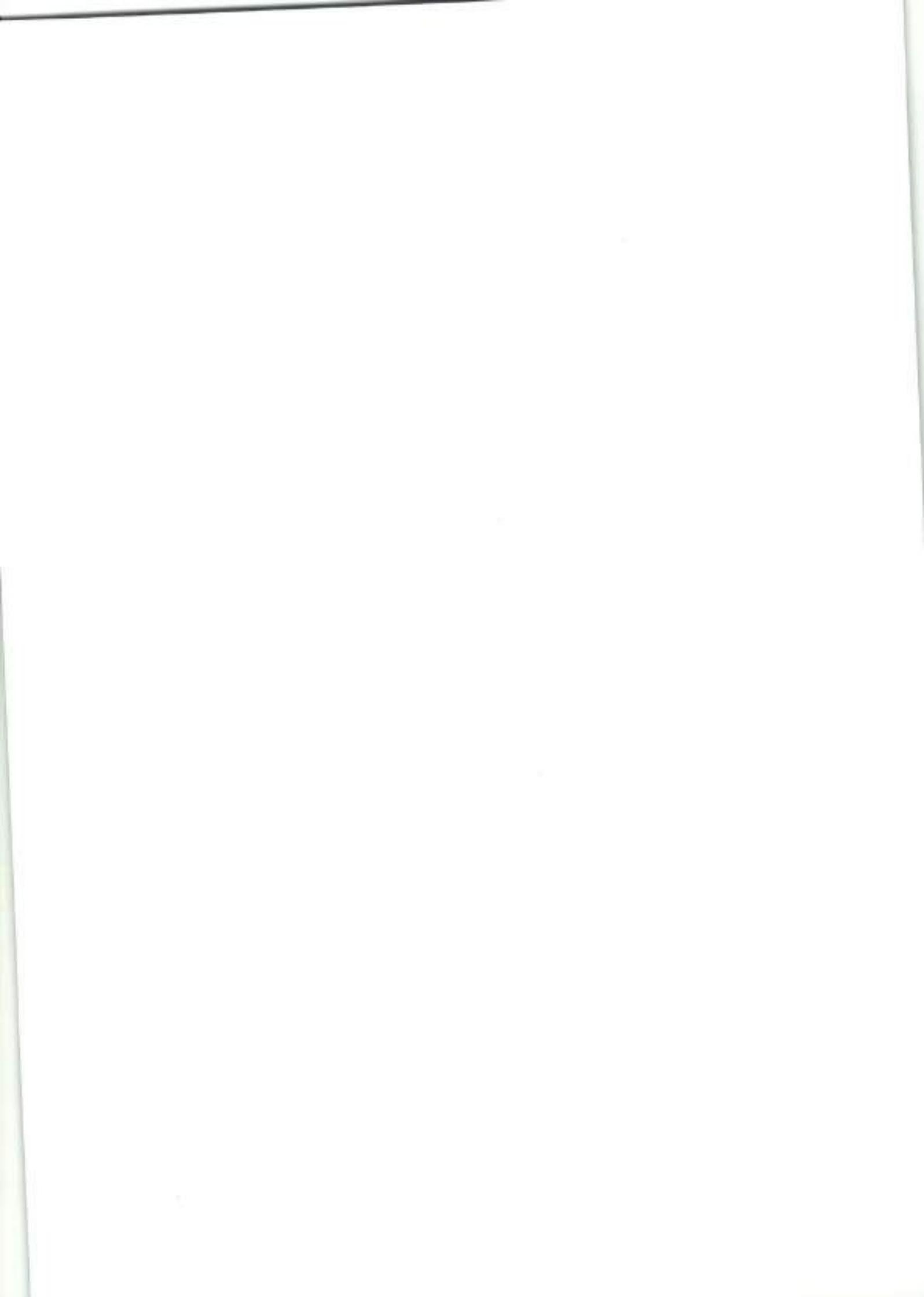
Работа по осуществлению социального программирования

Учебный год	Тема социального проекта	Результат

Раздел 6. Научно-методическая деятельность.

Использование современных образовательных технологий.

Название, автор технологии	Описание (не более 20 слов о каждой методике)	Результативность (не более 20 слов о каждой методике, технологии)



Публикации.

Название	Дата	Дата публикации, название издания	Ключевая идея (не более 50 слов на каждую публикацию)

Участие в семинарах, конференциях

Название мероприятия	Уровень	Учебный год	Результат

Участие в работе в жюри, комиссиях и прочее

Название мероприятия	Уровень	Учебный год	Результат

Раздел 7. Участие в конкурсах профессионального мастерства.

Название конкурса	Уровень	Учебный год	Результат

