

ПРИНЯТО протоколом педагогического совета МБОУ «СОШ №2 с кадетскими классами» 16.01.2019г. №11	УТВЕРЖДЕНО приказом директора МБОУ «СОШ №2 с кадетскими классами» 19.01.2019г. №01 18/17
---	---



**Программа**  
**внутришкольного повышения профессиональной компетенции**  
**педагогов в условиях инновационной деятельности**

Компетентность педагога приобретает в последние годы все большую актуальность в связи с тем, что постоянно трансформируется социальный опыт, реконструируется сфера образования, появляются всевозможные разновидности авторских педагогических систем, возрастает уровень запросов социума к специалисту.

Качество педагогических кадров – самый важный компонент образовательной системы потому, что реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная система.

Цель - разработка системы управления развитием профессиональной компетентности учителя в условиях инновационной деятельности.

Задачи:

1. Проанализировать состояние системы деятельности школы по развитию профессиональной компетентности педагогов.
2. Создать условия для повышения профессиональной, коммуникативной, информационной и правовой компетентности педагогов.
3. Разработать систему управления развитием профессиональной компетентности педагогов через преобразование методической службы в школе.
4. Создать оптимальные условия для повышения образовательного уровня квалификации педагогических работников, разработать индивидуальные программы повышения квалификации педагогов.
5. Создать систему профессионального консультирования, помогающей начинающим педагогам на всех этапах их профессиональной карьеры.

Отсюда вытекает необходимость мотивации и создания благоприятных условий для педагогического роста. Необходимо создать такие условия, в которых педагог самостоятельно осознает неизбежность повышения уровня собственных профессиональных качеств.

В связи с этим, при разработке программы большое внимание мы уделили:

- внутришкольному повышению квалификации;
- проектирование индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессиональной компетентности педагогов;
- создание внутришкольной модели повышения квалификации, включающей такие формы, как деятельность МО, творческих и проблемных групп по конкретным направлениям, самообразование и др.

Обучение педагога на рабочем месте способствует созданию сплоченной и эффективной команды, в которой все члены коллектива несут ответственность за командные результаты профессиональной деятельности.

Внутришкольная модель повышения квалификации всего педагогического коллектива школы создает возможности для гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании. Постоянный характер обучения и повышения квалификации на рабочем месте позволяет осуществлять не только предметную, межпредметную и внепредметную подготовку педагогов, но и организовать командную работу педагогов.

В процессе обучения педагогов на рабочем месте решаются следующие основные задачи:

- освоение когнитивного компонента (формирование четкого представления о структуре, принципах, требованиях, основных понятиях ФГОС и основной образовательной программы школы, а так же способах их реализации в образовательном процессе);
- освоение операционального компонента (овладение практическими навыками моделирования ООП школы, внеурочной деятельности, проектирования рабочих программ учебных предметов и программ внеурочной деятельности с учетом требований системно-деятельностного и компетентностного подходов, применения в образовательном процессе инновационных технологий,

стратегий и приемов организации и проведения учебного занятия/воспитательного мероприятия);

- освоение мотивационного компонента (повышение потребности педагогов в совершенствовании своей профессиональной деятельности и саморазвитии).

Эффективность обучения на рабочем месте и методической работы в целом зависит от используемых форм и методов. Их подбор, носит практико-ориентированный характер деятельности, позволяющий педагогам не только получить новые представления о чем-либо, овладеть основными способами и алгоритмами действий, но и сформировать навыки поисковой, эвристической деятельности.

Перечень наиболее часто используемых методической службой форм обучения на рабочем месте:

1. Самоанализ и самооценка - обучение в процессе анализа и оценки своей деятельности по разработанным критериям.

Для эффективной организации методической работы в школе используется анкета «Анализ затруднений педагога», диагностическая карта учителя портфолио, индивидуальный план саморазвития учителя и др.

2. Корпоративное обучение - обучение педагогов по определенным администрацией целям, решаемым задачам, видам и способам проведения процесса корпоративного обучения. Например: педсоветы, мастер-классы, практико-ориентированные семинары и др.

3. Участие в работе проблемных, рабочих групп - обучение в процессе выполнения задач, поставленных перед группой педагогов, за счет общения, выполнения групповых поручений. Например: постоянная рабочая группа; временная рабочая группа «Интерактивные приемы обучения»; проблемная группа «Изучение современных технологий».

4. Педагогические мастерские - обучение в процессе совместной разработки образцов профессиональной деятельности (планов уроков, рабочих программ и т.д.) под руководством одного из наиболее опытных и знающих учителей. Данная форма реализуется в процессе корпоративного обучения в деятельности методических объединений, проблемных и рабочих групп.

5. Обучение на собственных открытых учебных занятиях/воспитательных мероприятиях - обучение в процессе подготовки занятия/мероприятия по программе инновационной площадки «Социокультурные истоки. Служение Отечеству».

6. Супервизии – мероприятия (открытые уроки, мастер-классы и др.), проведенные учителем для коллег или описанные им проблемные ситуации, которые рассматриваются и анализируются совместно с опытными коллегами, благодаря чему учитель получает объективную информацию для более полного и объективного видения своей собственной деятельности.

7. Делегирование - передача подчиненному нового круга задач с полномочиями самостоятельного принятия решений. Обучение подчиненных происходит в ходе выполнения делегированной работы.

8. Работа в составе методического объединения.

Внутришкольная модель развития учительского потенциала.

Цель - создание условий, способствующих овладению педагогами необходимыми компетенциями для эффективного выполнения задач, стоящих перед школой, а также способствующих наиболее полному и всестороннему раскрытию потенциала каждого.

Содержание программы профессионального роста учителя  
в области подготовки к инновационной деятельности.

Теоретический аспект внутришкольного повышения квалификации учителей

Входная диагностика. Самоопределение	Обучение, самообразование, взаимообучение, защита проектов, инновационных исследовательских разработок	Рефлексия. Диагностика на выходе
---	---	--

Формы внутришкольного повышения квалификации учителей:  
коллективные, групповые, индивидуальные.

- ✓ Работа с молодыми педагогами по программе «Учиться быть учителем»
- ✓ Творческая мастерская по обмену опытом
- ✓ Мастер-классы

- ✓ Работа МО и творческих групп
- ✓ Круглый стол

В кадровом менеджменте общеобразовательной организации применяются не только экономические и организационно-распорядительные методы, но и социально-психологические.

Осуществляемая поддержка саморазвития педагогов опережающая и непрерывная.

Для достижения высокого уровня преподавания, повышения профессионализма учителей в школе функционирует и развивается система работы по повышению квалификации. Решить данную задачу можно лишь через создание системы непрерывного профессионального развития.

#### Схема системы повышения профессиональной компетентности педагогов школы

- ✓ Информационное обеспечение ОП
- ✓ Внутришкольный контроль
- ✓ Методическое сопровождение

Повышение квалификации	Самообразование	Участие в методической работе
дистанционные курсы	самодиагностика	педсоветы
вебинары	саморазвитие	семинары
отчеты	посещение уроков	творческие отчеты
аттестация	мастер-классы	наставничество
профессиональная переподготовка	участие в конкурсах	творческие группы

Система внутришкольного повышения квалификации позволит повысить профессиональный уровень педагога с учетом его особенностей и конкретных проблем через проектирование индивидуального образовательного маршрута.

Процесс формирования профессиональной компетентности также сильно зависит от среды, так как именно среда стимулирует профессиональное саморазвитие. В школе создана демократическая система управления. Это и система стимулирования сотрудников, и различные формы педагогического

мониторинга, к которым можно отнести анкетирования, тестирования, собеседования, и внутришкольные мероприятия по обмену опытом, конкурсы, и презентация собственных достижений.

Это позволяет нам снизить уровень эмоциональной тревожности педагога и формировать благотворную психологическую атмосферу в коллективе, умения работать в команде – будь то проект, праздник, трудовые будни или гражданские акции.

Что же является самым важным для успешной работы учителя по-новому? Важным является желание учителя меняться, но часто учителя считают себя самодостаточными и способными видеть проблемы, а не их следствия.

В этой связи эффективно использование карты профессионального роста и дорожной карты молодых педагогов (Приложение 1).

Анализ собственного педагогического опыта активизирует профессиональное саморазвитие педагога, в результате чего развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность.

Сегодня педагог-профессионал - это педагог, который осознает необходимость повышения собственной профессиональной компетентности. Чтобы формировать свою профессиональную компетентность, педагог должен продолжать учиться, чтобы научить других, должен быть способен к творчеству.

## Карта профессионального роста педагога

Сведения об учителе:

ФИО:

Год рождения:

Образование:

Предмет преподавания:

Критерий роста	Учебный год				
	1	2	3	4	5
Стаж работы	1	2	3	4	5
Прохождение курсов повышения квалификации (тема, год, место)					
Аттестация					
<b>Работа по обновлению содержания образования</b>					
1. Разработка программ (авторских, адаптированные)					
2. Апробация УМК, учебников					
<b>Учебная деятельность</b>					
1. Уровень обученности, качества знаний					
2. Результаты олимпиад:					
➤ школьные					
➤ городские					
➤ краевые					
Награждение					
Изучение современных технологий:					
➤ Изучение					
➤ Внедрение					
➤ Обобщение					
<b>Научно-методическая деятельность</b>					
1. Тема самообразования (реализация)					
2. Участие в семинарах, вебинарах, конкурсах					
3. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся					
<b>Деятельность по обобщению и распространению опыта</b>					
1. Открытые уроки					
2. Публикации в сборниках, методических журналах, персональный сайт/страница					
3. Участие в педагогических чтениях, конференциях					

Дорожная карта  
 профессионального роста молодого педагога  
ФИО  
 на \_\_\_\_\_ учебный год

Направления и содержание деятельности

<b>1. Повышение квалификации и педагогического мастерства</b>		
№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету	
2.	Методическая тема самообразования	
3.	Работа над методической темой самообразования	
4.	Участие в семинарах, вебинарах, видеоконференциях и т.д.	
5.	Курсовая подготовка	
6.	Деятельность в рамках Совета молодых учителей	
7.	Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации)	
8.	Аттестация	
<b>2. Работа над повышением качества образования</b>		
1.	Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности.	
2.	Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету.	
3.	Организация внеурочной деятельности по предмету	
4.	Организация работы с учащимися, требующими повышенного внимания (с одной тройкой в четверти, неуспевающими)	
5.	Качество работы (% успеваемости, качества знаний учащихся по четвертям)	
<b>3. Научно-методическая работа</b>		
1.	Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства	
2.	Публикации в данном направлении	
3.	Проведение открытых уроков, мастер-классов	
<b>4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности</b>		
1.	Публичные выступления	
2.	Публикация (журналы, Интернет)	
3.	Участие в семинарах, мастер-классах	