

Протокол № 1 от 30.08. 2024 г.

Утверждена
Директор МКОУ СОШ 4 с. Красное
Е.И. Долгая
Приказ № 144 от 30.08.2024 г.

Программа внутришкольного повышения квалификации педагогических работников

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Понятие «развитие» в федеральном государственном образовательном стандарте является ключевым понятием педагогического процесса, в котором заключается сущность современного образования, цель которого – не просто приобретение обучающимися знаний и умений, а развитие у них универсальных учебных действий и определенных качеств личности. Очевидно при этом, что ключевой фигурой в реализации требований ФГОС без сомнений, является педагог, именно на него возлагается большая часть ответственности за создание условий для развития личности обучающегося. Соответственно и реализация модернизации образования, напрямую зависит от уровня подготовки педагогических кадров, так как реализовать развивающую парадигму современного образования может только педагог, обладающий правильным пониманием стандартов и владеющий технологиями развития личности.

В основополагающих документах, обеспечивающих реализацию ФГОС, подчеркивается, что темпы модернизации подготовки и переподготовки педагогических кадров должны опережать темпы модернизации системы образования. Необходимым становится изменение системы повышения квалификации, внедрение новых технологий обучения педагогов, современных методов и форм в работе с педагогическими кадрами, что и обеспечит вовлечение всех педагогов в активную педагогическую деятельность. В связи с этим актуальной становится проблема организации «внутрикорпоративного» повышения квалификации, объектом которого становится не просто развитие отдельного педагога, а развитие образовательной организации в целом. Изменения модели методической работы, переориентация ее на непрерывное внутрифирменное повышение квалификации обеспечит вовлечение всех педагогов в активную педагогическую деятельность и развитие у них способности к конструированию собственных знаний, необходимых для формирования компетенций обучающихся.

Внутришкольное повышение квалификации – это своего рода зеркало образовательной организации, оно отражает актуальные потребности в сфере квалификации, компетентности, профессионализма, как педагогов, так и управленческого персонала. Устранение слабых мест, пробелов в технологиях, первоочередных проблем может быть тесно связано с деятельностью только корпоративной системы повышения квалификации. Корпоративное обучение, как живая динамическая система, очень быстро и четко реагирует на любое инновационное изменение в образовании, а также на возникающие образовательные потребности и запросы образовательной организации.

Преимуществами внутришкольного обучения перед традиционными формами повышения квалификации являются такие, как:

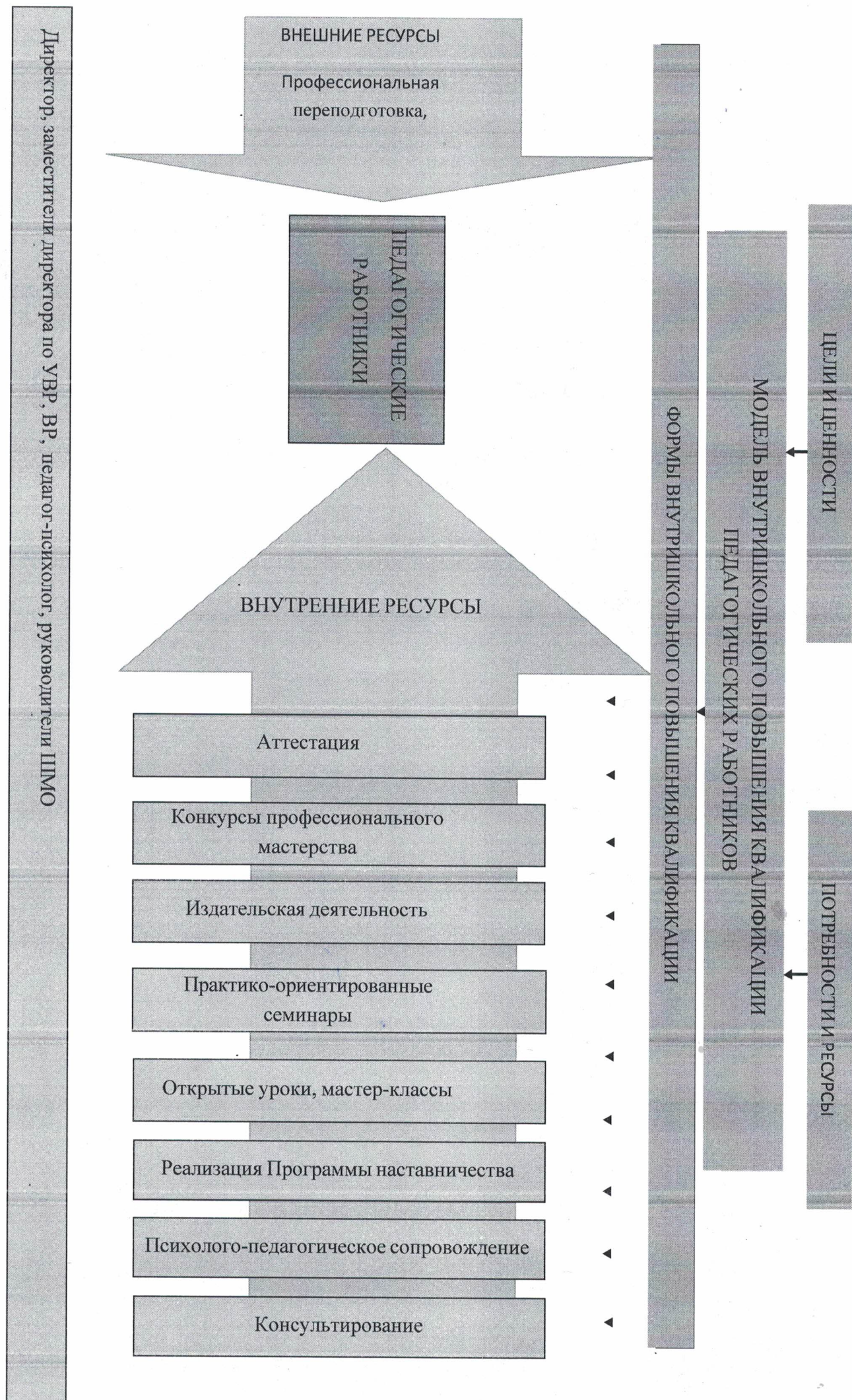
- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т.е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;
- возможность осуществления не только предметной переподготовки педагогов, но также и межпредметной и внепредметной;
- возможность организации командной работы педагогов;
- возможность распространения ценного опыта отдельных педагогов по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива, а не только отдельных педагогов;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным педагогам по решению конкретной проблемы;
- возможность в большей степени учитывать особенности как самого педагога, так и учреждения, в котором он работает.

Определены **принципы** развития модели внутрифирменного повышения квалификации:

- понимание учреждения как обучающей организации, объединяющей людей общими ценностями;
- ориентация на создание условий для самореализации человека, постоянного обновления профессионально-педагогической деятельности, обусловленного внутренним стремлением педагогических работников к совершенству (создание системы корпоративного образования; делегирование полномочий; разработка системы поощрений педагогических инициатив);
- корпоративная культура и корпоративное творчество.

Модель внутришкольного повышения квалификации построена на основе:

- новых целей и ценностей образования;
- потребностей и ресурсов учреждения;
- компетентностно-деятельностного подхода в организации обучения педагогических кадров;
- разнообразия форм повышения квалификации, ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников.



Модель внутришкольного повышения квалификации педагогических работников будет эффективна с учетом:

1. Сочетания внутришкольного повышения квалификации, курсовой подготовки, самообразования руководителей и педагогов в области введения ФГОС.

2. Внутришкольное повышение квалификации будет осуществляться через инновационную активность руководителей и педагогов, а именно, их участие в деятельностных формах: конкурсах, проектах, выступлениях на проблемных семинарах, педагогических чтениях, научно-практических конференциях, проведении открытых уроков, мастер-классов, подготовке рефлексивных докладов, написании и опубликовании статей, отражающих опыт введения ФГОС в преподаваемый предмет или проведение воспитательного мероприятия и пр. и обеспечивающей создание внутри образовательного учреждения профессионально-развивающей среды для:

- осознания руководителями и педагогами новых целей и ценностей образования, самоопределения относительно своей роли и функции при введении ФГОС на внутришкольном уровне;
- выявления из своего управленческого и педагогического опыта образцов, обеспечивающих реализацию отдельных компонентов ФГОС.

3. Курсовая подготовка должна обеспечивать укрепление и развитие опыта педагогов в достижении личностных и предметных результатов, формирования у учащихся УУД.

4. Самообразование руководителей и педагогов будет продолжать линии их профессионального развития, обеспечивать решение выявленных проблем личностного роста в области овладения новыми функциями, обеспечивающими реализацию новых ФГОС.

Сочетание внутришкольного повышения квалификации, курсовой подготовки, самообразования руководителей и педагогов в области введения ФГОС может строиться с учетом:

- внешних ресурсов: очные курсы с отрывом от работы; очно - заочные курсы; дистанционное повышение квалификации; проблемные курсы и семинары; курсы повышения квалификации по модульным учебным программам; курсы и семинары на базе инновационных или стажировочных площадок муниципального, регионального, федерального уровня; вебинары и т.п.
- внутренних ресурсов: открытые уроки с обсуждением; мастер-классы; практические занятия; проблемные семинары для учителей; деловые игры; индивидуальные и групповые консультации специалистов; взаимопосещения; самообразование с выступлениями на методических и педагогических советах, заседаниях творческих групп и т.п.

Самообразование тесно связано с индивидуальной формой обучения, построением индивидуального образовательного маршрута на основе

накопительной системы повышения квалификации.

Таким образом, для повышения эффективности внутришкольного повышения квалификации по подготовке педагогов к реализации ФГОС нужно учитывать:

- сочетание внутришкольного повышения квалификации, курсовой подготовки,
- организацию курсовой подготовки в деятельностной парадигме;
- самообразование руководителей и педагогов в области введения ФГОС.

Задачи, стоящие перед педагогами:

- каждому учителю знать требования новых ФГОС и планировать учебный процесс с позиции этих требований, заложенных в образовательной программе;
- проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также инновационных технологий и методик обучения;
- разрабатывать рабочие программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ, обеспечивать их выполнение в соответствии с требованиями образовательной программы по новым ФГОС (начальная и основная школа);
- ориентироваться на личность учащегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей;
- организовывать самостоятельную деятельность учащихся, в том числе проектно- исследовательскую, реализовывать проблемное обучение;
- осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно- коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников учащихся);
- непрерывно повышать свой профессиональный уровень через курсовую подготовку (в том числе дистанционную), самообразование, внутришкольное повышение квалификации (участие в работе проблемных групп, творческих групп, мастер-классы, проблемные семинары, фестивали открытых уроков и др.), участвовать в вебинарах по проблемам новых ФГОС, в работе сетевых сообществ и др.
- иметь достаточную сформированность необходимых профессиональных компетентностей.

Цель программы:

Формирование и внедрение модели организации внутришкольной системы повышения квалификации на основе системного, модульного, личностно-деятельностного подхода к отбору содержания и процессу обучения педагогических работников.

Задачи:

1. Провести исследование по выявлению образовательных потребностей педагогических работников в программах повышения квалификации.
2. Разработать нормативную основу организации процесса непрерывного внутрикорпоративного повышения квалификации.
3. Осуществить отбор и конструирование содержания повышения квалификации педагогов на основе мониторинга результатов деятельности педагогов.
4. Организовать процесс освоения педагогами современных образовательных технологий.

Планируемые результаты программы

Программа будет считаться успешно реализованной, если:

1. Использование разработанной модели внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогических работников позволит решить задачу ежегодного повышения квалификации педагогов без привлечения значительных финансовых средств.
2. В процессе ее реализации педагоги освоят современные педагогические технологии, необходимые для реализации ФГОС.
3. Созданная система повышения квалификации в школе перейдет от единичных воздействий на развитие профессионализма отдельного педагога – к управлению развитием педагогической компетентности коллектива и проектированию индивидуальных и групповых образовательных маршрутов.

Критерии успешности реализации программы

Оценку успешности мероприятий по повышению квалификации предусматривается осуществлять через:

- процесс обучения (анализ учебных занятий);
- активность и инициативность педагогов по использованию полученных знаний (публикации, участие в конкурсах профессионального мастерства и др.);
- мониторинг эффективности деятельности учреждения.

Формы внутришкольного повышения квалификации:

Формы	Мероприятия
1. Работа методических объединений	- открытые уроки, мастер-классы, круглый стол; - обмен опытом; - освоение новых педагогических технологий; - аттестация; - работа над темами по самообразованию
2. Педагогический совет Методический совет	- инновационная и опытная работа; - педагогические консилиумы, семинары; - методическая и организационная помощь структурным подразделениям и отдельным педагогическим работникам; - осуществление экспертно-аналитической деятельности; - программно - методическое и психологическое обеспечение
3. Творческие группы	- совместные проекты; - написание авторских программ и элективных курсов; - проведение мастер - классов и практикумов, проектных лабораторий и др.;
4. Наставничество	- оказание методической помощи; - организация наставничества

5.СКИРО ПК и ПРО
«Институт повышения
квалификации
педагогических
работников»

- организация дистанционных курсов повышения квалификации;
- обучение педагогов школы;
- участие в научно-практических конференций и др.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

Реализация программы осуществляется в три этапа.

I. этап (организационный): сентябрь-декабрь.

Мероприятия	Сроки	Результат	Ответственный
Анкетирование педагогов	Сентябрь - декабрь	Образовательный запрос педагогов	Заместитель директора по УВР, ВР, методист
Анализ посещенных занятий		Анализ результатов деятельности учреждения	
Мониторинг педагогической деятельности (самоанализ)		Единая методическая тема	
Педагогический совет, методический совет		Нормативная база	

II. этап (основной): январь – май.

Мероприятия	Сроки	Ответственный
Аттестация	В течение года	Зам. директора
Профессиональная переподготовка, курсы	В течение года	Зам. директора
Участие в вебинарах, семинарах, конференциях (на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях)	Сентябрь-май	Зам. директора
Участие в муниципальных методических объединениях, региональных ресурсно-методических центрах	Сентябрь-май	Зам. директора
Реализация Программы наставничества	Сентябрь-май	Зам. директора, руководители ШМО, педагог- психолог
Открытые занятия, взаимопосещение, мастер- классы	Октябрь-апрель	Зам. директора, руководители ШМО
Участие в конкурсах профессионального мастерства:	В течение года	Зам. директора, руководители ШМО
Проведение педагогического совета, методического совета	Сентябрь-май	Заместитель директора по УВР, ВР,
Консультации	Сентябрь-май	Заместители директора по УВР, ВР

III. этап (заключительный): май-июнь.

Мероприятия	Сроки	Ответственный
Мониторинг индивидуального роста педагога (анкетирование)	Июнь	Зам. директора, руководители ШМО
Создание индивидуальных маршрутов педагогов	Июнь-август	Зам. директора, руководители ШМО

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Вклад в собственное развитие педагогов, повышение квалификации профессионализма

Рост квалификации педагогических работников.

Рост профессионализма педагогов.

Успешное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Рост методической активности педагогов.

2. Вклад в развитие обучающихся

Высокое качество результатов обучения и воспитания.

Рост количества и качества достижений учащихся во внеучебной деятельности (по итогам олимпиад, конкурсов, социальных акций, участия в творческих и социальных проектах).

3. Вклад в развитие школы.

Рост количества педагогов, обобщивших опыт работы.

Разнообразие форм и результативность распространения передового педагогического опыта по внедрению современных образовательных технологий.

Разнообразие видов современных образовательных технологий, используемых в ОУ.

Создание условий для сохранения здоровья обучающихся через использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе.

Успешное участие школы в конкурсах различного уровня.

Позитивное отношение родителей, выпускников и местного сообщества к школе.