

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа N 106» г. Сасово Рязанской области
391430 г. Сасово, ул. Пушкина, д.106 тел. (49133)5-09-73

« УТВЕРЖДАЮ»

Обсуждено и утверждено на

Директор МБОУ «Средняя

заседании педагогического

общеобразовательная

Совета школы

школа N 106»

Протокол №___ от _____

_____ О.С. Боровская

**Программа
повышения уровня профессионального мастерства
педагогических работников**

Авторы-составители:

О.С. Боровская — директор школы,

И.В.Лаптева- заместитель директора школы,

С.А.Зайцева— руководитель МО учителей русского языка и литературы,

О.А.Кузнецова- руководитель МО учителей математики

Сасово

2013

**Программа
повышения уровня профессионального мастерства
педагогических работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа N 106»**

Наименование Программы	Программа повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа N 106» (далее – Программа)
Нормативно–правовая база Программы	<input type="checkbox"/> Конституция РФ ст.43; <input type="checkbox"/> Закон Российской Федерации от 10.07.1992г. № 3266-1 «Об образовании»; <input type="checkbox"/> Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования.
Разработчики Программы	Боровская О.С. – директор школы Бертяева Н.Н. – зам. директора по ВР Лаптева и.В. – зам.директора по УВР Кузнецова О.А.-руководитель МО учителей математики Зайцева С.А.- руководитель МО учителей русского языка и литературы
Цели Программы	- совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников школы, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников
Механизм реализации Программы	Программа реализуется через: <input type="checkbox"/> курсовую подготовку педагогических работников школы; <input type="checkbox"/> работу методических объединений учителей-предметников; <input type="checkbox"/> непрерывное образование и самообразование учителей; <input type="checkbox"/> работу творческих групп.

1. Актуальность Программы

Одним из требований федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования (далее – ФГОС) является требование к кадровым условиям реализации основной образовательной программы (далее – ООП), которое включает:

- укомплектованность образовательного учреждения (далее – ОУ) педагогическими, руководящими и иными работниками;
- уровень квалификации педагогических и иных работников ОУ;
- непрерывность профессионального развития педагогических работников ОУ.

Образовательное учреждение, реализующее программы основного общего образования, должно быть укомплектовано квалифицированными кадрами.

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

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

Необходимые системные изменения процесса обучения, обусловленные ФГОС, требуют изменений и в профессионально-педагогической деятельности учителя:

- создание условий для проявления активности, творчества и ответственности ребенка в обучении;
- создание условий для расширения жизненного опыта ребенка и приобретения этого опыта;
- инициативность, творчество и корпоративная культура учителя

2. Концептуальная основа программы

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в учителе, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя. Использование в педагогической деятельности различных образовательных технологий позволяет преподавателям и другим специалистам повысить мотивацию обучающихся, профессионально-практическую направленность занятий и добиваться запланированных результатов в своей профессиональной педагогической деятельности.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, проектирования оптимальной авторской методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений;

умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом. Условием успешной социализации учащихся школы является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы школы акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности учителя. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания учителя и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

Основные проблемы:

Среди проблем, которые возникают в образовании, наиболее ярко вырисовываются две проблемы:

- проблема мотивации обучения и изменения учебных технологий;
- проблема отношений учителя и ученика, как гуманизации отношений, поддержки учителем подростков при решении жизненно важных.

В настоящее время школа не может в полной мере обеспечить интерес к обучению, растет восприятие «скучности» предметов, повышается тревожность учащихся в обучении. Вероятнее всего это связано с интеллектуализацией содержания образования, снижения эмоциональной составляющей учебного процесса. Учителя нуждаются в овладении учебными технологиями, которые ориентированы на личность ребенка, развитие его личностных ресурсов.

В ходе анкетирования выявлено, что 40% учащихся школы (особенно старшеклассники) отметили, что учитель не является коммуникабельным человеком и организатором, к которому можно обратиться за советом и решением проблем, поэтому при переподготовке учителей требуется обратить внимание на развитие коммуникативных и организаторских педагогических умений учителей школы.

При реализации ФГОС новым для учителя будет развитие личностных качеств, социализация учащихся в образовательном процессе. Решение данной проблемы мы видим в освоении учителями в активных формах новых образовательных технологий.

3. Цели, задачи

Цель:

- совершенствование системы повышения квалификации;
- стимулирование и поддержка педагогических работников школы;
- повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

Задачи:

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

4. Этапы реализации Программы

I. Организационный этап (сентябрь-декабрь 2013 г.). Создание и введение в деятельность школы Программы.

II. Технологический (основной) этап (2014-2015 гг.). Реализация Программы.

III. Рефлексивный (обобщающий) этап (декабрь 2015г.). Анализ реализации Программы. Определение перспектив дальнейшего повышения квалификации педагогических работников школы.

5. Функциональное обеспечение Программы

Функции директора: общее руководство разработкой и реализацией Программы, организация, координация, контроль.

Функции заместителя директора по УВР:

- определение приоритетных направлений работы,
- корректировка составляющих элементов Программы,
- анализ и обобщение результатов реализации Программы,
- организация и проведение методической работы с учителями школы через Методический совет, предметные методические объединения,
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией Программы,
- организация и проведение семинаров,
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом,
- осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации Программы.

Функции Методического совета:

- подготовка методических рекомендаций для работы по Программе,
- определение критериев эффективности реализации Программы,

разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации Программы.

Функции методических объединений:

обобщение передового педагогического опыта учителей секции.

диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их преодолению,

организация системы работы с молодыми специалистами.

Функциональные обязанности учителей:

обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ,

повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях.

Функции психолога:

анализ развития педагогического коллектива,

проведение семинаров, консультаций и других форм по психологическим аспектам реализации Программы.

6. Содержание и средства реализации программы

Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:

аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия,

совершенствование системы стимулирования педагогических работников школы,

прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в пять лет.

Подготовка педагогических кадров:

составление перспективного плана-прогноза потребности школы в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку специалистов,

организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения,

Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров:

организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала,

теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования,

- развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки педагогических кадров,
- совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов: обязательные курсы повышения квалификации, консультации методистов и опытных педагогов, участие в школе молодого учителя,
- развитие конкурсного движения педагогов.

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

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

Создание модели личности педагога.

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

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

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

В соответствии с концептуальной основой Программы модель преподавателя школы - творческая профессионально компетентная личность, осознающая смысл и цели

образовательной деятельности, умеющая составлять целостную образовательную программу, наделённая способностью видеть индивидуальные качества учеников, способная к личностному творческому росту.

Каждый учитель должен обладать профессиональными потребностями в образовании такими как:

- овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
- профессиональное и личностное саморазвитие;
- непрерывное образование, вариативность в образовании;
- реализация актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;
- педагогическое мышление и рефлексия;
- педагогическое целеполагание;
- психолого-педагогическая культура.

В процессе профессионального роста должны совершенствоваться личные качества учителя такие как:

- социальный оптимизм;
- мотивация к педагогической деятельности;
- ценностные ориентации, ценностное самоопределение педагога;
- адекватная самооценка;
- социальная толерантность;
- эмоциональная устойчивость.

6. План мероприятий по реализации Программы

№	Этапы	Сроки	Ответственные
I 1.	Организационный этап Создание и введение в деятельность школы Программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.	Сентябрь-декабрь 2013г.	Заместители директора по УВР, методический совет
2.	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы	Постоянно	Заместители директора по УВР, руководители методических объединений, педагог-психолог

	(диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей).		
3.	Повышение квалификации и переподготовка кадров на базе РИРО	Ежегодно	Заместители директора по УВР
4.	Развитие и совершенствование сложившейся модели методической службы школы, направленной на повышение педагогической компетентности учителя, его социальной мобильности.	2013г.	Заместители директора по УВР, руководители методических объединений

5.	Создание банка данных эффективности взаимодействия «учитель-ученик» как оценки социально-профессионального результата деятельности учителя.	Ежегодно	Заместители директора по УВР, руководители методических объединений
II 1.	Технологический этап. Основные направления реализации программы Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации Программы	2013-2015 гг.	Заместители директора по УВР, руководители методических объединений

2.	<p>Формирование творческих групп учителей, ориентированных на работу по следующим направлениям (планирование их деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> формирование профессиональной компетентности и социальной мобильности учителей-предметников; <input type="checkbox"/> метод проектов и формировании ключевых образовательных компетентностей; <input type="checkbox"/> интеграция урочной и внеурочной деятельности в достижении нового качества образования. 	Ежегодно	Творческая (проблемная) группа, Заместитель директора по УВР Руководители методических объединений
3.	Изучение и обобщение педагогического опыта учителя, его педагогического мастерства	Ежегодно	Заместитель директора по УВР, руководителя МО
4.	Проведение проблемных, методических семинаров	Постоянно	Заместитель директора по УВР, руководителя МО
5.	Проанализировать эффективность взаимодействия «учитель-ученик» в учебно-исследовательской деятельности учащихся.	2013-2015гг.	Заместитель директора по УВР, руководителя МО
III 1.	<p>Рефлексивно – обобщающий этап. Структура, методика и механизм управления</p>	Декабрь 2014г.	Заместитель директора по УВР, руководителя МО, Методический совет

	<p>непрерывным самообразованием и самореализацией учителя в рамках Программы.</p>		
2.	<p>Анализ реализации Программы, проектирование деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе развития современного образования.</p>		
3.	<p>Обобщение и презентация опыта работы по реализации Программы, по использованию новых технологий в достижении нового качества образования.</p>		

8. Ожидаемые результаты

- Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в школе.
- Положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности школы в целом.
- Закрепление и успешная деятельность молодых педагогов.
- Создание условий для изменения статуса учителя, перевод его с позиции «урокодателя» на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

9. Оценка эффективности программы

Эффективность программы будет оцениваться по количественным и качественным показателям:

- количество повысивших квалификацию педагогов;

- качество преподавания и воспитания;
- количество педагогов школы, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства,
- количество педагогов школы, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.