

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;<br><input type="checkbox"/> Закон Российской Федерации от 10.07.1992г. № 3266-1 «Об образовании»;<br><input type="checkbox"/> Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования.   |
| Разработчики Программы             | Боровская О.С. – директор школы<br>Бертяева Н.Н. – зам. директора по ВР<br>Лаптева и.В. – зам.директора по УВР<br>Кузнецова О.А.-руководитель МО учителей математики<br>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:<br><input type="checkbox"/> курсовую подготовку педагогических работников школы;<br><input type="checkbox"/> работу методических объединений учителей-предметников;<br><input type="checkbox"/> непрерывное образование и самообразование учителей;<br><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<br>1. | <b>Организационный этап</b><br>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 |
| <b>II</b><br>1. | <b>Технологический этап.</b><br><b>Основные направления реализации программы</b><br>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"> <li><input type="checkbox"/> формирование профессиональной компетентности и социальной мобильности учителей-предметников;</li> <li><input type="checkbox"/> метод проектов и формировании ключевых образовательных компетентностей;</li> <li><input type="checkbox"/> интеграция урочной и внеурочной деятельности в достижении нового качества образования.</li> </ul> | Ежегодно       | Творческая (проблемная) группа, Заместитель директора по УВР<br>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<br>1. | <p><b>Рефлексивно – обобщающий этап.</b><br/>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.