

**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:

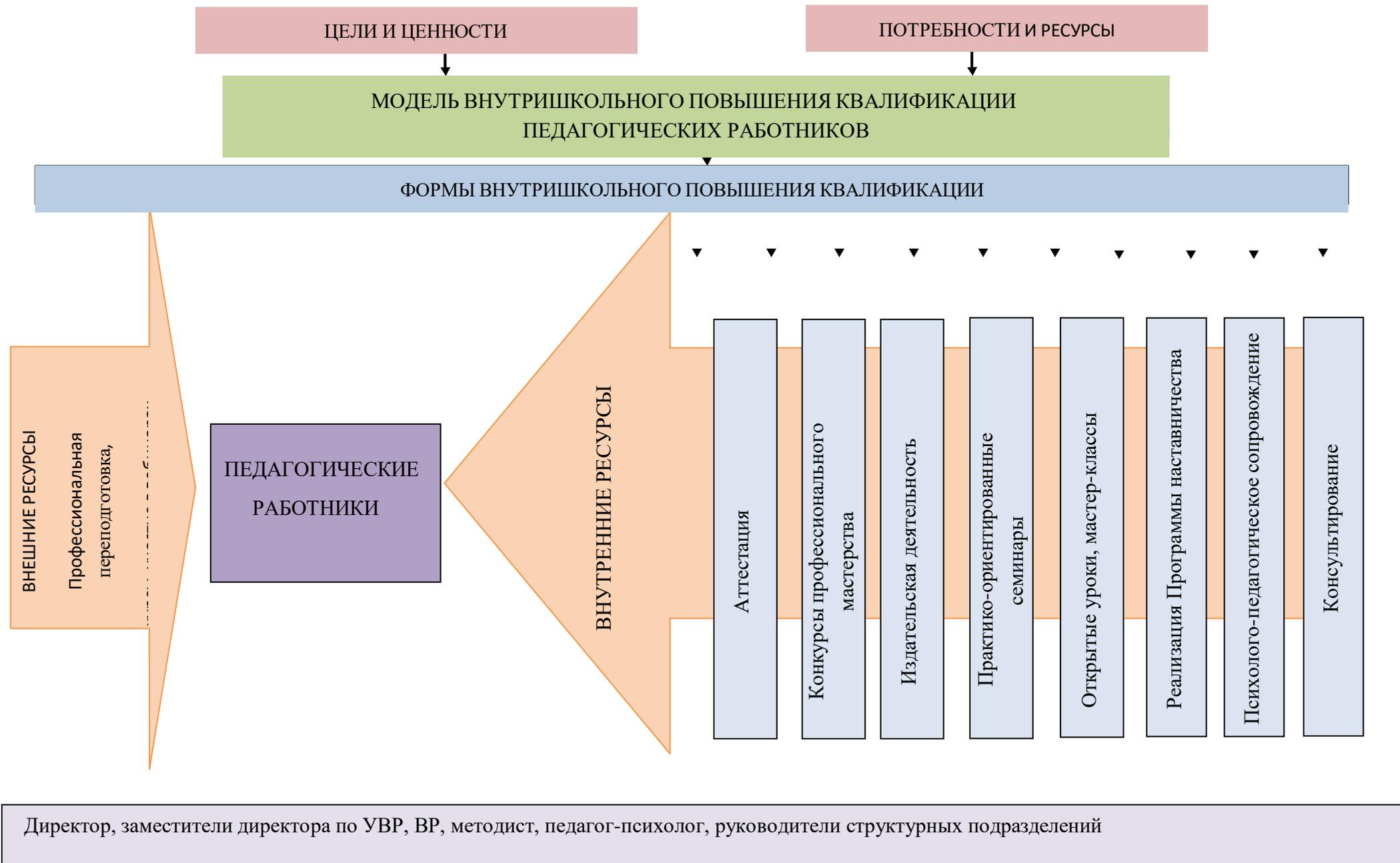
- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т.е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;
- возможность осуществления не только предметной переподготовки педагогов, 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 педагогических чтениях, 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;<br>- обмен опытом;<br>- освоение новых педагогических технологий;<br>- аттестация;<br>- работа над темами по самообразованию  |
| 2. Педагогический совет<br>Методический совет | - инновационная и опытная работа;<br>- педагогические консилиумы, семинары;<br>- методическая и организационная помощь структурным подразделениям и отдельным педагогическим работникам;<br>- осуществление экспертно-аналитической деятельности;<br>- программно - методическое и психологическое обеспечение |
| 3. Творческие группы                          | - совместные проекты;<br>- написание авторских программ и элективных курсов;<br>- проведение мастер - классов и практикумов, проектных лабораторий и др.;  |
| 4. Наставничество                             | - оказание методической помощи;<br>- организация наставничества  |

5.ТОГОУ ДО «Институт повышения квалификации педагогических работников»

- организация дистанционных курсов повышения квалификации;  
- обучение педагогов школы;  
- проведение научно-практических конференций, педагогических чтений 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, зав. филиалами                              |
| Профессиональная переподготовка, курсы   | В течение года | Методист  |
| Участие в вебинарах, семинарах, конференциях (на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях) | Сентябрь-май   | Зам. директора, зав. филиалами                              |
| Участие в муниципальных методических объединениях, региональных ресурсно-методических центрах        | Сентябрь-май   | Методист  |
| Реализация Программы наставничества  | Сентябрь-май   | Зам. директора, зав. филиалами, методист, педагог- психолог |
| Открытые занятия, взаимопосещение, мастер- классы  | Октябрь-апрель | Зам. директора, зав. филиалами, методист                    |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства:  | В течение года | Зам. директора, зав. филиалами, методист                    |
| Проведение педагогического совета, методического совета  | Сентябрь-май   | Заместитель директора по УВР, ВР, методист                  |
| Консультации   | Сентябрь-май   | Заместители директора по УВР, ВР, методист                  |

III. этап (заключительный): май-июнь.

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

## 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.

