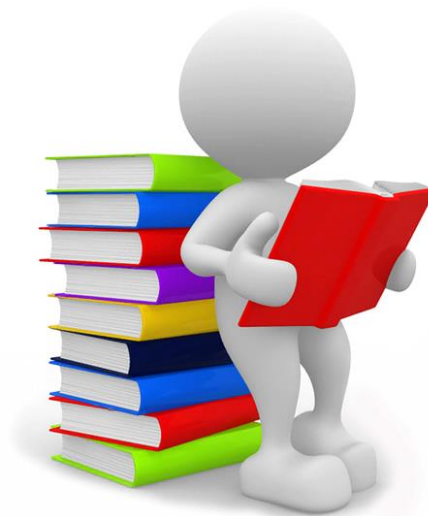


Приложение № 2
к программе развития МБОУ СШ №75
на 2021-2025годы
«Школа для всех и каждого»

**Программа
организации непрерывного образования
педагогов МБОУ СШ №75 имени В.Ф.Маргелова
на 2021-2025годы**

«УЧИТЬ И УЧИТЬСЯ»



Содержание

1.Краткое обоснование актуальности темы	3
2.Система повышения квалификации педагогов	7
3.Роль методической службы в организации непрерывного образования педагогов	8
4.Дистанционное обучение в организации непрерывного образования педагогов	10
5.Целевые показатели программы	11
6. Литература	13
7.Приложение №1 Карта профессионального роста педагога.	15

Программа организации непрерывного образования педагогов

1. Краткое обоснование актуальности темы

Социальные преобразования, происходящие в нашей стране, создали условия для перестроечных процессов в сфере образования – это создание новых типов школ, активное внедрение в практику различных педагогических инноваций, авторских программ и учебников.

Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует новые образовательные потребности педагогов. Это приводит к закономерным изменениям в системе педагогического образования. Каковы эти изменения? Насколько они соответствуют современным социокультурным и социально - педагогическим процессам? В чём особенности теоретических и практических подходов к вопросам повышения квалификации педагогических кадров?

Эти проблемы волнуют любого педагога, сознательно стремящегося к повышению своей профессиональной компетенции, желающего быть готовым и способным к действиям в новых социокультурных условиях. Значительная часть педагогов настроена на глубинное, сущностное обновление, а не на поиск частных нововведений косметического характера. В этой устремлённости видна тенденция вызревания нового образа педагога. Она связана с чётким различием понятий о специалисте, как хорошо обученном, подготовленном человеке, виртуозно владеющим педагогической техникой, и о профессиональном, владеющим знаниями о многопозиционной структуре педагогического труда. Такие кадры есть в нашем коллективе. Анализ результатов деятельности педагогического коллектива за последние 3 года, показал о серьезных работах педагогов в новом направлении:

1. Всероссийский педагогический конкурс «Творческий учитель-2021»: Шамсутдинов Р.Ф.
2. Всероссийский конкурс профессионального мастерства среди педагогов «Сердце отдаю детям...»: Малах Г.А. (Диплом 1 степени) 21.03.2020г.
3. Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Творчество в профессиональной деятельности педагога»: Алейникова Е.И. (Сертификат) октябрь 2020г.
4. Всероссийский педагогический конкурс «Педагогика XXI века: опыт, достижения, методика» Савельева Е.П. (Диплом), 24.12.2020г.
5. Всероссийский конкурс инновационных методических разработок «Ярмарка педагогических идей – 2019» :1. Малах Г.А.(диплом 1 степени), октябрь 2019г., Зеленецкая И.Н. (диплом 1 степени), Лукьянова Т.В. (диплом 2 степени),

6. Международный конкурс профессионального мастерства «Учитель начальных классов», Грамота, 26.12.2020г.
Дмитриева Н.Д.

8. XI Всероссийский конкурс «Методический потенциал российского образования-2020» Савельева Н.Ф. (Диплом I степени), октябрь 2020г.

Новая педагогическая компетенция учителя обнаруживается в его способности включать в свою деятельность и интегрировать в ней ряд профессиональных позиций: и методолога, возрастного антрополога, диагноста, проектировщика педагогических ситуаций. **Педагог** – профессионал не принимает в готовом виде ни идеи, ни технологии - он самоопределяется по отношению к ним и осознанно творит свою собственную деятельность

Специфика труда учителя побуждает его пополнять знания и умения всю жизнь. Этот процесс протекает в разных формах. Большинство учителей предпочитают перенимать опыт коллег, учителей – новаторов. Психологи установили: только те знания становятся убеждениями человека, которые им самостоятельно обдуманы и пережиты. И если первичное восприятие знаний может быть фронтальным и групповым, то последующая работа должна быть индивидуальной, в том объеме и темпе, который необходим каждой личности. А это возможно только в условии самостоятельной, самообразовательной деятельности в организации непрерывного образования педагогов.

Новизна:

1. Создания качественно новой образовательной среды на всех уровнях с соответствующей системой организации непрерывного образования педагогов.

2. Формирование отношения к профессиональному росту педагога, как к ценности и необходимости.

3. Создание объективных условий для раскрытия творческого потенциала педагога. Готовность педагогов к инновационной деятельности.

Цель: подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

Задачи:

1. Создание системы профессионально- личностного самообразования педагогов в овладении ими продуктивными, образовательными и информационными технологиями, новыми платформами в образовании.
2. Стимулирование творческого роста каждого педагога, активизация научно- педагогической и экспериментальной деятельности.
3. Внедрение современных компьютерных и мультимедийных технологий с целью создания цифровой среды, сопровождения учебного и воспитательного процесса, оказания информационных услуг населению.

Ожидаемые результаты.

1. Рост педагогических кадров вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность;
2. Увеличение количества авторских программ, дидактических материалов и учебных пособий, созданных педагогами школы;
3. Стимулирование педагогов на проведение открытых уроков, занятий, мастер – классов и мастерских;
4. Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
5. Повышение уровня конкурсной активности педагогов и их воспитанников;
6. Результативное сетевое взаимодействие педагогов в реальном (кластер, район, область) и виртуальном образовательном пространстве (Россия, международное педагогическое сообщество);
7. Инициирование педагогов в организации и проведения различных мероприятий на уровне школы;
8. Повышение категорий;
9. Увеличение количества публикаций о передовом педагогическом опыте.

Возможные риски:

Риски и устойчивость «Программы организации непрерывного образования педагогов»	
Риск	Меры для минимизации факторов риска
Дефицит кадров	Привлечение молодых специалистов.
Недостаточный уровень профессиональной квалификации педагогов	Своевременное обеспечение подготовки и переподготовки кадров.

Увеличение возрастного контингента кадров (профессиональное выгорание)	Передача опыта, работа в качестве наставника.
--	---

Условия реализации:

- Нормативно – регламентирующие:

создают правовые основы для осуществления инновационной деятельности.

- Перспективно- целевые:

обеспечивают направленность инновационной деятельности учителя в соответствии с объективно возникающими противоречиями и потребностями школы.

- Потребностно – стимулирующие:

обеспечивают благоприятную материальную и психологическую обстановку для внедрения инновационной работы.

- Коммуникативно-информационные:

обеспечивают грамотность и безопасность субъектов инновации и создают образовательную и координационную основу инновационной деятельности.

Кадровое обеспечение учебно - воспитательного процесса – важное звено системы управления школой. Поэтому одним из направлений в работе администрации с педагогическими кадрами является процесс оценивания результатов труда учителя. Без оценки педагогического труда в развивающей школе невозможно прогнозировать её дальнейшее развитие. Для того, чтобы объективно оценить труд учителя по принципу результативности необходим процесс его диагностики и контроль за педагогической деятельностью. В течение нескольких лет по итогам внутришкольного контроля создана база данных на учителей школы. Обобщение этой информации позволило в целом определить квалификацию каждого учителя, наметить пути профессионального роста, формирование педагогического мастерства через организацию непрерывного образования педагогов. Центром определения профессиональной компетенции педагога, а значит, проектирования и организации дифференцированного дополнительного образования становится методический совет школы, у которого изменились функции: от общих тем методического совета переходим к адресной помощи, к работе с каждым учителем. Для организации этой работы была разработана программа организации непрерывного образования педагогов, основными принципами которой являются:

- целостность и аналитичность в оценке педагога, школьников и их совместной деятельности;
- личностно-ориентированный подход к учителю;
- мотивация педагогических работников;
- гуманность и демократичность взаимоотношений администрации и педагогов;

- перманентное (непрерывное) отслеживание результатов труда учителя, их оценка и последующее повышение квалификации, что делает процесс практически непрерывным.

Эти принципы стали основой программы, которая опирается на взаимообусловленность внутришкольного контроля, аттестации и дополнительного профессионального образования. Таким образом, внутришкольный контроль, аттестацию педагогов нельзя рассматривать отдельно от системы их непрерывного профессионального образования, вне методической работы в школе и вне системы повышения квалификации. Ведь профессиональная компетентность учителя растёт и оценивается в ходе внутришкольного контроля и аттестации, формируется при получении дополнительного образования в системе повышения квалификации.

2. Система повышения квалификации педагогов.

Основными путями повышения квалификации являются:

1. Обучение в ВУЗах (вечернее или заочное) для тех учителей, у которых нет высшего педагогического образования .
2. Участие в научно- методической работе школы.
3. Курсы повышения квалификации всех видов в институтах усовершенствования учителей.
4. Аттестация педагогических работников.
5. Повышение квалификации через участие в творческих семинарах в городских методических центрах.
6. Дистанционное образование.
7. Всевозможные платные курсы.

Повышение квалификации педагогов проводится по единой научно - методической проблеме, которая является стержневой в организации методической работы. Разработанная комплексно - целевая программа организации непрерывного образования включает следующие этапы:

- Диагностический.

Выявление уровня и состояния образовательного процесса, анализ накопленного позитивного и негативного опыта работы педагогического коллектива.

- Теоретический.

Изучение педагогическим коллективом инновационных подходов к обучению и воспитанию учащихся, новых образовательных технологий, создание условий для осмысления методологических, психологических и дидактических основ, что позволяет педагогам оценить свою подготовку по отдельным вопросам.

- Практический.

Операционно-познавательный. Практическое исследование новых научных подходов, актуального педагогического опыта, соотнесение с собственной деятельностью через проведение открытых уроков, семинаров – практикумов, мастер – классов.

- Контрольно- оценочный.

Подведение итогов работы учителей по теме индивидуальной методической работы, а также результат работы педагогического коллектива по реализации внедрения новых педагогических технологий.

3.Роль методической службы в организации непрерывного образования педагогов

Традиционная методическая работа предполагала повышение качества профессионального уровня учителя посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приёмах, технологиях и умений за счёт копирования их в своей деятельности. Новые ценности методической работы в нашей школе определяются исходя из новой цели: подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации. В связи с этим, повышение качества профессионального уровня педагогического мастерства учителей рассматривается не только как процесс накопления знаний. Это, прежде всего, процесс углубленного проникновения в сущность новых технологий. Такая переориентация методической работы определяет необходимость нового качества формируемых в её процессе профессионально-личностных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества учителя. Следовательно, возникает необходимость в создании для всех педагогов широких и разнообразных оснований для самосовершенствования, повышения своего профессионального статуса и организации в школе общекультурной развивающей среды, которая являлась бы важнейшим фактором развития и саморазвития педагогов. Для этого необходимо развести усилия, которые будут направлены на осуществление публичной, официальной методической и организационно- педагогической работы, которая необходима каждому учителю. И добиться этого без построения такой ситуации, когда педагог будет обязан и захочет достигать большего – сложная и интересная работа методической службы.

Всю работу планируем так, чтобы были созданы условия, при которых происходит формирование и развитие личности учителя, его профессиональный рост. Для организации непрерывного образования учителя используются разнообразные формы работы:

- самообразование учителей;
- методические объединения учителей,
- методические объединения классных руководителей;
- городские методические объединения учителей;
- школы передового опыта, наставничество, творческие группы;

семинары-практикумы для учителей, заместителей директоров школ;
обучающие вебинары для учителей;
различные конкурсы профессионального мастерства;
педагогические чтения.

В процессе внутришкольного обучения для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей педагогов в школе будут использованы различные методы и подходы.

1. Постоянно действующий режим консультирования.

Консультирование осуществляют лучшие педагоги школы. Оно может осуществляться в индивидуальном режиме, а также проводиться в связи с тенденциями затруднения, возникающими у ряда учителей.

2. Проблемно- ситуационное обучение.

Это обучение является перспективным видом обучения. Обучение проводится путём использования реальных, живых, только что возникших ситуаций.

3. Проектное или программное обучение.

Группа педагогов определяет для себя направление деятельности, разрабатывает программу, реализацию которой осуществляет совместно или каждый в отдельности, но при совместном обсуждении достигнутого и неудавшегося.

На данный момент в школе будет активно внедряться работа малой группы, объединённой единой темой и интересом (творческие группы учителей). Это:

- творческая группа по работе в рамках стандартов нового поколения;
- творческая группа учителей начальных классов, работающая по созданию адаптивной модели образования в классах I ступени;
- творческая группа, занимающаяся экологическим воспитанием учащихся;
- творческая группа, развивающая в школе метода проектов;
- творческая группа по ФГОС

Работа в режиме малых творческо-исследовательских групп - одна из самых продуктивных форм обучения педагогов, т.к. в состав каждой группы входят те педагоги, кому интересно вместе. Увлечённость одной проблемой, занятия исследовательской деятельностью активизируют деятельность педагогов по переводу их методической деятельности в поисково-исследовательскую, способствуют повышению квалификации учителей, создают условия для качественного скачка в развитии профессионального роста педагогов.

Особую роль в организации методической работы играет целенаправленная деятельность по поддержке молодых учителей. Работа с ними в значительной степени отличается от организации работы с педагогами, долгое время успешно работающими в школе. Это специалисты, теоретический запас знаний, которых больше, но нет практических навыков. Поэтому необходимо обеспечение непрерывного процесса становления молодого учителя, формирование мотиваций самосовершенствования у начинающего учителя. В школе необходимо возобновить работу «Школы молодого учителя», в работе которой, вместе с молодыми специалистами, участвуют наставники, психолог, учителя – предметники и представители творческих групп. Семинары – практикумы, недели молодого специалиста, взаимопосещение уроков, практические занятия помогают организовать непрерывное образование молодых специалистов. Работа с молодыми и начинающими специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого учителя владельцем секретов мастерства, накопленного поколениями педагогов.

Роль виртуального методического кабинета в организации непрерывного образования педагогов

Виртуальный методический кабинет это общедоступная электронная почта и сайт школы. Сейчас почти каждый кабинет оснащен компьютером, что даёт возможность всем учителям получать необходимую информацию прямо на рабочем месте, осуществлять документооборот между администрацией и учителями, между учителями – наставниками и молодыми специалистами и т.п.

Методическим кабинетом школы, на данном этапе, проводится работа по обобщению опыта работы учителей и всего педагогического коллектива.

4. Дистанционное обучение в организации непрерывного образования педагогов.

Под системой дистанционного образования понимается процесс обучения, который реализуется в условиях пространственной удалённости ученика и учителя. Проект Федеральной целевой программы о создании системы открытого образования в России весьма своевременен. В данном случае, речь идёт о том, что каждый педагог может продолжить своё обучение и получить дополнительное образование без отрыва от производства. Переподготовку можно пройти используя возможности ИКТ (информационных коммуникативных технологий).

Сегодня вопрос о сетевом (через Интернет) образовании не подлежит сомнению. Реализация федеральной целевой программы «Развитие единой информационной образовательной среды» даёт ориентиры, важные и привлекательные для всех. Дистанционное обучение завоюет себе право на жизнь и будет активно развиваться. Большинство педагогов нашей школы готовы к дистанционному обучению с использованием ИКТ. 31 педагог школы в совершенстве владеют компьютерной техникой и информационными технологиями. Все прошли курсы повышения квалификации в области ИКТ.

Система дистанционного обучения позволит повысить качество образования, будет способствовать организации непрерывного образования учителей. На сайт школы вынесены ссылки сайтов, где каждый учитель может принять участие в обучении, выложить свои разработки и статьи, получить бесплатные сертификаты.

Заключение

Постоянно меняющаяся социальная среда оказывает влияние на все институты жизни, прежде всего на образование. Меняются целевые установки жизнедеятельности, соответственно происходят изменения в образовательных системах.

Именно поэтому работникам сферы образования, обеспечивающим потенциал нашего будущего, нужно глубоко осознать роль в этом процессе, формировать в себе, в учениках, в собственных детях личностные качества, адекватные изменяющимся условиям.

Оперативное обновление знаний без надёжной фундаментальной подготовки и переподготовки не решает возникающих проблем. Современная действительность вызывает необходимость замены формулы «образование на всю жизнь» формулой «образование через всю жизнь», требует создания качественно новой образовательной среды на всех уровнях с соответствующей системой организации непрерывного образования педагогов.

Данная программа имеет большое практическое значение. Её применение в нашей школе позволит внедрять инновации в учебно- воспитательный процесс и в процесс управления школой в целом.

Так как программа является частью программы развития школы, уместно указать и конкретные целевые показатели промежуточные и итоговые, на достижение которых она направлена.

5.Целевые показатели Программы (ожидаемые результаты с2021 по 2025год)

1.Количество педагогов, имеющих высшую и первую категории

	2021	2022	2023	2024	2025
Начальная школа	12	14	14	15	15
Основная и средняя школа	39	44	44	44	44

2.Количество педагогов, подготовленных к работе с ИТ

	2021	2022	2023	2024	2025
Начальная школа	14(26%)	14(26%)	16(29%)	16(29%)	16(29%)
Основная и средняя школа	40(74%)	40(74%)	42(76%)	42(76%)	42(76%)

3.Количество педагогов, использующих ИТ как средство обучения и воспитания.

2021	2022	2023	2024	2025
42(77%)	45(83%)	50(92%)	50(92%)	55(100%)

4.Повышение квалификации педагогических кадров

2021	2022	2023	2024	2025
33	25	14	11	13

5.Количество педагогов, включенных в инновационную деятельность

2021	2022	2023	2024	2025
37(68%)	40(74%)	45(83%)	50(92%)	55(100%)

6.Удельный вес педагогов, имеющих персональные профессиональные сайты

2021	2022	2023	2024	2025
17(31%)	20(37%)	25(46%)	30(55%)	45(83%)

7.Удельный вес педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике

2021	2022	2023	2024	2025
12(22%)	15(27%)	15(27%)	20(37%)	30(55%)

8. Удельный вес педагогов, участвующих в конкурсах педмастерства за пределами школы

2021	2022	2023	2024	2025
8(14%)	10(18%)	12(22%)	15(27%)	20(37%)

9. Удельный вес педагогов, участвующих в дистанционных проектах.

2021	2022	2023	2024	2025
10(18%)	15(27%)	20(37%)	25(46%)	30(55%)

Таким образом, ключевой особенностью современной школы должен стать учитель, который «сам определяет, что, когда и в какой форме ему делать, дабы измениться самому и повлиять на результаты своего труда» (М.М.Поташник, «Управление профессиональным ростом учителя в современной школе»). При таком подходе профессионально-личностный рост учителя становится главным, а методическая работа становится одним из средств обеспечения этого роста.

6. Литература

1. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2002.
2. Жук А.И. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: учеб. - метод. пособие / А.И. Жук., Н.Н. Кошель. - 2-е изд. - Минск: Аверсэв, 2014. - 335 с.
3. Захарова Е.А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последиplomного образования // Молодой ученый. – 2011. – №3. Т.2.
4. Коломинский Я.Л. Диагностика педагогического взаимодействия / Я.Л. Коломинский, Е.А. Панько. - М.: Мир, 2013. - 319 с.
5. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_167897
6. Маркова А.К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1993.

7. Поташник М.М. Управление качеством образования: Практико-ориентированная монография и методическое пособие / под ред. М. М. Поташника - М.: Педагогическое общество России, 2013 - 448 с.
8. Сластенин В.А. Формирование профессиональной культуры учителя: учебное пособие / В.А. Сластенин. - М.: Прометей, 2013. - 178
9. Сластенин В.А. Эмоциональная сфера личности как объект профессионального саморазвития учителя. / В.А. Сластенин, М.И. Кряхтунов. - М.: ИНФРА, 2011. - 364 с.
10. Шумакова К.С. Тьюторинг как форма повышения квалификации педагогов / К.С. Шумакова // Педагогическое образование в России. 2012. №1. С.135-140.

7.КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА.

СВЕДЕНИЯ ОБ УЧИТЕЛЕ:

Ф И О _____ год рождения _____

Образование (что,где,когда закончил): _____

Предмет преподавания: _____

Критерии роста	Учебный год			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Стаж работы				
Прохождение курсов повышения квалификации (тема, год, место)				
Аттестация (категория, дата)				
Работа по обновлению содержания образования:				
1.разработка программ (авторские(название), адаптированные				
2.Апробация УМК, учебников				
Учебная деятельность:				
1.Уровень обученности				
2.Результаты олимпиад: Школьные Городские Областные				
Награждения				
Изучение современных технологий (каких):				

Изучение Внедрение Обобщение				
Научно- методическая деятельность				
1.Тема по самообразованию				
2. Участие в семинарах, педсоветах, в конкурсах				
3.Организация научно исследовательской деятельности учащихся.				
Деятельность по обобщению и распространению опыта				
1.Открытые уроки				
2.Публикации в сборниках, методических журналах				
3.Участие в педагогических чтениях				