



Утверждаю:

Директор МБОУ В(С)ОШ №185

Л.Л. Ситникова

«03» апреля 2024 г.

**ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ»
на 2024-2029 г.г.**

1. Пояснительная записка

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.

Актуальность проблемы обновления образования объясняется стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. Использование же в педагогической деятельности различных образовательных технологий позволяет преподавателям и другим специалистам повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий, а следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной педагогической деятельности.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, 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 первоочередной важности станет развитие профессионального самосознания учителя и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

Программа предусматривает повышение квалификации учителей основной школы на уровне реализации деятельностного метода обучения с помощью разра-

ботанных методик (базовый уровень) и самостоятельного конструирования уроков деятельности направленности разных типов.

Внутрикорпоративное обучение включает следующие направления:

1. Работа с личными страницами сайта.
2. Работа с конструктором проектов внеурочной деятельности.
3. Работа с информационными ресурсами сайта.
4. Сайт дистанционного обучения.
5. Психологические тренинги.
6. Открытые уроки педагогов-мастеров.
7. Участие в педагогических советах, в том числе в виртуальном режиме.
8. Взаимопосещение уроков с последующим заполнением технологических карт.
9. Участие в профессиональных конкурсах (очных и дистанционных).
10. Аттестация педагогических работников.
11. Статьи и публикации, создание сайтов и блогов.
12. Работа с молодыми и малоопытными специалистами.

Внешкольная система получения дополнительного профессионального образования включает следующие направления:

- Управленческие курсы
- Курсы ФГОС ООО и СОО (включая ФГОС ОВЗ)
- Курсы по ИКТ-технологиям
- Профессиональные (предметные) курсы подготовки
- Курсы экспертов ГИА
- Курсы подготовки учащихся к ЕГЭ и ОГЭ

Управление работой школы ведется через педагогический совет, главными задачами которого является объединение усилий педагогического коллектива школы на повышении уровня учебно-воспитательной работы, внедрении в практику достижений науки и передового педагогического опыта, повышении мастерства учителей.

Педагогический совет формирует новое педагогическое мышление, отношения сотрудничества для реализации основных задач школы. Педагогический совет призван демократизировать систему управления школы, обобщать результаты деятельности педагогического коллектива по данному направлению, вычленять нерешенные проблемы и утверждать программу действий для их реализации.

В состав педагогического совета входят: директор школы и его заместители, учителя. Работой педсовета руководит председатель (директор школы). Работа всех остальных методических органов и самообразование учителей тематически связана с проблемами, решаемыми педагогическим советом. Главным органом, организующим, координирующим методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса, является школьное методическое объединение (ШМО).

Деятельность ШМО школы наполнена следующим содержанием:

- формирование целей и задач методического обеспечения УВП и методическая учеба кадров;
- определение содержания, форм, методов повышения квалификации педагогических кадров;
- осуществление планирования, организации и регулирования методической службы, педагогических кадров, анализ и оценка результатов ее деятельности;

- решение педагогических проблем, связанных с методическим обеспечением УВП и методической учебы;
- разработка системы мер по изучению педагогической практики, обобщению и распространению педагогического опыта;
- подготовка проведения педагогического совета, Школы повышения педагогического мастерства, родительского всеобуча.

Таким образом, ШМО реализует задачи методической работы, поставленные текущий год, участвует в составлении и утверждении плана методической работы школы. Информация с заседаний ШМО доводится до сведения педагогического коллектива.

Критерии результативности внутришкольной учебы педагогов

1. Профессиональная компетентность. Уровень квалификации. Рост профессионализма. Одним из показателей профессионального роста является аттестация педагогических кадров. Она позволяет выявлять и развивать индивидуальные особенности учителя, которые в дальнейшем обеспечивают индивидуальность стиля его мастерства. В основе аттестации в нашей школе заложены следующие принципы: всеобщность, всесторонность, коллегиальность, гласность, систематичность.
2. Стремление к профессиональному саморазвитию, самосовершенствованию. Показателями являются: способность к критическому анализу своей практической деятельности и ее обновлению; работа по теме самообразования; обобщение опыта.
- 3 Освоение наиболее ценного опыта коллег в решении задач ОУ.
4. Повышение качества успеваемости учащихся, их воспитанности и общего развития.
5. Качество методического обеспечения учебно-воспитательного процесса.
6. Уровень адаптации новых работников.

2. Цели, задачи, этапы реализации.

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.
- Совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения.
- Создание системы стимулирования деятельности работников школы.
- Развитие коллектива единомышленников.

3. Этапы реализации программы.

1. Организационный этап (2024 – 2025 г.). Создание и введение в деятельность школы программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.
2. Технологический (основной) этап (2025- 2028 гг.).
Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.
3. Рефлексивный (обобщающий) этап (2028-2029 гг.). Анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации членов педагогического коллектива. Определение перспектив дальнейшего развития школы, соответствующих критериям оценки качества образования, методологии обновления содержания, целей и структуры образования.

4. Организационное и функциональное обеспечение программы.

Функции директора в аспекте реализации программы: общее руководство разработкой и реализацией программы, обеспечение реализацией программы, организация, координация, контроль.

Функции заместителя директора по УВР:

- определение приоритетных направлений работы;
- корректировка составляющих элементов программы;
- анализ и обобщение результатов реализации программы;
- 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 школьного методического объединения:

- 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.

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 с опытом работы.

Функции педагога - психолога:

- анализ развития педагогического коллектива;
- проведение семинаров, консультаций и других форм по психологическим аспектам реализации программы.

Функции социального педагога:

- оказание социально-педагогической помощи подросткам;
- учёт правонарушений, отклонений в развитии, конфликтов в коллективе, по освоению индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, стоящих на внутришкольном учете.

5. Содержание и средства реализации программы.

Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:

- обеспечение нормативной, правовой системы стимулирующего характера педагогическим работникам;
- аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия;
- прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в три года.

Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников школы:

- составление перспективного плана прогноза потребности в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку педагогических кадров;
- организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения;
- расширение образовательного пространства и создание за счет этого необходимых условий для включения педагогов школы в образовательное пространство района, города, области и т. д.
- интенсификация подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием, специалистов с высшей, первой категориями.

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 и образовательной практики 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.

6.Создание модели личности педагога.

Необходимым условием профессионального роста учителей должно стать овладение ими информационными технологиями на функциональном уровне. Одна из задач повышения квалификации учителей школы - освоение вопросов философии образования, механизмов реализации национального проекта и второго этапа модернизации образования, стандартов и критериев нового качества образования, сущности компетентного подхода в образовании.

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;
- 3) продуцирование индивидуальных форм образовательной поддержки во взаимодействие 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.

Конкурентоспособный педагог в условиях реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива, направленной на повышение качества образования должен обладать такими качествами, как педагогическая компетентность, педагогические способности, педагогическая направленность.

В совершенстве каждый учитель должен обладать профессиональными потребностями в образовании, направленными на развитие творческой личности:

- профессиональные знания, овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
- собственная концепция профессионального и личностного саморазвития;
- способность к непрерывному образованию: вариативность в образовании;
- профессиональная ориентация на реализацию актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;
- педагогическое мышление и рефлексия;
- педагогическое целеполагание;
- психолого-педагогическая культура.

Деятельность учителя заключается в непрерывном процессе обновления содержания образования, направленные на повышение качества образования:

- профессиональные знания, овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
- собственная концепция профессионального и личностного саморазвития;
- способность к непрерывному образованию: вариативность в образовании;
- профессиональная ориентация на реализацию актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;

- педагогическое мышление и рефлексия;
- педагогическое целеполагание;
- психолого-педагогическая культура.

Личные качества учителя должны постоянно совершенствоваться и обладать следующими качествами:

- социальный оптимизм;
- позитивная «Я – концепция»;
- мотивация к педагогической деятельности;
- ценностные ориентации, ценностное самоопределение педагога;
- адекватная самооценка;
- социальная толерантность;
- эмоциональная устойчивость.

Обеспечение управления научно – методической работой школы

Работа педагогического совета

В период освоения педагогическим коллективом нововведений необходимо создание условий, благоприятствующих инновационной деятельности и побуждающих субъектов инновации к активизации творческих исследовательских начал. Мы видим одним из вариантов создания лично-значимых условий привлечение педагогов к совместной деятельности при подготовке к педагогическому совету. Мы определили для себя, что педагогический совет должен быть генератором интересных идей. Педагогический совет в школе – это лаборатория педагогического мастерства, одно из условий развития инновационной работы в школе. Одним из самых важных этапов является выполнение решений, принятых коллективом на педагогических советах. Одним из результатов выполнения решений является качественная организация образовательного процесса, организация деятельности коллектива по реализации актуальных идей образования, распределение полномочий и ответственности педагогов по выполнению решений.

Решение проблем, поднятых на данных педсоветах, отслеживаются через посещение уроков, диагностику уровня мотивации учащихся, срезовые работы, промежуточную и итоговую аттестацию, через разного уровня профессиональные конкурсы и методические мероприятия, через составление карты профессиональной активности педагогов и т.д.

Работа школьного методического объединения

ШМО является коллегиальным органом, координирующим деятельность различных служб и подразделений школы, творческих педагогов, направленную на развитие и совершенствование образовательного пространства в школе.

Функции школьного методического объединения:

1. Аттестация педагогических работников школы.
2. Курсы повышения квалификации.
3. Организация методических консультаций.
4. Организация и проведение семинарских занятий, научно-практических конференций.
5. Подготовка и проведение школьных олимпиад, тематических недель.
6. Организация работы «Школы молодого специалиста»
7. Разработка и реализация программы «Работа с учащимися группы риска».
8. Организация участия в различных конкурсах.

Мониторинг успешности педколлектива

Одной из функций управления образовательным процессом в школе является мониторинг, призванный выполнять роль обратной связи между подсистемами внутришкольного управления. Эффективным может быть управление только исследовательского характера, основанное на мониторинге текущих, конечных и отдаленных результатов образования.

Цель мониторинга: обеспечение эффективного отражения состояния образования, аналитическое обобщение результатов деятельности школы, разработка прогноза её обеспечения и развития.

Система мониторинга представляет комплексную аналитическую систему по следующим направлениям:

- Относительная и качественная успеваемость учащихся.
- Количество и качество достижений учащихся во внеучебной деятельности (по итогам олимпиад, конкурсов, социальных акций, участия в творческих и социальных проектах.)
- Квалификация педагогических работников.
- Профессионализм педагогов (поступление в аспирантуру, получение высшего образования, рост количества публикаций).
- Участие педагогов в профессиональных конкурсах.
- Количество педагогов, обобщивших опыт работы.
- Количество публикаций в печати.
- Количество участников районных и окружных семинаров и конференций.
- Разнообразие тематик проводимых на базе школы районных мероприятий.
- Количество инновационных форм и программ, реализуемых педагогами школы.

Влияние мониторинга успешности на педколлектив проявляется:

- в определении рейтинга методической и профессиональной активности.
- в своевременном выявлении проблем и противоречий в деятельности педагогического коллектива.
- в определении методов поощрения творческой активности педагогов в росте методической активности педагогов.

Организация методической работы школы

Методическая работа в современной школе – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе воспитательно-образовательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива, школы в целом. Большую работу по организации и совершенствованию воспитательно-образовательной деятельности играет методическая служба школы. Цель методической работы: оказание действенной помощи учителям и классным руководителям в улучшении организации обучения и воспитания школьников, обобщение и внедрение передового опыта, повышение теоретического уровня и педагогической квалификации преподавателей и руководителей школы.

При планировании методической работы школы педколлектив стремился отобрать те формы, которые реально позволили бы решать проблемы и задачи, стоящие перед школой.

ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ:

- тематические педагогические советы;
- повышение квалификации, педагогического мастерства и категорийности кадров;
- работа ШМО;
- семинары-практикумы;
- предметные недели;
- разработка методических рекомендаций;
- педагогический мониторинг;
- самообразование;
- психолого-педагогические семинары;
- аттестация;
- обобщение передового педагогического опыта.

Содержание методической работы в школе включает в себя следующие направления:

- изучение нормативно-правовых документов органов образования, направленных на совершенствование учебно-воспитательного процесса;
- изучение новых педагогических технологий;
- изучение психолого-педагогических проблем обучения и воспитания, проблем управления образовательным процессом;
- диагностику профессиональных запросов учителей;
- подготовку учителей к аттестации;
- курсовую переподготовку;
- подготовку к участию в научно-практических конференциях;
- организацию и проведение теоретических семинаров и методических дней;
- мониторинг учебных достижений;
- программа методическое обеспечение образовательного процесса;
- работу по оснащению кабинетов программными, методическими, диагностическими материалами;
- внеклассную работу по предметам;
- организацию исследовательской деятельности учителей и учащихся;
- изучение передового педагогического опыта коллег.

7. План мероприятий по реализации

Программы повышения квалификации членов педагогического коллектива на период 2024-2029 годы.

№	Этапы	Сроки	Ответственные
Организационный этап:			
1	Создание и введение в деятельность школы программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.	2024-2025гг	Заместители директора, ШМО
2	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы (диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных	Ежегодно	Заместители директора, ШМО, психолог

	затруднений учителей).		
3	Повышение квалификации и переподготовка кадров	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
4	Развитие и совершенствование сложившейся модели методической службы школы, направленной на повышение педагогической компетентности учителя, его социальной мобильности.	2024-2025гг	Заместители директора, ШМО
5	Создание банка данных эффективности взаимодействия «учитель-ученик» как оценки социально - профессионального результата деятельности учителя.	Ежегодно	Заместители директора, ШМО
Технологический этап.			
1	Основные направления реализации программы Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива	2025-2028гг	Заместители директора, ШМО
2	Формирование творческих групп учителей, сориентированных на работу по следующим направлениям (планирование их деятельности): · метод проектов в развитии личности учителя и формировании ключевых образовательных компетентностей; · интеграция урочной и внеурочной деятельности в достижении нового качества образования; · реализация программы преемственности как условие формирования ключевых образовательных компетентностей педагога.	Ежегодно	Заместители директора, ШМО, творческая группа
3	Апробация новых форм и методов изучения и обобщения педагогического опыта учителя, его педагогического мастерства («Учитель года», «Лучший учебный кабинет», «Самый классный классный», «Лучший урок» и др)	Ежегодно	Заместители директора, ШМО
4	Проведение целевых, проблемных, методических семинаров	2024-2029 гг	Заместители директора, ШМО
5	Проанализировать эффективность взаимодействия «учитель-ученик» в учебно-исследовательской деятельности учащихся как нового подхода к оценке качества образования и в выборе предпрофильной подготовки учащихся.	2024-2025гг	Заместители директора, ШМО
Рефлексивно – обобщающий этап.			
1	Структура, методика и механизм управления непрерывным самообразованием и самореализацией учителя в рамках программы.	2028-2029гг	Заместители директора, ШМО
2	Анализ реализации целей, задач и результатов		

	программы повышения квалификации членов педагогического коллектива, проектирование деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе развития современного образования.		
3	Обобщение и презентация опыта работы по обновлению целей, структуры содержания образования, использования новых технологий в достижении нового качества образования.		

8. Материально-техническое обеспечение реализации программы.

- материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда,
- поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди учителей,
- поддержка и материальное обеспечение участия школы в различных конкурсах, фестивалях и т. д.,
- приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса,
- оснащение материальной базы предметных кабинетов,
- приобретение современной педагогической литературы в методический школьный кабинет,
- пополнение медиатеки.

9. Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников.

- создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы (психологической разгрузки, рациональной педагогической нагрузки и расписания, работа тренажерного зала),
- проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра,
- организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий, направленных на релаксацию и сохранение профессионального долголетия.

10. Ожидаемые результаты

1. ВКЛАД В СОБСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

- 1.1. Рост квалификации педагогических работников.
- 1.2. Рост профессионализма педагогов.
- 1.3. Успешное участие педагогов вразного вида и уровня конкурсах.
- 1.4. Рост методической активности педагогов.
- 1.5. Составление банка технологических карт по итогам взаимопосещения уроков учителями начальной и основной школы.
- 1.6. Наполнение разделов на личных страницах сайта образовательной организации необходимой информацией.

2. ВКЛАД В РАЗВИТИЕ УЧАЩИХСЯ

- 2.1. Высокое качество результатов обучения и воспитания.

2.2. 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 ОУ, СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ РАЙОНА

3.1.Рост количества педагогов, обобщивших опыт работы. Статьи и публикации (по мере подготовки к прохождению аттестации в электронном виде).

3.2. Разнообразие форм и результативность распространения передового педагогического опыта по внедрению современных образовательных технологий, удержание школой статуса инновационной площадки района.

3.3. Разнообразие видов современных образовательных технологий, используемых в ОУ.

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

3.5. Успешное участие школы в конкурсах различного уровня.

3.6. Позитивное отношение родителей, выпускников и местного сообщества к школе.

3.7.Наполнение страниц сайта дистанционного обучения необходимой информацией.

3.8. Получение доп. проф. образования для работы с детьми различных категорий (одарённые дети, дети с ОВЗ)