

РАССМОТРЕНА  
на педагогическом совете  
протокол от 30.08.2024 №7

УТВЕРЖДЕНА  
Директор МБОУ «СШ №3  
имени А.Н.Першиной»  
С.В.Тараторкина

## ПРОГРАММА

### **«Внутришкольная модель управления повышением квалификации»**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3  
имени А.Н.Першиной»

г.Енисейск, 2024 г

### **Пояснительная записка**

Деятельность муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3 имени А.Н. Першиной» ориентирована на обучение, воспитание, развитие всех и каждого обучающегося с учетом индивидуальных особенностей, образовательных потребностей и возможностей путем создания адаптивной педагогической среды и благоприятных условий для умственного, нравственного, эмоционального и физического развития каждого ребенка.

Достижение нового качества образования в процессе модернизации в значительной степени зависит от обеспечения системы образования высококвалифицированными кадрами. Решение проблем развития образования и качественных его перемен связывается с изменениями и в педагогической деятельности, и в системе повышения квалификации. При этом важно отметить, что под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей.

В настоящее время известны разные способы повышения квалификации. Учет и анализ обстановки, в которой работают наши педагоги, помогли нам найти такое решение – это разработать модель *внутришкольной системы* повышения квалификации, которая позволит перейти от периодического повышения квалификации педагогов к их непрерывному образованию. Разработка данной модели, апробация ее в структурных подразделениях школы имеет большое значение, так как ее применение позволит:

- достичь высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности (не менее 80%);
- повысить ежегодное участие педагогов в профессиональных конкурсах;
- достичь высокой удовлетворенности родителей качеством образования (до 80%)
- создать конкурентоспособную образовательную организацию высокой педагогической культуры и т.д.

Модель внутришкольной системы повышения квалификации педагогического персонала может быть реализована в любых образовательных организациях с целью повышения профессионального мастерства педагогов, достижения нового качества образования, для повышения престижа школы, ее конкурентоспособности, а также для выполнения основных требований модернизации российского образования до 2020 года и профстандарта.

Разработчики программы: администрация, учителя школы.

Участники программы: администрация, педагоги.

Нормативная база:

- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»;
- 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт старшей школы;
- Профессиональный стандарт

## **2. Описание основной проблемы и обоснование актуальности её разработки**

Успешная реализация национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», внедрение новых ФГОС НОО и ООО второго поколения, реализация комплекса мер по модернизации общего образования, введение профессионального стандарта педагога всецело зависят от подготовки педагогических кадров, поэтому особую актуальность приобретает задача совершенствования кадрового потенциала.

Школе необходимы:

1. «новые учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников, хорошо знающие свой предмет» (*Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»*);
2. «обладающие общей культурой, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога, умеющие организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуального проекта» (Федеральный государственный образовательный стандарт);
3. «креативные, владеющие современными образовательными технологиями, мотивированные на работу с обучающимися, **способные к личностному и профессиональному развитию**» (Профессиональный стандарт педагога).

Именно такие учителя реально смогут реализовать новые требования к образованию.

В современной России происходят большие изменения, требующие новых подходов к развитию и совершенствованию всей системы образования. Основываясь на гуманистических принципах, приоритетах общечеловеческих ценностей, свободного развития личности, школа и учитель решают задачи воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства. Возникает объективная потребность в новой школе, главной задачей которой должно стать воспитание современно образованных, нравственно предприимчивых выпускников, способных к сотрудничеству, отличающихся мобильностью, динамизмом, конструктивностью.

Необходимость успешного решения этих задач делает крайне актуальной проблему повышения уровня профессионализма педагогов, создание условий, при которых каждый педагог имел бы возможность переживания успеха, вызывающего веру в собственные силы и способности.

Одним из способов обеспечения таких условий является поиск новых путей и форм повышения педагогической квалификации, которые могли бы адекватно изменять и развивать школьную образовательную среду. В связи с этим требуется организация системы повышения квалификации учителей на школьном уровне, что будет способствовать вовлечению всех педагогов в активную педагогическую деятельность. Именно школа может и должна сегодня выступать основным учебно-методическим центром *непрерывного инновационного* профессионального образования учителей, где в процесс повышения квалификации без отрыва от производства может втягиваться практически весь коллектив.

На основании выше изложенного актуальность представляемой программы очевидна для развития МБОУ «СШ №3 имени А.Н. Першиной». В нашей программе показана система непрерывной подготовки педагогов к работе в современных условиях в отдельно взятой школе, что является инновационной сутью программы.

### **3. Характеристика педагогического коллектива и анализ уровня профессиональных компетенций учителей**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3 имени А.Н. Першиной» города Енисейска Красноярского края. Юридический адрес: 663180, Красноярский край, город Енисейск, улица Ленина, 102. Сайт: <http://lehrer.3dn.ru>  
Электронная почта: [mousosh\\_102@mail.ru](mailto:mousosh_102@mail.ru).

Организационно-правовая форма - учреждение

Тип учреждения - общеобразовательное учреждение

Вид учреждения - средняя школа

Форма собственности - муниципальная

Время введения в эксплуатацию – 1950 г.

Учредителем Учреждения является муниципальное образование - город Енисейск, в лице администрации города Енисейска.

Часть функций учредителя Учреждения (за исключением ликвидации и реорганизации) выполняет в пределах делегирования полномочий Муниципальное казенное учреждение «Управление образования города Енисейска»

Повышение квалификации педагогов осуществляется через посещение курсов в Красноярском институте повышения квалификации и переподготовки работников образования», дистанционные курсы, через проведение открытых уроков, участие в методических мероприятиях, работу по самообразованию. Уровень профессиональной грамотности учителей значительно возрастает, благодаря их участию в научно-практических конференциях, педагогических советах, лекциях, конкурсах и семинарах различного уровня.

Использование информационных технологий в образовательном процессе – требование, предъявляемое современным обществом к качеству образования. Все педагоги школы в полной мере владеют навыками работы в различных программах для создания презентаций к уроку, разработки тестов, в том числе электронных, многие освоили программу по работе с интерактивной доской. 91% кабинетов оснащены мультимедийным оборудованием и есть компьютерный класс. Не менее 50% уроков проводится с использованием ИКТ.

В школе созданы определенные условия для личностного и профессионального роста педагогов, имеется достаточный потенциал для реализации инновационного проекта:

- Имеют профессиональные награды:
- - Заслуженный учитель РФ – 1 человек;
- - Нагрудный знак Почетный работник общего образования Российской Федерации – 1 человек;
- - Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 7 человек;
- - Почетная грамота Губернатора Красноярского края 1 человек
- Почетная грамота Главного управления образования администрации края 5 человек
- Благодарственное письмо Законодательного собрания Красноярского края 4 человека
- Благодарственное письмо Губернатора Кр. Края – 1 человек
- Благодарственное письмо Агентства образования администрации Кр. Края – 1 человек
- Звание «Заслуженные педагог г. Енисейска» - 1 человек
- Премия главы «Лучший работник муниципальной системы образования» - 3 человека
- Учителя-победители ПНПО – 3 человек.
- Победитель муниципального конкурса «Учитель года» 2014, 2015, 2016, 2021 годы;
- Обучающиеся победители и призеры различных конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований.

Вместе с тем, мы выявили ряд проблем в профессиональной подготовке учителя:

- недостаточная подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации;
- повышение качества профессионального уровня учителя в основном осуществляется посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умениях за счет копирования их в своей деятельности;
- слабая методическая подготовка некоторой части учителей-выпускников педагогических вузов;
- недостаточное использование новых источников информации в поиске и реализации инновационных идей.

- уроки часто носят традиционный характер, обучающиеся не вовлечены в активную поисковую и творческую деятельность;
- консерватизм некоторой части педагогов;
- не все работники в одинаковой мере подготовлены к внедрению стандартов и работе по новым технологиям;
- существующая система повышения квалификации слабо ориентирована на изменение квалификационного потенциала.

В результате проведенного анкетирования и диагностики учителей были выявлены **противоречия:**

- между потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно эффективными традиционными формами её повышения;
- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и отсутствием у большинства из них знаний современных технологий, методов и форм обучения и воспитания;
- между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах и недостаточной разработанностью механизма их профессиональной подготовки в условиях образовательного учреждения.

На основании этих противоречий сформулирована **проблема** - необходимость создания в школе условий для повышения профессиональной компетентности педагогов с целью повышения качества образования.

Эта проблема и определила **тему программы**.

#### **4. Тема программы**

**«Внутришкольная модель управления повышением квалификации педагогов МБОУ «СШ №3 имени А.Н. Першиной»**

#### **5. Цель, задачи и система показателей по достижению целей программы**

**Цель программы:** создание модели непрерывного внутришкольного повышения квалификации педагогов для эффективного достижения предметных и метапредметных результатов в условиях введения профстандарта.

**Задачи инновационной программы:**

1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание внутришкольной модели.
2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями ФГОС, профстандарта и рынка труда, поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособной образовательной организации в окружающем социуме.
3. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя; выявить изменения в их педагогической деятельности и влияние этих изменений на уровень успеваемости, качества знаний обучающихся.

**Система показателей по достижению целей программы**

**Инновационный характер образовательного процесса:**

- использование большинством педагогов школы инновационных образовательных технологий, методов активного обучения; коллективных и групповых форм работы в соответствии с требованиями ФГОС, профстандарта;
- внедрение педагогами адекватных методик для результативного достижения и контроля планируемых предметных, метапредметных и личностных результатов;
- наличие авторских разработок программ, элективных курсов и др.;
- создание высокотехнологичной образовательной среды через модернизацию программного обеспечения и оборудования;
- активное сетевое взаимодействие.

**Повышение педагогического мастерства педагогов школы:**

- активное и результативное участие в педагогических конкурсах;
- диссеминация опыта работы;
- обобщение опыта.

Повышение качества образования по результатам внешнего и внутреннего аудита, в том числе государственная итоговая аттестация выпускников.

## **5. Ожидаемые результаты и эффекты реализации программы**

Создание модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогов дает ряд возможностей:

### **Эффекты реализации программы**

#### **Показатели**

- Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели с использованием персонифицированных программ профессионального развития педагога.
- Рост профессионального мастерства педагогов школы.
- Освоение педагогами образовательных технологий, соответствующих требованиям инновационного образования.
- Разработанные индивидуальные планы повышения квалификации.
- Открытые уроки, мастер-классы и др.
- Увеличение количества педагогов с высшей и первой квалификационными категориями.
- Повышение качества образования
- Положительная динамика качества образования (внешний и внутренний аудит).
- Повышение качества обучения на 1-2% в год (результаты промежуточной аттестации, мониторингов, ЕГЭ)
- Создание конкурентоспособного образовательного учреждения высокой педагогической культуры
- Качественное удовлетворение образовательных потребностей обучающихся, родителей, социума введением профстандарта.
- Удовлетворенность социума оказываемыми образовательными услугами (опрос)
- Обобщение и распространение опыта работы по данному направлению среди общеобразовательных организаций города.
- Рост заинтересованности педагогов других образовательных организаций в непрерывном повышении квалификации.
- Печатные работы, публикации на сайтах, выступления на семинарах.
- Расширение сетевого взаимодействия.
- Обновление учебного оборудования, учебно-методической литературы.
- Создание инновационной образовательной среды, соответствующей требованиям социума.
- Оснащенность кабинетов.
- Инновационные методические материалы будут доступны для использования заинтересованными образовательными организациями года, края и субъектов Российской Федерации через сайт школы и в методических изданиях.

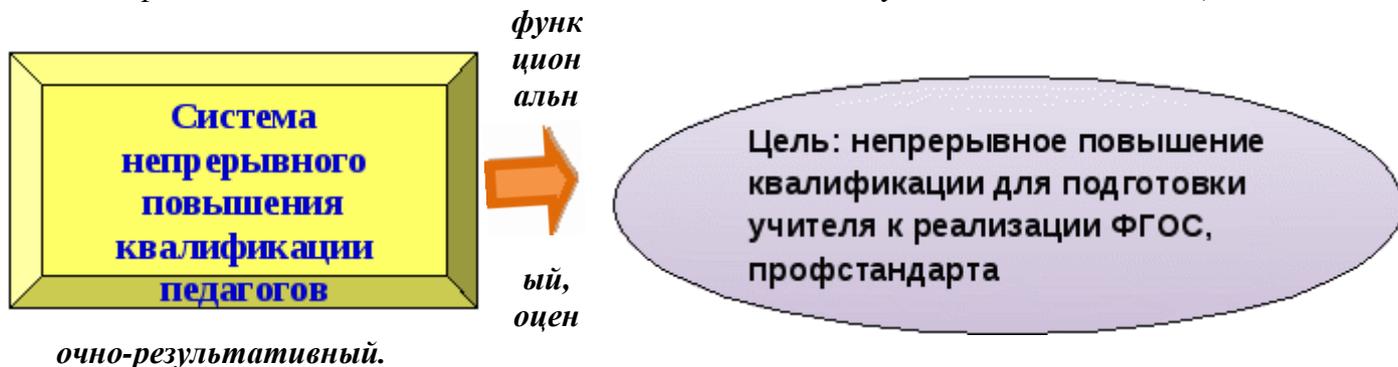
## **6. Описание инновационной программы**

Наша инновационная программа создает оптимальные условия для модернизации имеющегося кадрового потенциала путем совершенствования системы внутришкольного обучения в образовательной организации, как наиболее близкой к педагогам, отвечающей на конкретные запросы и вызовы времени. В представленной модели осуществлен переход от принципа «повышение квалификации для всех» к принципу «конкретные знания и компетентности конкретному педагогу». Основная идея продукта – сохранение имеющегося кадрового потенциала при условии изменения и обновления его качественных характеристик, придание системного характера процессам повышения квалификации на уровне школы, обеспечение доступности качественного постдипломного образования через повышение профессиональной компетентности педагогов без отрыва от

работы, создание системы стимулирования качества и результативности педагогического труда, учитывающей показатели саморазвития педагога.

Проект представляет принципиально новый подход к совершенствованию профессиональных знаний и умений педагогических кадров, в основу его положен компетентностный подход к повышению квалификации педагогов.

Разработанная нами модель инновационного проекта непрерывного повышения квалификации педагогов в школе включает в себя следующие компоненты: *целевой, функциональный, оценочный, результативный.*



**Целевой компонент** предполагает непрерывное повышение квалификации для общепедагогической подготовки учителя к реализации ФГОС, профстандарта.

Ввиду этого необходимо создать оптимальные **организационно-управленческие условия**, соответствующие требованиям инновационных процессов современной школы:

- оснащение образовательного процесса современным оборудованием и программным обеспечением;
- обновление учебного фонда в соответствии с ФГОС, профстандартом;
- обеспечение информационно-методического сопровождения педагогов;
- обеспечение условий профессионального роста с учётом профессиональной компетентности и интересов и потребностей самого педагога;
- активное вовлечение педагогов в решение задач развития школы;
- оказание методической помощи, организация внутришкольного сопровождения;
- повышение мотивации учителей к использованию методик и технологий обучения на основе деятельностного подхода;
- обеспечение возможностей для публичного представления педагогами своих достижений.

На первом этапе реализации программы необходимо изучить профессиональные трудности, выявить проблемы в деятельности учителей; выявить педагогов, активно применяющих инновационные технологии в обучении; составить персонифицированные программы профессионального роста педагогов.

**Анализ педагогических условий учреждения** может включать в себя следующие позиции:

- укомплектованность кадрами;
- образовательный ценз педагогов школы;
- профессиональный стаж;
- возрастной ценз работников;
- уровень квалификации педагогов;
- уровень курсовой подготовки;
- степень участия в методических мероприятиях;
- качество участия в разнообразных формах методической работы;
- уровень профессиональных возможностей и затруднений педагогов.

Аналитические данные и наблюдения за коллегами позволили условно разделить педагогический коллектив МБОУ «СШ №3 имени А.Н. Першиной» на **четыре группы**.

1. **“Новаторы”** – педагоги, обладающие высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического материала.
2. **“Мастера”** – педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство.
3. **“Консерваторы”** – педагоги, не желающие по каким-либо причинам заниматься самообразованием и ростом профессионального личного мастерства.
4. **“Начинающие”** – педагоги, не имеющие профессионального образования, и молодые педагоги.

На основании полученной базы данных создается **функциональный компонент**, который представлен двумя модулями (внешешкольное ПК, внутришкольное ПК; ) с соответствующими формами работы и предполагает рост профессионализма педагогов школы за счет ресурсов и возможностей педагогического коллектива, школьной материально-технической базы.

Процесс повышения квалификации характеризуется целостностью и непрерывностью. Это учебный процесс, предполагающий сохранение приобретенной квалификации, а

также приведение ее в связи с изменяющейся обстановкой, доведение до уровня, который соответствует деятельности учреждения. Мы считаем, что в работе по повышению квалификации необходимо придерживаться следующих **требований**:

- обеспечить индивидуально-дифференцированный подход, учитывая возможности педагогов и их профессиональные интересы;
- способствовать активному усвоению знаний и закреплению профессиональных умений;
- оценивать результативность повышения квалификации и своевременно вносить коррективы в этот процесс.

Мы предлагаем рассмотреть деятельность каждой группы педагогов по всем предложенным уровням.

### **Разноуровневое использование форм методической работы. Приложение 2**

Большое значение в управлении процессом повышения квалификации педагогических работников отводится мониторингу, который представляет собой целостную систему.

### **Мониторинг профессионального развития педагогов. Приложение 3**

В процессе внедрения проявятся основные преимущества новой модели повышения квалификации педагогических кадров по сравнению с традиционными моделями:

<b>Традиционная модель повышения квалификации</b>	<b>Инновационная модель повышения квалификации</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не учитывает образовательные потребности конкретного педагога, уровень его базовой квалификации</li> <li>• Требуется непродуктивных затрат времени на то, чтобы добраться до учебного методического центра</li> <li>• «Оторванность» от практики, излишне теоретизирована, мало пригодна для массового использования в школе, не обладает технологичностью.</li> <li>• Малоэффективна в силу недостаточного технического оснащения организаций постдипломного образования педагогов и неприменением преподавателями данных организаций ИК технологий.</li> <li>• Преобладают консервативные формы обучения (лекционные занятия и конспектирование).</li> <li>• Не предусматривает преобразование теоретических знаний в практические навыки, не обучает педагогов диссеминации инновационного опыта</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.Имеющиеся профессиональные компетентности учителя являются базовым компонентом для построения индивидуального образовательного маршрута педагога. 2.Осуществляется целенаправленная практико-ориентированная подготовка педагога.</li> <li>• Осуществляется непосредственно на рабочем месте, в пределах шаговой доступности, в свободное от уроков время (методические дни, каникулы).</li> <li>• Имеет прикладной характер: сегодня – на семинаре, завтра – на уроке. Предполагает обязательный практикум по закреплению полученных знаний. Теория всего лишь инструктаж перед конкретной работой.</li> <li>• Любая школа обладает достаточным количеством технических средств (компьютерным классом), АРМ учителя, чтобы обучать педагогов их эффективному использованию самостоятельно.</li> <li>• Изначально предполагает алгоритмизированный упрощенный образовательный продукт в виде памяток, инструкций, перечней полезных ресурсов и методичек, ЭОР, схем, таблиц, анкет, заданий, интерактивных блоков, тестов.</li> <li>• Формирует навыки инновационной деятельности педагогов, готовит их к участию в конкурсах инновационных продуктов, проектов и программ, к диссеминации инновационного опыта через сетевое взаимодействие с другими ОО, ИМЦ, сообщества учителей в сети ИНТЕРНЕТ и т.д.</li> </ul>

Наряду с традиционными формами повышения квалификации используются инновационные для школы формы работы по реализации инновационной модели повышения квалификации. Это:

1. Постоянно действующие семинары по повышению уровня педагогического мастерства с учетом выявленных проблем:

- Семинар по освоению инновационных образовательных технологий (в течение реализации проекта).
  - Семинар по изучению методик, учебной и методической литературы по введению ФГОС старшей школы, требований профстандарта педагога (в течение реализации проекта).
  - Семинар по освоению современного оборудования, программ (в течение реализации проекта).
2. Ежегодные внутришкольные конкурсы педагогического мастерства «Учитель года», позволяят стимулировать повышение преподавания предмета педагогами школы, активизировать их участие во внеурочной деятельности, критичнее подойти к самооценке собственной работы. Проводят наиболее опытные педагоги.
  3. Проведение семинаров и лекций приглашенными специалистами по актуальным проблемам, которые определяются по результатам анализа работы школы, внутришкольного контроля, а также по запросу учителей.
  4. Организация проблемных групп учителей, которые рассматривают важную для них проблему с целью понять ее особенность, наметить способы и приемы, способствующие эффективному использованию ее в обучении. Разработка индивидуальных программ повышения квалификации.
  5. Нетрадиционные формы проведения педагогических советов (методический день, педсовет в форме КТД (коллективное творческое дело), КМД (коллективной мыследеятельности), КСО (коллективного способа обучения), диспут-дискуссия, творческий отчет, конкурс, аукцион, фестиваль, деловые и ролевые игры, круглый стол, педагогический консилиум и т.д.), Педсовет - постоянно действующий, высший орган самоуправления педагогического коллектива, играющий ведущую роль в коллективном управлении образовательным процессом в школе.
  6. Диссеминация передового опыта, включающая размещение на сайтах школы, педагогических сообществ, собственных сайтах разработки уроков, программ внеурочной деятельности, элективных курсов и др.; выступление на педагогических конференциях, форумах с обсуждением проблем современной педагогики; обобщение собственного педагогического опыта; публикации; открытые уроки и мероприятия.
  7. Сетевое взаимодействие с ОО, КИПК, сообществом учителей в сети ИНТЕРНЕТ.
  8. Для учителей с опытом работы до 3-х лет организуется наставничество опытных педагогов, реализуется программа «Школа молодого педагога».

### **Оценочно-результативный компонент.**

Предполагаемый **результат** реализации модели:

Рост качества обучения как следствие повышения профессиональной компетентности.

**Инструментарий** оценки результативности инновационной модели:

- Повышение качества образовательных услуг по итогам внутреннего и внешнего аудита.
- Портфолио педагога.
- Самоаудит педагога по результатам четверти, года.
- Результативность участия в педагогических конкурсах.
- Увеличение уровня инновационной активности педагогов.

### **7. Сроки и этапы реализации программы**

**1 этап – Установочно-диагностический (январь - июнь).** Анализ ресурсных возможностей педагогов школы. Создание организационно-управленческих условий для реализации проекта.

**2 этап – Модельно-функциональный (март).** Проведение мероприятий по достижению целей проекта. Развитие комплексной системы мониторинга. Корректировка проекта, контроль показателей.

**3 этап – Оценочно-результативный (апрель – сентябрь).** Самооценка эффективности введения модели повышения квалификации в школе. Создание продукта проекта и диссеминация опыта.

### **8. План мероприятий по реализации программы**

№ пп	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1.	<b><i>Этап I - установочно-диагностический</i></b>  Введение в деятельность школы проекта «Создание инновационной модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогов в условиях перехода на профессиональный стандарт.		Заместители директора по УР, НОО, ВР
2.	Создание нормативно-правовой базы (Уточнение критериев на стимулирующие выплаты, создание критериев для рейтинговой системы в рамках внутришкольного конкурса педагогического мастерства «Учитель года», размещение документов на сайте школы, разработка локальных актов по инновационной деятельности)	Сентябрь- декабрь	Методический совет школы
3.	Диагностические исследования с целью выявления уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей.	Октябрь- ноябрь (каникулы)	Руководитель программы
4.	Изучение мотивации педагогов.	Сентябрь	Методический совет
5.	Составление ИОМ профессионального роста педагога	Ноябрь- декабрь	Руководители МО и проблемных групп
6.	Формирование творческих, проблемных групп учителей.	Октябрь	Руководитель программы
7.	Корректировка базы данных по курсовой подготовке в КИПК, дистанционных курсов	Сентябрь	Зам. по УР
1.	<b><i>Этап II - модельно-функциональный</i></b>  Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации проекта		
2.	Работа 3-х постоянно действующих семинаров	По запросу	Руководитель программы
3.	Сетевое взаимодействие с ОО (дистанционные конкурсы по предметам, конкурсы исследовательских работ обучающихся, научно-практические конференции, круглые столы для педагогов ОО).	(январь-май)	Зам по УР
4.	Педагогическая мастерская «Инновационные технологии в образовании»	(январь-май)	Зам по УР
5.	Диссеминация опыта учителей по предметам в рамках школьных и городских методических мероприятий	В течение всего периода	Руководитель проекта
6.	Организация индивидуальной работы для слабо мотивированных педагогов.	По запросу	Зам по УР

7.	Организация и проведение школьного конкурса «Мои методические находки».	В течение всего периода	Зам по УР
8.	Участие в работе экспертных групп, аттестации педагогов.	В течение всего периода	Зам по УР
9.	Внешкольное повышение квалификации без отрыва от работы.	В течение всего периода	Зам по УР
10.	Участие в конкурсах различного уровня	В течение всего периода	Зам по УР
11.	Публикации учителей в методических изданиях, на профессиональных сайтах.	Постоянно	Руководитель программы
12.	Создание персональных сайтов педагогов.	В течение всего периода	Зам по УР
13.	Стимулирование педагогов-участников проекта.	В течение всего периода	
14.	Промежуточный мониторинг роста профессионализма педагогов	В течение всего периода	Зам по УР
15.	Создание на сайте школы странички «Инновационный опыт школы»	В течение всего периода	Заместители
<b><i>Оценочно-результативный</i></b>			
1.	Анализ реализации проекта	Август-сентябрь	Руководитель программы
2.	Обобщение и презентация опыта работы по реализации проекта, по использованию новых технологий в достижении нового качества образования.	Август-сентябрь	Руководитель программы
3.	Распространение опыта работы над проектом: публикации на сайтах, СМИ, проведение круглых столов, мастер-классов, дней открытых дверей.	Апрель-сентябрь	заместители

Таким образом, предлагаемая для распространения и реализации программа отличается простотой в применении, носит универсальный и в то же время творческий индивидуализированный характер, нацелен на достижение определенных качественных показателей и практических результатов, хронологически увязан с календарной спецификой педагогического труда, снабжен диагностическим инструментарием и набором локальных документов, на основе которых в любой школе могут быть созданы свои, возможно, более совершенные варианты внутришкольного взаимодействия.

## **9. Необходимое финансовое и ресурсное обеспечение реализации инновационной программы**

### ***Финансовые ресурсы:***

Для поощрения педагогов-наставников, руководителей обучающих семинаров и педагогов, достигших высоких результатов по реализации индивидуальной траектории профессионального развития, могут быть использованы средства стимулирующего фонда, направляемые на поощрение учителей за качество и результативность профессиональной деятельности, достаточно определить количество баллов, начисляемых за проведение обучающих, консультационных, открытых мероприятий.

### ***Кадровые ресурсы:***

Проблемная группа педагогов (работающая над проблемой «Система оценивания педагогов»), готовая к внедрению инновационного продукта. При необходимости можно приглашать профессиональных партнеров КИПК, учителей других школ (свой опыт охотно распространяют учителя-победители конкурса ПНПО) для проведения необходимых занятий на базе школы.

### ***Административные:***

Наличие в педагогическом коллективе администраторов, способных возглавить данное направление деятельности школы. Это заместители директора по УР, НОО, ВР.

***Материально-технические:***

Мультимедийная техника для презентаций, проектной работы и использования информационно-коммуникационных педагогических технологий во время обучающих занятий, компьютерные классы, множительная техника – ксероксы, принтеры. Потребуется несколько учебных аудиторий для проведения практико-ориентированных семинаров по выбранным темам.

***Организационные ресурсы:***

- Разработка модели инновационной деятельности с целью внедрения инновационной программы.
- Определение плана занятий с руководителями семинаров и разработка раздаточных материалов для слушателей.
- Организация тематических педсоветов, информационно-методических совещаний, круглых столов, конкурсов, фестивалей, иных мероприятий, где педагоги могут продемонстрировать свой опыт
- Использование образовательного потенциала профессиональных партнеров
- Систематический мониторинг кадрового потенциала на предмет возможного участия в работе семинаров, появления новых успешных педагогических практик
- Информационная, методическая и техническая поддержка обучающихся учителей.

***Методические ресурсы:***

Для проведения занятий и консультаций с педагогами могут быть использованы методические ресурсы, размещенные в сети Internet. Материалы профессиональной педагогической периодики, электронные методические ресурсы, при необходимости материалы следует скорректировать или разработать самостоятельно, организовав для этого творческие группы или поручив наиболее подготовленным специалистам.

***Информационно-коммуникативные:***

Создание презентационных материалов, размещение их на сайте школы или в электронной методической копилке школы, регистрация электронных почтовых ящиков всеми сотрудниками школы. Осуществление информационного обмена при помощи e-mail. Создание или обновление должностных инструкций для административного персонала, внесение новых требований к внутришкольному взаимодействию.

***Мотивационные условия:***

Проведение целого ряда мероприятий, нацеленных на формирование положительного отношения коллектива к предлагаемым нововведениям. Необходимо повсеместно пропагандировать выгоды, которые получит каждый педагог, педагогический коллектив и школа, вставшая на путь инновационного развития, и указывать на риски промедления и затягивания развития инновационных процессов.

***Нормативно-правовые условия:***

Могут быть созданы в процессе реализации инновационного проекта по мере необходимости администрацией ОУ.

## **10. Сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями.**

Разработанная модель предполагает сетевое взаимодействие как одну из форм повышения квалификации педагогов.

**Система повышения квалификации в рамках сетевого взаимодействия позволит обеспечить:**

- открытость образовательного пространства;
- рост качества оказываемых образовательных услуг;
- повышение заинтересованности педагогов школ сетевого взаимодействия в непрерывном повышении квалификации;
- наставничество молодых педагогов;
- освоение педагогами школ инновационных образовательных технологий;
- использование опыта педагогов для взаимного обогащения профессионального мастерства преподавания;

- более полное использование информационных ресурсов для консультационного сопровождения педагогов, взаимодействие в виртуальном пространстве.

Сетевое взаимодействие устанавливается через проведение дистанционных и очных конкурсов, конференций, спортивных соревнований для обучающихся школ, для педагогов организуются обучающие семинары, круглые столы, мастер-классы.

Педагоги других школ приглашаются для участия в жюри конкурсов для обучающихся, для выступления на семинарах.

В рамках реализации модели повышения квалификации предполагается оказывать методическую помощь, приглашать учителей школ на открытые уроки в рамках «Неделя творчества», планируется создание странички на сайте школы для интерактивного общения педагогов:

- обмена опытом по реализации ФГОС ОО, внедрению профстандарта;
- размещения методических разработок уроков и внеурочных мероприятий;
- участия в виртуальных методических мероприятиях;
- создания медиатеки;
- получения консультативной помощи.

Таким образом, расширение сетевого взаимодействия в рамках повышения квалификации позволит педагогам школ овладеть компетенциями, необходимыми каждому педагогу для реализации ФГОС НОО, ООО, требований профстандарта, повышения качества обучения.

## **11. Тиражирование программы**

Для распространения результатов инновационной программы среди общеобразовательных организаций будут разработаны, апробированы и представлены в печатном виде и на сайте школы, а также на сайтах педагогических сообществ, следующие информационно-методические разработки:

- программа повышения квалификации педагогов по теме «Создание инновационной модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогов МБОУ «СШ №3 имени А.Н. Першиной» в условиях перехода на профстандарт»;
- диагностические материалы для мониторинга результативности внедрения инновационного проекта (опросы, анкеты, рейтинги);
- программы семинаров по повышению квалификации педагогов школы.

Таким образом, модель внутришкольной системы повышения квалификации педагогического персонала может быть реализована в любых образовательных организациях с целью повышения профессионального мастерства педагогов, достижения нового качества образования, для повышения престижа школы, ее конкурентоспособности, а также для выполнения основных требований модернизации российского образования.

### **Краткое описание документа:**

В условиях модернизации системы образования организация повышения квалификации педагога имеет особую ценность. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом.

Повышение квалификации педагогических работников - дело необходимое и важное. Системное переустройство страны, ускорение темпа жизни, связанное с информационной революцией, масштабные экологические и демографические проблемы, нарастающая экономическая нестабильность в обществе требуют от работников производственной и социальной сферы, но особенно работников образования, готовящих будущую смену профессиональных работников, разносторонних знаний. Причем независимо от рода занятий: будь-то социально-педагогическая, управленческая или вспомогательная деятельность.

На развитие всего перечисленного выше направлена методическая деятельность в ОУ. Важно, чтобы в ходе этой деятельности педагог стал самым активным субъектом процесса совершенствования. Уже одно это требует не эпизодического, а комплексного подхода к многогранной научно-методической работе.

**Разноуровневое использование форм методической работы**

Уровень образования	Группы педагогов			
	«Начинающие»	«Консерваторы»	«Мастера»	«Новаторы»
<b>Индивидуальный</b> (локальный, уровень самого педагога)	Составление и реализация ИОМ			
<b>Институциональный</b> (уровень образовательного учреждения)	<b>«Проблемные творческие микрогруппы»</b> Цель: Профессиональное общение и обогащение опыта друг друга Распространение опыта работы лучших педагогов			
	Знакомство с проблемой	Изучение проблемы	Обобщение опыта по проблеме	Разработка проекта решения проблемы
	Принятие к сведению	Принятие отдельных форм работы в практику свое деятельности	Презентация актуального опыта	Трансляция передового опыта
	<b>«Временные творческие коллективы»</b> Цель: Срочное решение какой-либо проблемы			
	Слушание и посильное участие в решении проблемы	Участие в решении проблемы	Творческое решение проблемы	Сопровождение деятельности по решению проблемы, методическая помощь
	<b>Методическое объединение учителей начальной школы, методическое объединение классных руководителей</b> Цель: профессиональное развитие педагогов			
	Участие в деятельности	Представление своего опыта	Руководство деятельностью МО, наставничество	Консультирование, тьюторская деятельность
	<b>Конкурсы, выставки, фестивали, семинары, круглые столы и т.д.</b>			
	Добровольное участие	Участие в работе	Активное участие на всех этапах деятельности	Сопровождение, оказание консультативной активной помощи на всех этапах деятельности
	<b>Участие в аттестации педагогических работников</b>			

	-	Оказание помощи начинающим педагогам в подготовке методических разработок в рамках аттестации	Работа в составе школьной согласовательной комиссии	Работа в составе городской СК, тьюторская деятельность
	Участие в аттестации и работа в межаттестационный период			
<b>Муниципальный (уровень города)</b>	<b>Возможность участия педагогов в:</b>			
	Форумы, семинары, конкурсная и выставочная деятельность, профессиональные методические объединения, освещение достижений в СМИ	Конкурсная и выставочная деятельность, проблемные группы, профессиональные методические объединения	Профессиональные методические объединения, конкурсная и выставочная деятельность, семинары практикумы, экспертная деятельность, проблемные группы, освещение достижений в СМИ	Профессиональные методические объединения, конкурсная и выставочная деятельность, научно-практические конференции, экспертная деятельность, семинары-практикумы, освещение достижений в СМИ
<b>Региональный</b>	<b>Курсы повышения квалификации</b>			
	Образовательные программы, обучающие семинары, конкурсы, форумы.	Образовательные программы, проблемные семинары.	Образовательные программы, дистанционные курсы, проблемные тематические семинары, конкурсы, выставки, форумы	Образовательные программы, научно-практические конференции, конкурсы, выставки, форумы и т.д.
<b>Федеральный</b>	Обучение в высших учебных заведениях			Конкурсная и выставочная деятельность, научно-практические конференции, конгрессы, форумы

Большое значение в управлении процессом повышения квалификации педагогических работников отводится мониторингу, который представляет собой целостную систему.

**Мониторинг профессионального развития педагогов**

№	Показатели успешности	Предмет мониторинга	Процедуры мониторинга	Периодичность сбора информации	Выход
1	Процентный уровень повышения квалификационной категории педагогических и руководящих работников по всем квалификационным категориям	Квалификационная категория	Анализ результатов аттестации	1 раз в год (апрель)	Аналитическая справка, диаграмма
2	Рост численности педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку	Повышение квалификации (свидетельство, сертификат)	Анализ количественных данных	2 раза в год (декабрь, июнь)	Аналитическая справка, диаграмма
3	Рост численности педагогов, повышающих профессиональную компетентность методом дистанционного обучения	Дистанционное обучение	Запрос данных	1 раз в год (август)	Аналитическая справка, диаграмма
4	Рост численности педагогов, принимающих участие в муниципальных, региональных, федеральных педагогических конкурсах.	Конкурсы педагогического мастерства	Запрос данных	1 раз в год (сентябрь)	Справка, диаграмма
5	Процентный уровень участия (очного, заочного) педагогов и руководителей в педагогических форумах, конференциях, семинарах, чтениях и т.п. муниципального, регионального, федерального уровней.	Педагогические форумы, конференции, семинары, чтения и т.п. для педагогов.	Запрос данных	1 раз в год (июнь)	Справка, диаграмма
6	Рост количества публикаций педагогов и руководителей	Публикации	Запрос данных	1 раз в год (июнь)	Справка, диаграмма