

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с.ЗЕЛЕНЬ ДОЛ»
Энгельсского муниципального района Саратовской области

413146, Саратовская область, Энгельсский район, с.Зеленый Дол, ул.Советская,13,
тел. (8453) 77-36-42

Рассмотрено
На педагогическом совете
Протокол № 5 от 10.03.2021

Утверждаю
Директор школы М.А.Гайсина
Приказ № 28 от 10.03.2021г



Программа
повышения предметной и методической компетентности педагогов
МОУ «СОШ с.Зеленый Дол».

2021год

Содержание.

I. Пояснительная записка.

1.1. Обоснование необходимости и назначения программы.

II. Целевой раздел.

2.1. Цель и задачи программы.

2.2. Сроки и этапы реализации программы.

2.3. Ожидаемый результат.

III. Содержательный раздел.

3.1. Модель непрерывного повышения квалификации педагогов.

3.2. Основные этапы работы с профессиональными дефицитами педагогов.

3.3. Условия реализации программы.

I. Пояснительная записка.

1.1. Обоснование необходимости и назначения программы.

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата- качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров. Поэтому одной из приоритетных задач при определении стратегии развития системы образования России на период до 2024года является создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обеспечивающей развитие профессиональных компетенций педагогов.

На сегодняшний день в МОУ «СОШ с.Зеленый Дол» выявились следующие противоречия:

1. между необходимостью достижения школой новых образовательных результатов и недостаточным уровнем профессиональной компетентности педагогов;
2. между необходимостью создания условий для непрерывного повышения уровня профессиональной компетенции педагогов и отсутствием системы работы в этом направлении в деятельности администрации школы;

Задача повышения профессиональной компетентности учителей может и должна решаться в том числе в ежедневном режиме и в рамках школьного образовательного процесса. Необходимыми условиями для организации такой работы являются: педагогическое лидерство директора;– командный стиль работы педагогического коллектива;– использование эффективных практик совместной работы учителей (посещение– уроков, анализ проблем на методических объединениях, наставничество и др.).

Программа определяет цели ,задачи, планируемые результаты, содержание и организацию профессионального развития педагогов школы и является действенным механизмом регулирования образовательных маршрутов педагогов, исходя из требований современного образования в целом и требований школы к педагогу.

Программа построена с учетом непрерывного профессионального развития педагога в соответствии с его профессиональными дефицитами . Это позволит педагогу выстроить четкую систему по ликвидации профессиональных дефицитов потребностей.

Программа разработана на основе следующих нормативных документов: Федеральный закон от 29.12.2012года №273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Приказ Министерства Труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 №544н « Об утверждении профессионального стандарта «педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного ,начального общего, основного, общего,

среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями ,внесенными в приказом Минтруда России от 05.08.2016г);
Программа развития МОУ «СОШ с.Зеленый Дол».

II.Целевой раздел.

2.1. Цель и задачи программы.

Цель программы :создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- 1.выявить профессиональные затруднения и сформировать образовательные запросы педагогов МОУ «СОШ с.Зеленый Дол»;
- 2.организовать эффективную ,диагностическую и коррекционную работу каждого педагога с выявленными профессиональными затруднениями;
- 3.обеспечить активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации;

2.2. Сроки и этапы реализации программы.

I этап (подготовительный)	Работа по подготовке кадровых, нормативно-правовых ресурсов для реализации преобразований(внесение изменений в действующие уставные документы, разработка новых локальных актов, положений). Анализ ,корректировка целей, конкретизация задач и содержания работы на этапе.
II этап(реализация)	Реализация организационных механизмов внедрения отработанных этапов программы, мониторинг программы и ее корректировка. Анализ ,корректировка целей, конкретизация задач и содержания работы на этапе
III этап (обобщающий)	Анализ результатов программы ,оценка ее эффективности. Оглашение результатов через школьный сайт ,на педагогическом совете. Выявление новых проблем для совершенствования процесса на последующий период.

2.3.Ожидаемый результат.

По итогам реализации программы повышения квалификации должны быть следующие результаты:

1.педагог владеет общепедагогическими умениями:

- организовывает и поддерживает разнообразные виды деятельности учащихся на уроке и во внеурочное время, ориентируясь на их личность, использует в своей профессиональной деятельности технологии деятельностного обучения, использует различные учебные ситуации как способ формирует УУД;

- владеет ИКТ –технологиями;
 - руководит исследовательской деятельностью обучающихся и их самостоятельной работой.
2. педагог имеет прочные научно-теоритические знания:
- понимает сущность методов, используемых в науке.
3. педагог в своей деятельности опирается на знания из психолого педагогической области:
- ориентируется в психологических особенностях школьников и учитывает их при отборе содержания ,форм и методов обучения и воспитания учащихся.
4. у педагога сформирована коммуникативная компетентность:
- владеет навыками организации системы групповой и индивидуальной работой учащихся;
 - умеет проводить консультирование учащихся и родителей ,а также педагогов по проблемам воспитания и обучения ,особенностям психического развития ,жизненного и профессионального самоопределения подростков;
 - уметь презентовать свой профессиональный опыт на разном уровне «методических объединений» и в разной форме (методическая разработка, мастер класс, тематическое выступление);
 - принимать активное участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях.

III. Содержательный раздел.

3.1. Модель непрерывного повышения квалификации МОУ «СОШ с. Зеленый Дол» строится на основе:

- новых целей и ценностей образования;
- потребностей и ресурсов образовательного учреждения
- расширение информационного пространства за счет привлечения внешних и внутренних ресурсов;
- компетентностно-деятельностного подхода в организации обучения педагогов;
- гибкости и разнообразия форм повышения квалификации.

Планирование профессионального развития педагогов включает последовательное выполнение следующих шагов:

- самоанализ и самооценка имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога.
- выявление достижений профессиональной деятельности по результатам самооценки.

В процессе повышения квалификации педагог может пользоваться двумя ресурсами учебно-методической подготовки.

Внешние ресурсы.

Они делятся на традиционные и инновационные.

Традиционные –это различные курсы в институтах повышения квалификации, которые каждый педагог должен проходить раз в три года. К инновационным формам относятся прежде всего дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, вебинары, семинары, олимпиады и конкурсы.

Внутренние ресурсы.

Внутренние ресурсы-то обучение взаимообучение на уровне образовательного обучения

3.2.Основные этапы работы с дефицитом педагогов:

- 1 этап- выявление профессиональных дефицитов педагогов;
- 2 этап –обработка и анализ результатов самодиагностики педагогом;
- 3 этап- составление педагогом плана по устранению своих дефицитов
- 4 этап- представление педагогами результатов определенной работы с выявленными дефицитами на школьном методическом образовании;
- 5 этап- разработка и утверждение общешкольного плана по работе с дефицитами педагогов;
- 6 этап – представление руководителями ШМО анализа выполнения.

3.2.Условия реализации программы.

1.Финансово-экономические:

- средства на повышение квалификации педагогического персонала;
- средства на стимулирование персонала.

2.Кадровые:

- заместитель по УВР(координатор проектной деятельности педагогов);
- педагоги –практики, желающие и имеющие возможность транслировать свой опыт другим в форме мастер-классов, семинаров, открытых уроков.

3.Информационно-методические:

- свободный доступ к информационным Интернет ресурсам;
- организация подписки на предметно-методические издания.

4.Материално-техническое обеспечение:

- свободный доступ в интернет в здании ОУ;
- современные технические средства (мультимедийный проектор, интерактивные доски, компьютер и др.)