муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

средняя общеобразовательная школа № 2 г.Гулькевичи муниципального образования Гулькевичский район

**ПРОЕКТ**

**ТЕМА:** «Создание, внедрение и эффективность системы оценки профессиональной компетенции педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования»

**Автор проекта:**

Е.В. Морозова – заместитель директора по УВР

г. Гулькевичи

2015

1. **Тема**

Создание, внедрение и эффективность системы оценки профессиональной компетенции педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования.

**2. Обоснование проекта.**

**2.1. Актуальность проекта**

Развитие образования делает сегодня все более актуальным решение проблемы профессионализма педагога, уровня его компетентности. Это обусловлено тем, что общество осознает необходимость качественного улучшения образования, его направленности на расширение возможностей личности. Эти ожидания в зависимости от общественных потребностей и новые возможности реализации личности, обуславливают необходимость создания эффективного механизма, позволяющего осуществить выявление конкретных профессиональных возможностей каждого педагога и перспектив его роста.

Модернизация российского образования, введение нового федерального государственного стандарта общего образования затронуло все сферы деятельности образовательных организаций. Одним из требований федерального государственного образовательного стандарта начального общего и основного общего образования является требование к кадровым условиям реализации основной образовательной программы, которое включает:

• укомплектованность образовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками;

• уровень квалификации педагогических и иных работников образовательной организации;

• непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательной организации.

Появились новые требования к организации педагогического процесса, его результатам и условиям,к профессиональной компетенции педагогов. Так как на федеральном уровне изменилась система аттестации педагогических работников, следовательно, требуетсясоздание оценки профессиональной компетенции педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования в каждой образовательнойорганизации.

Это влечет за собой модернизацию системы методической работы, призванной обеспечить непрерывность образования педагогов образовательной организации.

**2.2. Нормативно-правовое обеспечение инновационного продукта**

* Закон Российской Федерации «Об образовании»
* Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования и основного общего образования
* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014г. № 1115н «О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»
* Приказ министерства образования и науки Краснодарского края от 22.09.2014 г. № 4111 «Об утверждении перечней критериев и показателей для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников образовательных организаций Краснодарского края»
* Устав образовательной организации
* Положение о системе оценки качества образования образовательной организации
**2.3. Обоснование значимости проекта для развития образовательной организации**

Возникновение и развертывание социально-образовательных инициатив, вызванных стремлением модернизировать образовательную реальность, требует преобразований в организации и содержании методического и научно-методического обеспечения функционирования образовательной системы на всех ее уровнях. Модернизация российского образования требует создания и развития различных форм повышения профессиональной компетентности педагогическихработников образовательной организации. Это влечет за собой модернизацию системы методической работы, призванной обеспечить непрерывность образования педагогов.

Таким образом, методическая работа – это составная часть профессионально- педагогической (управленческой) деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты, обеспечивающие педагогические или управленческие действия.

В качестве основной цели обновления методической работы выделяется повышение качества и уровня образовательных услуг.

 Приоритетных направлений стратегии обновления методической работы может быть несколько: это повышение уровня конкурентоспособности педагогов на рынке образовательных услуг, методическое и научно-методическое обеспечение образовательного процесса, его дидактическое обеспечение. Планирование повышения профессиональной компетентности педагогов образовательной организации не только возможно, но и необходимо. И еще более это востребовано, когда образовательнаяорганизация переходит в режим развития, осуществляя инновационную деятельность.

1. **Цель. Объект исследования. Предмет исследования. Гипотеза. Задачи.**

**Целью** предлагаемого проекта является разработка и внедрение в педагогическую и управленческую практику Программы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации, создание механизмов и инструментов фиксации, оценки и учета профессиональной компетенции педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования.

**Объектом** проектирования является система оценки профессиональной компетенции педагогов, а **предметом** проектирования являются механизмы и инструменты оценки профессиональной компетенции педагогов.

**Гипотеза** настоящего проекта заключается в предположении, что положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности образовательной организации в целомбудет эффективным, если:

- соблюдается личностно-ориентированный подход к образованию;

- наличествует система мотивации и стимулирования участников проекта;

- проект создает благоприятные возможности для роста и самоусовершенствования (самоактуализации) всех участников с целью достижения более высокого уровня (интеллектуального, профессионального и  т.д.);

- проект направлен на реализацию стратегического плана развития школы и носит созидательный характер.

**Задачами** данного проекта являются:

1. Разработка и описание методики оценки профессиональной компетенции педагогов. Конечным продуктом является Программа повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации и система оценки профессиональной компетенции педагогов.
2. Разработка и описание системы локальных нормативных актов, регламентирующих внутришкольную систему оценки профессиональной компетенции педагогов.
3. Практическая проверка и корректировка предлагаемой системы оценки профессиональной компетенции педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования.
4. Описание практики внедрения и представление результатов опыта на муниципальном и краевом уровне.
5. **Методологическая и теоретическая основы проекта**

Анализ теоретического и практического опыта по вопросампрофессиональной компетенции педагогов:

1. Афонин С.И. О проблемах повышения квалификации учителя и возможных решениях.// Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2011. №6.

2. Сиденко А.С. О модели внутрифирменного повышения квалификации по подготовке школ к реализации ФГОС второго поколения.// Инновационные проекты и программы в образовании. 2011. №4.

3. Сиденко Е.А. Мастер-класс «Инновационная деятельность учителя в условиях введения ФГОС второго поколения».// Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2010. №4.

4. Шадриков В.Д. Проект профессионального стандарта педагогической деятельности. // «Вестник образования». 2007. № 7.

5. <http://bank.orenipk.ru/Text/uch-sait2.htm>

6. [http://www.menobr.ru/materials/26/28342/](%20http%3A//www.menobr.ru/materials/26/28342/)

7. <http://www.scienceforum.ru/2015/808/8090>

При подготовке проекта был учтен опыт кадровой политики ряда российских и зарубежных организаций.

Создание и внедрение системы оценки профессиональной компетенции педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования влечёт за собой к инициированиюпедагогов школы к инновационной деятельности. Личностно-значимые смыслы профессиональной компетентности формируются в процессе исследовательски ориентированной инновационной деятельности. Администрация школы в условиях новой системы оплаты труда получает возможность стимулировать учителя, тем самым повышая его мотивацию к освоению нового. Системный подход к организации научно-методической работы предполагает её исследовательски ориентированный характер. Исследовательский подход – это, в конечном счете, формирование нового профессионального мышления учителя. Наш практический опыт также подтверждает это.

1. **Основная идея инновационного продукта**

Предполагается, что в результате внедрения институализированных механизмов и инструментов оценки профессиональной компетенции педагогов будут достигнуты следующие **результаты и эффекты**:

• повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в образовательной организации;

• положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности образовательной организации в целом;

• закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;

• создание условий для изменения статуса учителя, перевод его с позиции «урокодателя» на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

Предлагаемый проект будет реализован на базе образовательной организации.

1. **Механизм реализации проекта**

**Сроки и этапы реализации Проекта**

Проект рассчитан на период 1 августа 2014 года – 31декабря 2017 года и состоит из четырех этапов:

1-й этап подготовительный (01.08.14 – 30.10.14).

2-й этап внедренческий (01.11.14 – 30.05.15).

3-й этап экспертно-аналитический (01.06.15 – 31.08.15).

4-й этап диссеминационный (01.09.15 – 31.12.17).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *№* | *Задачи* | *Содержание работы* | *Сроки исполнения* | *Полученный результат* |
| ***1-й этап подготовительный (01.08.14 – 30.10.14)*** |
|  | Анализ состояния нормативно-правовой, материальной и кадровой базы образовательной организации | Изучение нормативно-правовой базы по проблеме исследования | Август-сентябрь | Выставлена проблема перед педагогическим коллективом |
|  | Проблемный семинар «Целеполагание, проблематизация, концептуализация проекта» | Август-сентябрь |
|  | Анкетирование педагогов «Уровень профессиональных навыков педагогов образовательной организации» | Август  |
|  | Диагностика востребованности педагогами образовательной организации системы повышения квалификации | Август  |
|  | Анализ и оценка материальных и кадровых возможностей образовательной организации | Сентябрь-октябрь |
|  | Публичное представление проекта | Сентябрь-октябрь |
|  | Составление карты профессионального роста педагога | Сентябрь-октябрь |
| ***2-й этап внедренческий (01.11.14 – 30.05.15)*** |
|  | Разработка и описание методики оценки профессиональ-ной компетенции педагогов  | Проведение семинаров-практикумов по реализации проекта | В течение этапа | Разработана система оценки профессиональной компетенции педагогов, Программа повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников |
|  | Разработка и апробирование методического инструментария оценки профессиональной компетенции педагогов | Ноябрь-декабрь |
|  | Разработка и утверждение системы оценки профессиональной компетенции педагогов | Декабрь-май |
|  | Корректировка методического инструментария | Февраль-март |
|  | Разработка и утверждение Программы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников | Апрель-май |
| ***3-й этап экспертно-аналитический (01.06.15 – 31.08.15)*** |
|  | Разработка и описание системы локальных нормативных актов | Диагностика и ликвидация барьеров при оценке профессиональной компетенции педагогов | Июнь | Разработана система локальных нормативных актов по оценке профессиональной компетенции педагогов |
|  | Разработка и утверждение системы локальных нормативных актов, регламентирующих внутришкольную систему оценки профессиональной компетенции педагогов | Июнь- июль |
|  | Экспертиза и анализ результатов инновационного опыта | Июль-август |
| ***4-й этап диссеминационный (01.09.15 – 31.12.17)*** |
|  | Практическая проверка и корректировка предлагаемой системы оценки профессиональ-ной компетенции | Описание практики внедрения и представление результатов инновационного опыта на муниципальном и краевом уровне | Сентябрь-октябрь | Внедрение в педагогическую и управленческую практику Программы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации, механизмов и инструментов фиксации, оценки и учета профессиональной компетенции педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования. |
|  | Разработка методических рекомендаций и проведение мероприятий для образовательных организаций края по распространению полученного инновационного опыта | Октябрь-декабрь |

**7. Система управления реализацией проекта**

Так как в ходе реализации проекта планируется решение задач, связанных с переориентацией целей деятельности организации и изменением путей их достижения (введение системы оценки профессиональной компетенции педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования), наиболее оптимальным видится проектная форма организации управления. Под проектным управлением понимают совокупное управление всеми трудовыми, финансовыми, материальными и энергетическими ресурсами, необходимыми для обеспечения процессов проектирования и производства инновации в указанный срок, в пределах запланированной сметной стоимости и с заданным качеством.

В проектной структуре для решения конкретной инновационной задачи создаётся специальная рабочая группа (команда проекта), которая после завершения работы над проектом переориентируется на другую задачу.

В состав рабочей группы (команды проекта) входят:

1. Дацукова Л.Д. – директор
2. Морозова Е.В. – заместитель директора по УВР
3. Калмыкова Л.П. – председатель первичной профсоюзной организации, учитель математики
4. Редкоус И.Е. – руководитель школьного методического объединения учителей «Филологии»
5. Беловолова Т.И. - руководитель школьного методического объединения учителей начальных классов
6. Волкова О.В. - руководитель школьного методического объединения учителей естественно-научного и общественного цикла предметов
7. Солодкова А.А. - руководитель школьного методического объединения учителей прикладных наук.

Диагностирование проблем педагогического коллектива проводится основе «Карты профессионального роста педагога» (Приложение 1), анкеты «Уровень профессиональных навыков педагогов образовательной организации» (Приложение 2), самоанализа на основе опросника, анализа и оценки материальных и кадровых возможностей образовательной организации.

На основе  «Карты профессионального роста педагогов» возможно выявление проблем каждого педагога в собственной педагогической деятельности, так как в содержание данной карты заложены основные компоненты профессиональной деятельности педагога.

Анализ данной карты поможет руководителям методической работы выявить проблемы каждого педагога, простроить систему методической адресной помощи. Социологическое исследование по выявлению мнения коллектива образовательной организации и отдельных педагогов по вопросам повышения профессиональной компетентности производится на основе диагностики востребованности педагогами образовательной организации системы повышения квалификации.

1. **Объём выполненных работ**

Реализация проекта проходит согласно плана.

1-й этап подготовительный (01.08.14 – 30.10.14) выполнен в полном объёме – 100%. Изучена нормативно-правовая база по проблеме проекта. Проведены анкетирование педагогов «Уровень профессиональных навыков педагогов образовательной организации», диагностика востребованности педагогами образовательной организации системы повышения квалификации, анализ и оценка материальных и кадровых возможностей образовательной организации, составлена карта профессионального роста педагога. Выставлена проблема перед педагогическим коллективом.

2-й этап внедренческий (01.11.14 – 30.05.15) выполнен в полном объёме – 100%. Разработаны методический инструментарий оценки профессиональной компетенции педагогов, система оценки профессиональной компетенции педагогов, Программы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников. Апробирован методический инструментарий оценки профессиональной компетенции педагогов.

3-й этап экспертно-аналитический (01.06.15 – 31.08.15) выполнен примерно на 10%. Проводится диагностика барьеров при оценке профессиональной компетенции педагогов, идёт подготовка к разработке системы локальных нормативных актов, регламентирующих внутришкольную систему оценки профессиональной компетенции педагогов системы локальных нормативных актов, регламентирующих внутришкольную систему оценки профессиональной компетенции педагогов.

4-й этап диссеминационный (01.09.15 – 31.12.17) выполнен примерно на 5%. Внедрение в педагогическую и управленческую практику Программы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации, механизмов и инструментов фиксации, оценки и учета профессиональной компетенции педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования начнётся с 1 сентября 2015 года.

1. **Целевые критерии и показатели проекта**

Разработка и внедрение Программы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников (Приложение 3), создание условий для организации непрерывного образования педагогов способствуют достаточно высокому уровню профессиональной компетентности педагогов, готовности к инновационной деятельности.

Для оценки профессиональной компетентности устанавливаются следующие **основные понятия**:

* *Критерии оценки качества –* совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки качества.
* *Показатель* – доступная наблюдению и измерению характеристика деятельности педагога, позволяющая судить о результативности и качестве его труда и рассчитать индикатор качества по выделенному критерию.
* *Индикатор* – объективная информация, как правило, количественная, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности учителя за определенный период времени по определенному критерию.

При использовании этих ключевых понятий в рамках разработки системы оценки профессиональной компетенции педагога на основе профессионального стандарта «Педагога», мы придаем им следующее практическое значение:

Критерий – это признак эффективности;

Показатель – это качественная оценка;

Индикатор – это количественная оценка.

В соответствии с принципом простоты расчетов, мы вводим в систему оценивания в графу «индикатор» максимальный балл – 4, минимальный – 0.

4 – Выставляется в том случае, когда оцениваемый критерий реализуется в деятельности постоянно и с высоким качеством;

3 – Выставляется в том случае, когда оцениваемый критерий реализуется в деятельности эпизодически, но с высоким качеством;

2 – Выставляется в том случае, когда оцениваемый критерий реализуется в деятельности в большинстве случаев, но не всегда высокого качества;

1 – Выставляется в том случае, когда оцениваемый критерий реализуется в деятельности эпизодически и с низким качеством;

0 – Выставляется в том случае, когда оцениваемый критерий в деятельности отсутствует.

Мы выделили наиболее значимые требований профессиональной компетентности педагога и получили **систему оценки профессиональной компетентности педагога и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий | Показатель | Индикатор(максимальный балл – 4, минимальный – 0) |
| 1.Организация учебного процесса | 1.1.Креативность подхода к образовательной деятельности. |  |
| 1.2.Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися |  |
| 1.3.Формирование универсальных учебных действий |  |
| 1.4.Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ) |  |
| 1.5.Формирование у учащихся мотивации к обучению |  |
| 1.6.Организация внеурочной деятельности |  |
| 1.7.Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей |  |
| 1.8.Умение общаться с учащимися, родителями, коллегами |  |
| 1.9.Результативность учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, социально-значимых проектах и т.д. |  |
| 2. Участие в научно-методической работе школы | 2.1.Участие в профессиональных конкурсах и соревнованиях любого уровня (результат) |  |
| 2.2.Участие в профессиональных конкурсах педагогических разработок |  |
| 2.3.Разработка программ (рабочие, ООП) |  |
| 2.4.Апробация УМК, учебников, пособий |  |
| 2.5.Проведение открытых педагогических уроков или мероприятий для обмена опытом |  |
| 2.6.Активная деятельность в виде выступлений на методических семинарах, конференциях |  |
| 2.7.Участие в работе ШМО, РМО, работа в качестве тьютора, наставника |  |
| 2.8.Экспертная деятельность: - эксперты ОГЭ, ЕГЭ;- эксперты по разным направлениям;- член жюри |  |
| 2.9.Пропаганда деятельности школы в СМИ, содействие публикациям творческих работ педагогов и учащихся |  |
| 2.10.Обобщение педагогического опыта на разных уровнях |  |
| 3. Инновационная деятельность | 3.1.Освоение современных педагогических технологий |  |
| 3.2.Систематичность работы с электронным журналом |  |
| 3.3.Внедрение инновации |  |
| 4. Работа со школьной документацией | 4.1.Правильность и своевременность оформления журналов.  |  |
| 4.2.Объективность выставления оценок.  |  |
| 4.3.Работа с личными делами учащихся. |  |
| 4.4.Правильность и своевременность сдачи установленных и требуемых отчетов.  |  |
| 4.5.Правильность и своевременность сдачи отчёта классного руководителя по итогам учебных четвертей и полугодий.  |  |
| 5. Исполнительская дисциплина | 5.1.Начало и окончание урока проходит по графику.  |  |
| 5.2.Регулярное посещение педагогических советов и административных совещаний и т.д.  |  |
| 5.3.Культура и этика в поведении (общение с учениками, другими педагогами; внешний вид)  |  |
| 5.4.Своевременное выполнение поручений, связанных с профессиональной деятельностью |  |

Максимально возможный балл за все критерии состоит из суммы баллов по всем показателям и равен 124:

9х4=36 баллов за 1 критерий

10х4=40 баллов за 2 критерий

3х4=12 баллов за 3 критерий

5х4=20 баллов за 4 критерий

4х4=16 баллов за 5 критерий

Если  педагог набирает максимальное количество баллов, уровень его профессиональной компетентности можно считать оптимальным.

Эффективность проекта оценивается по количественным и качественным показателям:

* количество повысивших квалификацию педагогов;
* качество преподавания и воспитания;
* количество педагогов школы, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства;
* количество педагогов школы, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.
1. **Используемые диагностические методы и методики, позволяющие**

**оценить эффективность проекта**

Сбор информации, её анализ (наблюдение, собеседование, тестирование, рейтинговые оценки, анализ школьной документации, анкетирование, выход на уроки, срезовые работы и т.д.) осуществляется с применением самых разнообразных методик сбора и обработки информации. Следующие принципы методической работы, на которых строится работа с педагогическим коллективом, в том числе на этапе сопровождения в условиях внедрения ФГОС НОО и ФГОС ООО, позволяют последовательно, точечно работать с педагогами, что в свою очередь способствует достижению определенных положительных эффектов в продуктивном взаимодействии методической службы и педагогов школы:

1. Принцип сопровождения предусматривает изучение профессиональных затруднений, выявление проблем в деятельности педагога, в том числе при внедрении ФГОС; актуализацию необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание помощи педагогу в осознании профессиональных трудностей и проблем); определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации.

2. Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы предполагает, что каждый педагог может объединиться с другими педагогами или включиться в работу специально организованных групп.

3. Принцип стимулирования творческого и профессионально-личностного роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов требует создания условий для формирования мотивации профессионального самосовершенствования, поддержкой и поощрением инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.

4. Принцип непрерывности и преемственности предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов: обеспечение целостности, систематичности педагогической деятельности в образовательнойорганизации, координации, согласованности деятельности всех субъектов; сохранение эффективных форм методической работы, а также внедрение новых.

Назову некоторые условия эффективности методической работы при оценивании профессиональной компетентности педагогов:

- информационные – ознакомление педагогов с основными тенденциями в развитии современного образования, ключевыми задачами и новыми планируемыми результатами образования;

- научно-методические – обеспечение подготовки педагогических работников к инновационной деятельности, в том числе через освоение идеологии стандарта второго поколения, структуры и содержания основных документов, новой системы требований к оценке результатов образовательной деятельности учащихся, принятие современных педагогических стратегий обучения детей;

- педагогические – повышение квалификации и переподготовка учителей начальных классов и основной школы, обеспечение их готовности к эффективной профессиональной деятельности в условиях реализации ФГОС;

- организационные – сочетание форм методической деятельности (индивидуальных, групповых, коллективных), использование ресурсов самообразования педагогов, в том числе конструирование индивидуальных траекторий развития профессионального роста.

1. **Полученные результаты, доказанные диагностическими исследованиями**

Благодаря условиям, созданным в образовательной организации для профессионального роста учителей произошли изменения в повышении квалификационных категорий преподавателей. Так в 2015 году из 54 педагогических работников 19 (35,2%) имеют высшую квалификационную категорию, 21 педагог (38,9%)– первую.Все педагоги своевременно проходят курсовую переподготовку. 58% педагогов активные участники краевых семинаров, вебинаров и т.д. 10% - победители и призёры краевых профессиональных конкурсов, 30% - муниципальных. В образовательной организации – 4 районных тьютора, 4 руководителя районных методических объединений педагогов. Школа с 2012 года является пилотной площадкой по введению ФГОС основного общего образования.

1. **Перспективы развития инновации**

На основе исходной информации осуществляется построение стратегии обновления методической работы, формулирование и переформулирование основных целей и задач, отбор продуктивных и наиболее эффективных форм методической работы, ориентированных на конкретный педагогический коллектив, отличающийся возрастным составом, уровнем образованности и профессиональной компетентности, уровнем мотивационной готовности к инновационной исследовательской деятельности.

Управление инновационной методической работой, в первую очередь, должно быть направлено на создание условий и обеспечение методической деятельности педагогов образовательной организации, занимающихся инновациями: это  и информационное обеспечение инновационных процессов, кадровое обеспечение (обеспечение повышения образованности педагогов, их профессиональной компетентности, уровня их профессионального мастерства); инструктивно-методическое и нормативно-правовое обеспечение  инновационной методической работы; учебно-методическое обеспечение самого процесса инновационной педагогической деятельности.

На качестве образовательного процесса образовательной организации, на уровне профессиональной компетентности педагогов отражаются условия, способствующие становлению и развитию мастерства педагогов:

1) Социально-правовые условия - забота о здоровье всех участников инновационной методической работы, оптимальная нагрузка участников инновационной деятельности, система стимулирования, наличие времени для самообразовательной деятельности и инновационной методической работы.

2) Перспективно-целевые условия - наличие в  образовательнойорганизации Перспективной программы развития образовательной организации, Программы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников.

3) Потребностно-стимулирующие - взаимопонимание между участниками инновационной методической работы, взаимодоверие, демократический стиль общения в образовательной организации, атмосфера творчества и психологической свободы участников инновационной деятельности, моральное и материальное стимулирование творческой деятельности педагогов образовательной организации,создание условий для формирования новых образовательных потреб­ностей педагогов, побуждающих к работе над достижением высокого уровня своей компетентности в избранной отрасли знаний, стремле­нию к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, расши­рению кругозора, формированию общей, профессиональной и методо­логической культуры.

4) Коммуникативно-информационные условия - наличие и доступность свежей современной информации о передовом педагогическом опыте, о современных формах и методах педагогической деятельности, педагогических технологиях в образовании детей дошкольного возраста; оказание необходимой  консультационной и психологической поддержки педагогам, занимающимся инновационной деятельностью.

**13.Новизна**

Новизна исследованиязаключается в том, что разработана система оценки профессиональной компетентности педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования. Построение плана реализации данного проекта опирается на теоретические труды современных ученых. Именно с этих позиций в проекте разработана оценка и описаны основные результаты, достижение которых предполагается проектом на каждом из этапов его реализации.

1. **Практическая значимость**

Профессиональная компетентность педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования является одним из объектов оценки качества образования.

Разработанные и апробированные нами Программа повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации, анкета «Уровень профессиональных навыков педагогов образовательной организации», «Карта профессионального роста педагога», система оценки профессиональной компетентности педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образованиямогут быть использованы в практической работе образовательных организаций края.

**15. Вероятные риски**

Культура выделения рисков в любой инновации является определяющим условием для её эффективности и принятия. Какие основные риски есть у предлагаемой системы оценки профессиональной компетентности педагогов?

Один из рисков – это немотивированный учитель, не видящий в инновационной деятельности личностно-значимых смыслов.

Вторым риском можно считать меняющиеся условия в образования, загруженность педагогов, когда они не в состоянии быстро переориентировать.

Третьим риском может быть отсутствие достаточных средств для материального стимулирования педагогов.

Построение методической работы на основе принципов поддержки педагога, сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы, стимулирования творческого и профессионально-личностного роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов, а также принципа непрерывности и преемственности минимизирует риски при решении проблемы включения педагогов в продуктивную деятельность.

Приложение 1

**Карта профессионального роста педагога**

Сведения об учителе:

Ф.И.О. **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** год рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Образование **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Предмет преподавания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерий роста** (по годам)  |  |  |  |
| Стаж педагогической работы |  |  |  |
| Курсы повышения квалификации |  |  |  |
| Аттестация |  |  |  |
| **1.Учебная деятельность**  |
| Качество обучения по предмету:-итоговая аттестация;- ЕГЭ;- КДР;- МДР;- международных экзаменах;- промежуточная аттестация;- результаты ВШК |  |  |  |
| Результаты предметных олимпиад:- муниципальный;- зональный;- краевой; |  |  |  |
| Учебно-исследовательская конференция: - муниципальный;- зональный;- краевой; |  |  |  |
| Социально значимые проекты различной направленности |  |  |  |
| Освоение современных педтехнологий:- изучение;- внедрение;- обобщение; |  |  |  |
| Информационно-коммуникационные технологии, в том числе сетевые и дистанционные |  |  |  |
| **2. Работа по обновлению содержания образования**  |
| Разработка программ:- авторские;- адаптивные; |  |  |  |
| Апробация УМК, учебников, пособий |  |  |  |
| Разработка материалов к уроку:- дидактические;- методические;- другие; |  |  |  |
| **3. Научно-методическая работа**  |
| Тема по самообразованию |  |  |  |
| Участие:- методические семинары;- конференция; |  |  |  |
| Экспертная деятельность:- эксперты ОГЭ, ЕГЭ;- эксперты по разным направлениям;- член жюри; |  |  |  |
| Организационно-методическая работа- тьютор;- руководитель ШМО, РМО, МС;- наставничество; |  |  |  |
| **4. Обобщение и распространение опыта**  |
| Открытые уроки:- школа;- район;- край; |  |  |  |
| Профессиональные конкурсы |  |  |  |
| Профессиональные конкурсы педагогических разработок |  |  |  |
| Педагогическиеконференции |  |  |  |
| Публикации в: -научный сборник;-методический журнал; |  |  |  |
| Обобщение педагогического опыта на разных уровнях |  |  |  |
| Инновационная деятельность в профессиональной области |  |  |  |
| Другое |  |  |  |

Приложение 2

**Анкета**

 **«Уровень профессиональных навыков педагогов образовательной организации»**

Исследование проводится с целью выявления уровня профессиональной компетентности педагогов образовательной организации. Просим Вас ответить на несколько вопросов или высказать по ним свое мнение.

1. Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Ваш педагогический стаж \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Предмет\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Какую категорию имеете? Сроки её действия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Срок последнего прохождения курсовой переподготовки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Тематики каких курсов вас интересуют?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Какие современные инновации изучили за последний год? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Инновации применяемые в своей деятельности

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Перечислите в работе каких профессиональных объединений (РМО, ШМО, творческие группы и т.д.) вы участвуете?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Перечислите в работе каких профессиональных объединений (РМО, ШМО, творческие группы и т.д.) вы хотели бы участвовать участвуете?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. За последние три годана каких педагогических семинар, конференциях и т.д. выступали?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Какие педагогические технологии используете в своей работе систематически?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. За последние три года работали ли вы в качестве эксперта  аттестационной комиссии, жюри и т. д.?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Личные достижения в профессиональных конкурсах разных уровней

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

15. Достижения учащихся в конкурсах \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16. Имеющиеся награды

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 3

**Программа**

**повышения уровня профессионального мастерства**

**педагогических работников**

 **МБОУСОШ №2 г. Гулькевичи**

**Паспорт Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | **Программа****повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников****муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения****средней общеобразовательной школы №2 г. Гулькевичи муниципального образования Гулькевичский район** |
| Нормативно-правовая база Программы | * Закон Российской Федерации «Об образовании»
* Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования и основного общего образования
* Устав образовательной организации
* Положение о системе оценки качества образования образовательной организации
 |
| Разработчики Программы | Рабочая группа МБОУ СОШ № 2 г.Гулькевичи |
| ЦелиПрограммы | * совершенствование системы повышения квалификации,
* стимулирование и поддержка педагогических работников школы,
* повышение престижа образовательной организации через рост квалификации педагогических работников
 |
| Сроки реализации Программы | 2014 – 2017г.г. |
| Механизм реализации Программы | Программа реализуется через:* курсовую подготовку педагогических работников школы;
* работу методических объединений учителей-предметников;
* непрерывное образование и самообразование учителей;
* работу творческих групп.
 |

**1.Актуальность Программы**

Одним из требований федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования (далее – ФГОС) является требование к кадровым условиям реализации основной образовательной программы (далее – ООП), которое включает:

• укомплектованность образовательной организации (далее – ОО) педагогическими, руководящими и иными работниками;

• уровень квалификации педагогических и иных работников ОО;

• непрерывность профессионального развития педагогических работников ОО.

Образовательная организация, реализующая программы основного общего образования, должно быть укомплектовано квалифицированными кадрами.

В условиях введения ФГОС выделяют следующие группы профессиональных задач современного учителя:

• видеть ученика в образовательном процессе;

• строить образовательный процесс, направленный на достижение целей школьного образования;

• устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса;

• проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

Необходимые системные изменения процесса обучения, обусловленные ФГОС, требуют изменений и в профессионально-педагогической деятельности учителя:

• создание условий для проявления активности, творчества и ответственности ребенка в обучении;

• создание условий для расширения жизненного опыта ребенка и приобретения этого опыта;

• инициативность, творчество и корпоративная культура учителя.

1. **Концептуальная основа программы**

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.

Использование в педагогической деятельности различных образовательных технологий позволяет преподавателям и другим специалистам повысить мотивацию обучающихся, профессионально-практическую направленность занятий и добиваться запланированных результатов в своей профессиональной педагогической деятельности.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания 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 субъектному раз­вивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания учителя и определение путей и средств его профессио­нального саморазвития.

**Основные проблемы:**

Среди проблем, которые возникают в образовании, наиболее ярко вырисовываются две проблемы:

• проблема мотивации обучения и изменения учебных технологий;

• проблема отношений учителя и ученика, как гуманизации отношений, поддержки учителем подростков при решении жизненно важных проблем, помощь ученику в социализации в современном обществе.

В настоящее время школа не может в полной мере обеспечить интерес к обучению, растет восприятие «скучности» предметов, повышается тревожность учащихся в обучении. Вероятнее всего это связано с интеллектуализацией содержания образования, снижения эмоциональной составляющей учебного процесса. Учителя нуждаются в овладении учебными технологиями, которые ориентированы на личность ребенка, развитие его личностных ресурсов.

При реализации ФГОС новым для учителя будет развитие личностных качеств, социализация учащихся в образовательном процессе. Решение данной проблемы мы видим в освоении учителями в активных формах новых образовательных технологий.

1. **Цели, задачи**

Цель:

• совершенствование системы повышения квалификации;

• стимулирование и поддержка педагогических работников школы;

• повышение престижа МБОУ СОШ № 2 через рост квалификации педагогических работников.

Задачи:

• создание системы оценки профессиональной компетентности педагогов и их деятельности по обеспечению требуемого качества образования по следующим направлениям:

- организация учебного процесса, образовательные достижения обучающихся (успевающие на “4” и “5”, отличники, медалисты, победители олимпиад, конкурсов, смотров, фестивалей и т. д.);

- участие в научно-методической работе школы: готовность учителя к повышению педагогического мастерства (систематичность прохождения курсов повышения квалификации, участие в работе РМО, рабочих и творческих группах, педагогических конференциях различных уровней, в научной работе и т. д.), участие педагога в качестве эксперта  аттестационной комиссии, жюри и т. д., личные достижения в профессиональных конкурсах разных уровней;

- инновационная деятельность, знание и использование педагогом современных педагогических методик и технологий;

- работа со школьной документацией;

- исполнительская дисциплина;

• обеспечение образовательной организации квалифицированными 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;

• создание системы стимулирования деятельности работников школы;

• развитие коллектива единомышленников.

**4. Этапы реализации Программы**

**I. Организационный этап** (август-сентябрь 2014 г.). Создание и введение в деятельность школы Программы**.**

**II. Технологический (основной) этап** (2014-2017 гг.).

Реализация Программы**.**

**III. Рефлексивный (обобщающий) этап** (декабрь, ежегодно). Анализ реализации Программы**.** Определение перспектив дальнейшего повышения квалификации педагогических работников школы.

**5. Функциональное обеспечение Программы**

Функции директора: общее руководство разработкой и реализацией Программы, организация, координация, контроль.

Функции заместителя директора по УВР:

• определение приоритетных направлений работы,

• корректировка составляющих элементов Программы,

• анализ и обобщение результатов реализации Программы,

• организация и проведение методической работы с учителями школы через методический совет, методические объединения учителей-предметников,

• 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 методического совета:

• 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.

Функции методических объединений:

• обобщение передового педагогического опыта учителей,

• диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их преодолению,

• организация системы работы с молодыми специалистами.

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.

Функции психолога:

• анализ развития педагогического коллектива,

• проведение семинаров, консультаций и других форм по психологическим аспектам реализации Программы.

**6. Содержание и средства реализации программы**

Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:

• аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия,

• совершенствование системы стимулирования педагогических работников образовательной организации,

• прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в три года.

Подготовка педагогических кадров:

• составление перспективного плана-прогноза потребности образовательной организации в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку специалистов,

• организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения.

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 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.

Создание модели личности педагога.

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, воспитателя;

3) продуцирование индивидуальных форм образовательной поддержки во взаимодействии 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.

Каждый учитель должен обладать профессиональными потребностями в образовании такими как:

• овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;

• профессиональное и личностное саморазвитие;

• непрерывное образование, вариативность в образовании;

• реализация актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;

• педагогическое мышление и рефлексия;

• педагогическое целеполагание;

• психолого-педагогическая культура.

В процессе профессионального роста должны совершенствоваться личные качества учителя такие как:

• социальный оптимизм;

• мотивация к педагогической деятельности;

• ценностные ориентации, ценностное самоопределение педагога;

• адекватная самооценка;

• социальная толерантность;

• эмоциональная устойчивость.

1. **План мероприятий по реализации Программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Этапы | Сроки | Ответственные |
| 1. **Организационный этап**
 |
| 1. | Создание и введение в деятельность школы Программы повышения квалификации членов педагогического коллектива**.** | Август - сентябрь 2014 года | Заместитель директора по УВР, методический совет |
| 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 затруднений учителей). | Постоянно | Заместители директора по УВР, руководители методических объединений,Педагог-психолог |
| 3. | Повышение квалификации и переподготовка кадров  | Ежегодно |  |
| 4. | Развитие и совершенствование сложившейся модели методической службы школы, направленной на повышение педагогической компетентности учителя, его социальной мобильности. | 2015г. | Заместитель директора по УВР, руководители методических объединений |
| 5. | Создание банка данных эффективности взаимодействия «учитель-ученик» как оценки социально-профессионального результата деятельности учителя. | Ежегодно | Заместитель директора по УВР, руководители методических объединений |
| **II. Технологический этап.****Основные направления реализации программы** |
| 1. | Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации Программы | Постоянно | Заместитель директора по УВР, руководители методических объединений |
| 2. | Формирование творческих групп учителей, ориентированных на работу по следующим направлениям (планирование их деятельности):• формирование профессиональной компетентности и социальной мобильности учителей-предметников;• метод проектов и формировании ключевых образовательных компетентностей;• интеграция урочной и внеурочной деятельности в достижении нового качества образования. | Ежегодно | Заместитель директора по УВР,руководители методических объединений |
| 3. | Изучение и обобщение педагогического опыта учителя, его педагогического мастерства | Ежегодно | Заместитель директора по УВР, руководители методических объединений |
| 4. | Проведение проблемных, методических семинаров | Постоянно | Заместитель директора по УВР, руководители методических объединений |
| 5. | Анализ эффективности взаимодействия «учитель-ученик» в учебно-исследовательской деятельности учащихся. | 2014-2017гг. | Заместитель директора по УВР, руководители методических объединений |
| 6 | Прохождение курсовой переподготовки, в том числе по вопросу введения ФГОС |  | Заместитель директора по УВР |
| **III. Рефлексивно – обобщающий этап.** |
| 1. | Структура, методика и механизм управления непрерывным самообразованием и самореализацией учителя в рамках Программы. | Декабрь 2014г. | Заместитель директора по УВР,руководители методических объединений,методический совет |
| 2. | Анализ реализации Программы,проектирование деятельности педагогического коллектива образовательной организации на новом этапе развития современного образования. |
| 3. | Обобщение и презентация опыта работы по реализации Программы, по использованию новых технологий в достижении нового качества образования. |

**8. Ожидаемые результаты**

• Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в образовательной организации.

• Положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности образовательной организации в целом.

• Закрепление и успешная деятельность молодых педагогов.

• Создание условий для изменения статуса учителя, перевод его с позиции «урокодателя» на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

**9. Оценка эффективности программы**

Эффективность программы будет оцениваться по количественным и качественным показателям:

* количество повысивших квалификацию педагогов;
* качество преподавания и воспитания;
* количество педагогов школы, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства;
* количество педагогов школы, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.

