

муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа п. Светлый»

Проект
«Система профессионального роста
учителей
вечерней школы при
исправительном учреждении»

Исполнитель:
Попов Павел Владимирович,
директор

п. Светлый
2017

1. Аннотация

Какие бы реформы не проходили в системе образования, в итоге они, так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – школьном учителе. Именно педагог является основной фигурой при реализации на практике основных нововведений. И для успешного введения в практику различных инноваций, для реализации в новых условиях, поставленных перед ним задач педагог должен обладать необходимым уровнем профессиональной компетентности.

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.

Деятельность муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа п. Светлый» ориентирована на обучение, воспитание, развитие обучающихся с учетом индивидуальных особенностей, образовательных потребностей и возможностей путем создания адаптивной педагогической системы и благоприятных условий для интеллектуального, нравственного, эмоционального и физического развития каждого. В школе созданы определенные условия для личностного и профессионального роста педагогов, имеется достаточный потенциал для реализации инновационного проекта.

Вместе с тем, в учреждении имеется ряд проблем в профессиональной подготовке учителя:

- 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 профессиональная подготовка некоторой части учителей;
- 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 обучению учащихся 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 профессионального роста педагогов с целью повышения качества образования.

Эта проблема и определила тему проекта.

2. Актуальность

На заседании Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования Президент РФ В. В. Путин отметил: «Во все времена в основе качественного школьного образования лежала работа учителя. Сегодня требования к этой профессии многократно возрастают. Создание достойной мотивации для учителей, условий для их постоянного самосовершенствования, для повышения квалификации сегодня становятся ключевым фактором развития всей системы общего образования».

В школах идет реализация новых федеральных государственных образовательных стандартов. Одна из главных составляющих стандарта, без которого невозможно успешное внедрение ФГОС в школе, - подготовка кадров. В связи с этим меняются квалификационные требования и квалификационные характеристики учителей. Центральное место в них занимают профессиональные педагогические компетенции, которые необходимы для обеспечения реализации требований Стандарта. ФГОС усиливает требования к профессиональным качествам педагога. Особенно востребованными становятся такие компетенции как общекультурная, компетенция личностного самосовершенствования, познавательно-творческая компетенция, коммуникативная и информационная компетенции, профессиональная компетенция.

Реализацию ФГОС должны обеспечить квалифицированные, подготовленные на современном уровне педагогические кадры. Впервые в российском образовании разработан профессиональный стандарт педагога, который призван повысить мотивацию педагогических работников к качеству образования. Документ регламентирует не только объем компетенций и навыков, но и отношение к ученикам, степень вовлеченности в учебный и воспитательный процессы, личностные качества педагога. В основе профессионального стандарта педагога заложено развитие как профессиональных компетентностей, так и личностных качеств учителя.

Сегодня главное для современной школы - содержательное направление работы с педагогическими кадрами, обеспечивающее профессионально-личностный рост учителя. Учителя надо развивать. Требования к профессиональным компетенциям педагога существенно и непрерывно меняются.

Именно поэтому в стратегии развития отрасли зафиксирована задача повышения кадрового потенциала. Однако механизмы совершенствования кадрового потенциала в массовой практике не могут обеспечить полноты выполнения предъявляемых требований, не могут полностью соответствовать тем вызовам, которые стоят перед педагогом. Школе необходим развивающийся педагог, а педагогу необходима среда для профессионально-личностного развития.

Одним из приоритетных направлений деятельности учреждения является совершенствование кадрового потенциала в условиях подготовки к введению профессиональных стандартов.

Актуальность данного проекта состоит в том, что он показывает пути профессионального роста педагога в его профессиональном развитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы в школе.

3. Цель проекта

Создание условий для профессионального роста учителей школы в соответствии с требованиями Профессионального стандарта.

Задачи

1. Повышение профессиональных компетенций учителей школы.
2. Совершенствование системы моральных и материальных стимулов поддержки педагогического коллектива.
3. Совершенствование методической работы в школе.
4. Совершенствование внутришкольной системы повышения квалификации.

Целевая аудитория проекта

Педагоги МОБУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа п. Светлый».

Ресурсы

Нормативно-правовые:

Конституция Российской Федерации.

273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 г.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года.

Приказ Минтруда России от 18.10.2013г. № 544 н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)».

Приказ Министерства юстиции Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.12. 2016 г. № 274/152 "Об утверждении Порядка организации получения начального общего, основного общего и среднего общего образования лицами отбывающими наказание в виде лишения свободы".

Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации.

Кадровые:

- имеющийся кадровый потенциал школы.

Материально-технические:

- организованная среда школы и ФКУ ИК - 7 УФСИН России по Республике Марий Эл;
- мультимедийные ресурсы, ресурсы Интернет-сети.

Финансовые:

средства в рамках бюджета организации.

Научно-методические условия:

методологическим основанием данного проекта являются современные исследования действительного члена (академика) Российской академии наук, доктора педагогических наук, профессора М.М.Поташника. Инновационный Проект рассмотрен и согласован на заседании педагогического совета школы.

4. Основные этапы и план реализации проекта

Проект планируется провести в 3 этапа (общий срок 3 года).

Первый этап - подготовительный (2016-2017 учебный год):

1. Проведение мониторинговых исследований и комплексной оценки достижений учителя, его компетенций и способностей.
2. Проведение SWOT – анализа системных изменений.
3. Разработка локальных актов по реализации проекта: положения о стимулирующих надбавках и доплатах; положений о школьных конкурсах, стимулирующих профессиональную деятельность учителя.
4. Создание рабочей группы по осуществлению проекта.
5. Разработка плана реализации проекта.
6. Проведение педагогического совета, раскрывающего привлекательность проекта в глазах учителей.

Второй этап - этап реализации (2017-2018 учебный год):

1. Скорректировать программу развития школы в соответствии с целями и задачами проекта.
2. Разработать систему мониторинга показателей уровня сформированности профессиональных компетентностей учителей.
2. Создать условия для совершенствования методической работы в школе.
3. Разработать алгоритм организации управления проектом.
4. Проведение фестиваля методических разработок.
5. Деятельность проектных групп.
6. Обобщить промежуточные результаты второго этапа реализации проекта.
7. Обеспечить информационную открытость предлагаемого проекта.

Третий этап - обобщающий (2018-2019 учебный год):

1. Провести итоговый мониторинг.
2. Провести анализ эффективности реализуемого проекта.
3. Коррекция проекта.
4. Систематизировать, обобщить и выполнить статистическую обработку результатов проекта.
5. Обобщить опыт работы на школьном и муниципальном уровнях.
6. Обеспечить информационную открытость предлагаемого проекта, распространить инновационную практику проектирования в сетевых профессиональных сообществах.

План реализации проекта:

Сроки	Перечень мероприятий и взаимосвязанных действий по их выполнению	Ожидаемы результаты	Ответств.
Первый этап			
2016 – 2017 учебный год	Проведение мониторинговых исследований и комплексной оценки достижений учителя, его компетенций и способностей	Анализ результатов. Выявление проблемных моментов в профессиональной деятельности учителей.	Директор, зам. по УВР
	Проведение SWOT – анализа системных изменений	Выявление возможностей и угроз, сильных и слабых сторон	Директор, зам. по УВР
	Разработка и запуск проекта	Создание рабочей группы по осуществлению проекта. Разработка плана реализации проекта.	Директор

		Разработка локальных актов по реализации проекта	
	Проведение педагогического совета, раскрывающего привлекательность проекта в глазах учителей.	Доведение целей и задач проекта до педагогического коллектива	Директор
	Организация PR - мероприятий по запуску проекта	Повышение интереса к учреждению	Директор
Второй этап			
2017-2018 учебный год	Скорректировать программу развития школы в соответствии с целями и задачами проекта	Уточнение конкретных форм и методов перехода в инновационный режим.	Директор, зам. по УВР
	Разработать систему мониторинга показателей уровня сформированности профессиональных компетентностей учителей	Механизмы развития профессиональной компетентности педагога	Директор, зам. по УВР
	Разработать программу саморазвития учителя	Повышение качества преподавания предмета. Готовность к педагогическому творчеству Создание имиджа современного учителя – новатора, учителя-мастера, учителя-наставника.	Зам. по УВР
	Создать условия для совершенствования методической работы в школе.	Разработка структуры методической работы. Разработка форм организации методической работы. Определение единой методической темы. Разработка внутришкольной системы повышения квалификации.	Директор, зам. по УВР, Руковод. метод. объединений
	Проведение фестиваля методических разработок.	Повышение качества образования. Развитие творческого потенциала учителя. Гуманизация образовательного процесса	Руковод. метод. объединений
	Обобщить промежуточные	Соответствие целей и задач	Директор,

	результаты второго этапа реализации проекта	проекта предполагаемым результатам	зам. по УВР
Третий этап			
2018-2019 учебный год	Провести итоговый мониторинг	Анализ результатов	Директор, зам. по УВР
	Провести анализ эффективности реализуемого проекта	Увеличение спроса на образовательные услуги и повышение качества обучения	Директор, зам. по УВР
	Систематизировать, обобщить и выполнить статистическую обработку результатов проекта.	Оценка результатов	Директор, зам. по УВР, Руковод. метод. объединений
	Обобщить опыт работы на школьном и муниципальном уровнях	Проявление интереса к опыту работы школы по данному направлению со стороны других школ	Директор, зам. по УВР

5. Механизмы реализации проекта

№	Мероприятия	Сроки
1.	Проведение мониторинговых исследований и комплексной оценки достижений учителя, его компетенций и способностей. Проведение SWOT – анализа системных изменений.	Февраль-март 2017
2.	Создание рабочей группы по осуществлению проекта.	Апрель 2017
3.	Создание нормативно-правовой базы проекта, разработка локальных актов по реализации проекта	Апрель-май 2017
4.	Обсуждение Проекта участниками образовательного процесса.	Педсовет 06.03.2017
5.	Разработка системы мониторинга хода и результатов реализации Проекта	Апрель-май 2017
6.	Разработка системы мониторинга показателей уровня сформированности профессиональных компетентностей учителей.	Сентябрь-ноябрь 2017
7.	Разработка и реализация программы развития МР, разработка модели системы методической работы,	2018

	создание механизма социального партнерства, разработка внутришкольной системы повышения квалификации.	
8.	Разработка программы саморазвития учителя	2017-2018
9.	Проведение фестиваля методических разработок	2018
10.	Проведение внутришкольных конкурсов, "мастер-классов", открытых уроков и внеклассных мероприятий.	2017-2018
11.	Участие в работе экспертных групп, аттестации педагогов.	2017-2019
12.	Внешшкольное повышение квалификации без отрыва от работы.	2017-2018
13.	Публикации учителей в методических изданиях, на профессиональных сайтах.	2017-2018
14.	Промежуточный мониторинг роста профессионализма педагогов	Январь-февраль 2018
15.	Создание на сайте школы странички «Инновационный опыт школы»	2018
16.	Анализ реализации проекта	Сентябрь-декабрь 2018
17.	Обобщение и презентация опыта работы по реализации проекта, по использованию новых технологий в достижении нового качества образования.	2019
18.	Распространение опыта работы над проектом: публикации на сайтах, СМИ, проведение круглых столов, мастер-классов, дней открытых дверей.	2019

Условия реализации проекта	
Нормативно-правовое обеспечение	Использование юридических знаний, методов и средств на всех этапах управления проектом с целью обеспечения эффективности и результативности проекта. Основная цель системы правового обеспечения проекта - легализация всех инструментов проектной деятельности, т.е. придание юридической силы документам, действиям, процедурам, создаваемым и осуществляемым в ходе реализации проекта (разработка нормативно-правовой базы реализации проекта, внесение изменений в локальные нормативные акты).

Кадровое обеспечение	Участниками проекта являются высококвалифицированные педагогические работники (7 человек), из них имеющие первую квалификационную категорию – 3 человека. Высшее профессиональное образование имеют 100% участников проекта. 3 педагогических работников прошли курсы повышения квалификации. Однако необходимо провести подготовку и переподготовку остальной части педагогических кадров школы.
Научно-методическое обеспечение	Разработка и освоение новых учебных планов, программ, создание методической службы, организация исследовательской работы педагогов, сотрудничество с научными консультантами и пр.
Финансовое обеспечение	Проект не требует увеличения бюджетного финансирования, а предполагает более рациональное использование существующих объемов финансирования в соответствии с результатами деятельности участников проекта.
Материально-техническое обеспечение	Материально-техническое обеспечение проекта предполагается осуществить за счет ресурсов ФКУ ИК - 7 УФСИН России по Республике Марий Эл.

6. Риски и их минимизация

Риски	Способы их минимизации
Методические Несоответствие уровня содержания профессиональных компетенций ожиданиям учителей	Предварительная диагностика запросов участников. Промежуточная диагностика определения степени заинтересованности участников содержанием обучения. Регулярное проведение обучающих семинаров.
Кадровые 1. Недостаточная мотивация учителей. 2. Стереотипы общественного сознания. Соппротивление со стороны участников образовательного процесса.	1. Выстраивание системы морального и материального стимулирования. 2. Формирование позитивного мнения через совещания и семинары с руководителям ОО, заместителям директора по УВР.

<u>Финансовые</u> Дефицит финансовых средств	Привлечение внебюджетных средств (премирование участников проекта)
<u>Технические</u> 1. Выход из строя оборудования. 2. Нарушение связи с сетью Интернет. 3. Потеря информации.	1. Своевременная профилактика и ремонт оборудования. 2. Привлечение высококвалифицированных специалистов к обслуживанию сети. 3. Копирование материалов на разные носители.
<u>Коммуникативные</u> Несогласованность действий участников проекта.	Использование альтернативных способов взаимодействия участников проекта

7. Прогнозируемые результаты

№	Задачи	Результат
1.	Повышение профессиональных компетенций учителей школы	<p>Педагоги школы могут:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конструировать свое образовательное пространство, используя сетевые сервисы. 2. Встраивать технологии и средства информационно-образовательной среды в различные типы уроков по предметам и во внеурочную деятельность. 3. Разрабатывать содержание, планы и материалы для уроков различного типа и внеурочных мероприятий на основе различных технологий и средств информационно-образовательной среды. 4. Формировать образовательную ИКТ – компетентность (использование информационных технологии для оценки результатов обучения). 5. 100 % педагогов школы аттестованы на первую и высшую квалификационные категории. 6. Педагоги владеют технологиями обучения: <ul style="list-style-type: none"> 80% - информационно – коммуникационными; 70% - проектно-исследовательскими; 65% - технологией личностно-ориентированного и развивающего обучения; 60% - игровыми;

		60% - технологией проблемного обучения.
2.	Совершенствование системы моральных и материальных стимулов поддержки педагогического коллектива	Разработана система морального и материального стимулирования эффективного педагогического труда в МОБУ "Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа п. Светлый"
3.	Совершенствование методической работы в школе	1. Разработана структура МР. 2. Определены формы организации МР. 3. Определена единая методическая тема. 4. Определены условия внутришкольной системы повышения квалификации.

Ожидаемые социальные эффекты

1. Повышение самостоятельности и ответственности школы как среды, из которой вырастают самостоятельные и ответственные граждане.
2. Выращивание потребности граждан в образовании.
3. Омоложение и обновление кадрового корпуса школы: реформирование системы подготовки и повышения квалификации учителей.

8. Оценка результатов проекта

- востребованность образовательных услуг;
- качество образовательной услуги;
- положительные результаты освоения обучающимися программ;
- интерес к опыту организации руководителей других ОУ и желанию апробации проекта в своих школах.

9. Заключение

Результатом работы педагогического коллектива, помимо роста профессионализма, повышения квалификации учителей станут: инновационные педагогические проекты, методические рекомендации, публикации, система мониторинга профессиональной компетентности учителя.

В результате анализа уровня развития профессиональных компетентностей учителей, я пришел к выводу, что учителя школы не обладают достаточным уровнем сформированности профессиональных компетентностей, необходимых для работы в меняющихся условиях.

Реализация данного проекта позволяет не только повысить уровень профессиональных компетентностей учителей школы, но и снизить степень риска неудовлетворённости учителя качеством преподавания и сформировать

положительный имидж образовательной организации в соответствии с ожиданиями социальной среды.

10. Список использованных источников и литературы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы.
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 544-н «Об утверждении профессионального стандарта».
6. "Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации" от 08.01.1997 N 1-ФЗ (ред. от 28.11.2015, с изм. от 15.11.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016).
7. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.12. 2016 г. № 274/152 "Об утверждении Порядка организации получения начального общего, основного общего и среднего общего образования лицами отбывающими наказание в виде лишения свободы".
8. Национальная система учительского роста. Проект.
8. Эксклюзивные аспекты управления школой: пособие для руководителей образовательных учреждений и их заместителей/ М. М. Поташник. - Изд. 5-е.
9. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономистъ, 2006. — 670 с.

11. Приложения

Приложение 1

Диагностическая карта «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности»

Инструкция: Оцените предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале.

№	Критерии	1	2	3	4	5
I. Мотивационно-творческая направленность личности						
1	Заинтересованность в творческой деятельности					
2	Стремление к творческим достижениям					
3	Стремление к лидерству					
4	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации					
5	Стремление к самосовершенствованию					
Всего:						
II. Креативность педагога						
6	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления					
7	Стремление к риску					
8	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям					
9	Способность к самоанализу, рефлексии					
Всего:						
III. Профессиональные способности учителя к осуществлению инновационной деятельности						
11	Владение методами педагогического исследования					
12	Способность к планированию экспериментальной работы					
13	Способность к созданию авторской концепции					
14	Способность к организации эксперимента					
15	Способность к коррекции своей деятельности					
16	Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов					
17	Способность к сотрудничеству					
18	Способность творчески разрешать конфликты					
Всего:						
IV. Индивидуальные особенности личности учителя						
19	Работоспособность в творческой деятельности					
20	Уверенность в себе					
21	Ответственность					
Всего:						

Обработка результатов:

На основе полученных результатов делаются выводы:

- о высоком уровне готовности педагога к участию в инновационной деятельности – набрано от 84 до 71 баллов;
- среднем уровне – от 70 до 55 баллов;
- низком уровне – менее 55 баллов.

Оценочный лист «Анализ мастерства педагога с позиций лично-ориентированного образования»

Уважаемый эксперт! Оцените мастерство педагога по предложенным в таблице критериям, используя пятибалльную шкалу, где:

5 баллов – присутствует в опыте педагога всегда; 4 балла – часто;

3 балла – иногда; 2 балла – редко; 1 балл – никогда.

Критерии	Оценка в баллах
Умение видеть в каждом ученике личность, индивидуальность, признание самобытности и уникальности каждого ученика	
Использование в обучении субъективного личного опыта учащихся, создание ситуаций, которые позволяют ученику понять, что его знания и опыт ценны, важны и необходимы в процессе познания	
Формирование у учащихся стремления к достижению успеха, а не к избеганию неудач; создание ситуаций успеха для каждого ученика, поддержка и поощрение достижений детей в разных сферах	
Ориентация учеников на то, что научиться учиться и понимать друг друга не менее важно, чем иметь хорошие отметки	
Разнообразие приемов, методов и форм деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	
Создание условий для самостоятельного выбора учащимися формы работы с учебным материалом, стимулирование разных способов выполнения заданий	
Использование проблемных ситуаций	
Использование творческих заданий, поощрение творческой активности учащихся; принятие их оригинальных и нестандартных идей	
Использование сюжетно-ролевых игр, элементов тренинга	
Приоритет диалогических форм учебной деятельности, организация равноправного партнерского общения учителя и учеников, учеников между собой (взаимопомощь, взаимопроверка, организация групповой работы, результаты которой зависят от деятельности всех партнеров)	
Развитие самостоятельности мнений, суждений учащихся и формирование у них уважительного, внимательного, позитивного отношения к мнению других	
Создание ситуаций нравственного выбора	
Включение учеников в социально-полезную деятельность, значимую для них, коллектива, общества	
Создание ситуаций для проявления учащимися индивидуальных способностей, возможностей, интересов в урочной и внеурочной деятельности	
Создание условий для проявления инициативы учениками, стимулирование желания задавать вопросы и поощрение этой активности	
Развитие мотивационной сферы учащихся; обучение постановке целей и планированию деятельности, помощь в осознании мотивов собственных действий и поведения	
Обучение учеников рефлексии, самооценке действий, усилий, результатов; заинтересованность учителя предложениями, замечаниями и пожеланиями учеников	
Умение самого учителя быть открытым и эмоциональным, высказывать свое мнение, точку зрения	

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов и выделения проблемных зон, может иметь графическую или табличную форму.

SWOT-анализ

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Высокий уровень мотивации коллектива к переменам в школе.</p> <p>Сплоченность и работоспособность коллектива, наличие группы творчески работающих учителей.</p> <p>Новые перспективы в управлении кадрами.</p> <p>Высокий авторитет директора школы в коллективе.</p>	<p>Преобладание в коллективе традиционных устаревших подходов к образовательному процессу, отсутствие поступательного движения и развития.</p> <p>Отсутствие стратегий развития в ОО на определенный период, функционирование школы без перспективного плана развития.</p> <p>Низкая мотивация педагогов к новым вызовам: непонимание и сопротивление.</p> <p>Несогласованность представлений о будущем школы у разных педагогов.</p>
Возможности	Угрозы (ограничения)
<p>Возможность участия педагогов в инновационном процессе в рамках конкретного ОО.</p> <p>Возможность профессионального и карьерного роста.</p> <p>Освоение новых форм деятельности (исследовательской, наставнической, методической) и поиск новых потребностей в повышении квалификации и профессиональном росте.</p> <p>Распространение опыта.</p> <p>Определение круга проблемных зон в ОО и моделирования пути их преодоления.</p> <p>Использование потенциала молодых педагогов и их амбиционных возможностей, например, в исследовательской деятельности.</p>	<p>Неготовность педагогов принять "новые" условия игры.</p> <p>Совершенствование профессиональной деятельности педагога с неизбежностью предполагает интенсификацию его труда, а это неизбежно приводит к перегрузкам.</p> <p>Завышенные ожидания от проекта у педагогов и скрытые ожидания заказчиков могут в итоге реализации не совпадать.</p> <p>Отсроченная перспектива результатов проекта.</p> <p>Разница в оплате и условиях труда может привести к уходу части учителей.</p> <p>Формальные требования отдела образования, форсирующего внедрение некоторых модных нововведений без учета специфики и потребностей вечерней школы.</p>

Профессиональная компетентность

кластеры компетенций учителя

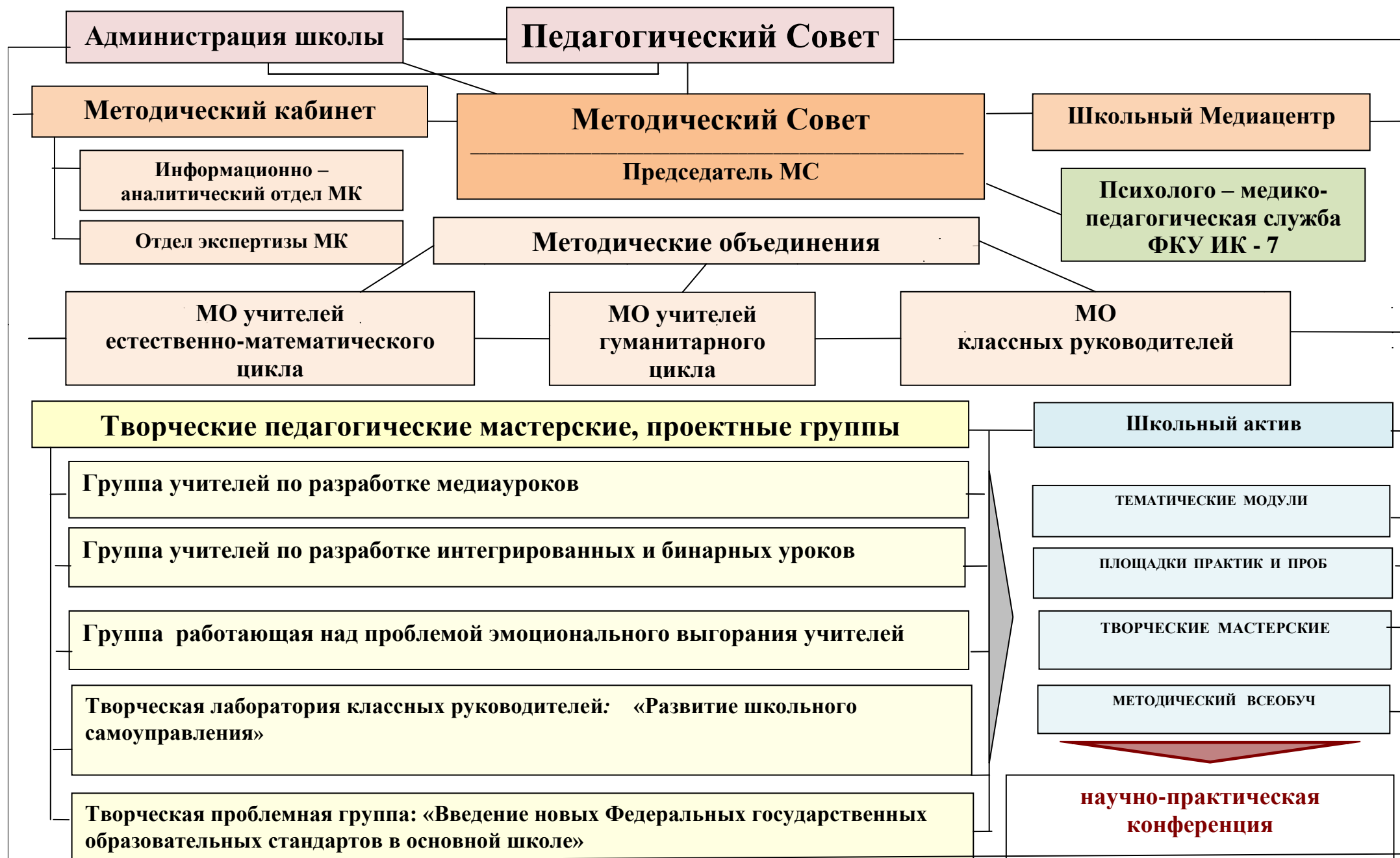
Учебные	Исследовательские	Социально - личностные	Коммуникатив- ные	Сотрудничество	Организаторская деятельность	Личностно- адаптивные
<p>Организовывать процесс изучения и выбирать собственную траекторию образования.</p> <p>Решать учебные проблемы.</p> <p>Связывать воедино и использовать отдельные части знания.</p> <p>Извлекать выгоду из образовательного опыта.</p> <p>Принимать на себя ответственность за получаемое образование</p>	<p>Получение и обработка информации.</p> <p>Обращение к различным источникам данных и их использование.</p> <p>Организация консультации с экспертом.</p> <p>Представление и обсуждение различных видов материалов в разнообразных аудиториях.</p> <p>Использование документов и их систематизация в самостоятельно организованной деятельности</p>	<p>Критически рассматривать тот или иной аспект развития нашего общества.</p> <p>Видеть связи между настоящими и прошлыми событиями.</p> <p>Осознавать важность политического и экономического контекстов образовательных и профессиональных ситуаций.</p> <p>Оценивать социальные устои, связанные со здоровьем, потреблением и окружающей средой.</p> <p>Понимать произведения искусства и литературы</p>	<p>Выслушивать и принимать во внимание взгляды других людей</p> <p>Понимать и говорить, читать и писать на нескольких языках</p> <p>Выступать на публике.</p> <p>Дискутировать и защищать свою точку зрения.</p> <p>Читать графики, диаграммы и таблицы данных</p>	<p>Принимать решения.</p> <p>Устанавливать и поддерживать контакты.</p> <p>Справляться с разнообразием мнений и конфликтами.</p> <p>Вести переговоры.</p> <p>Сотрудничать и работать в команде</p>	<p>Организовывать свою работу</p> <p>Принимать ответственность.</p> <p>Овладевать инструментарием моделирования</p> <p>Быть включенным в группу или сообщество и сделать вклад в него.</p> <p>Вступать в проект.</p>	<p>Использовать новую информацию и коммуникативные технологии.</p> <p>Придумывать новые решения.</p> <p>Проявлять гибкость, оказавшись лицом к лицу с быстрыми переменами.</p> <p>Быть упорным и стойким перед трудностями.</p> <p>Быть подготовленным к самообразованию и самоорганизации</p>

Уровни сформированности профессиональных компетенций учителей, %

ФИО учителя	Профессиональные компетенции							Уровень %
	У*	И*	С*	К*	Стрд*	О*	Л*	
Маляшова О.И.								
Матвеева Е.Ю.								
Попова И.В.								
Соловьева М.Б.								
Хлыбова Н.В.								
Шихова Т.А.								

У* - учебные; И* - исследовательские; С* - Социально - личностные; К* - Коммуникативные;
Стрд* - Сотрудничество; О* - организаторская деятельность; Л* - личностно-адаптивные.

Структура методической работы МОБУ "ВСОШ п. Светлый"



ФУНКЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

По отношению к педагогическому коллективу:

1. Консолидация, сплочение педагогического коллектива в условиях достижения нового качества образования..
2. Выработка единого кредо общих ценностей, традиций (Философия школы).
3. Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта.
4. Стимулирование группового педагогического творчества и инициативы учителей.
5. Поддержка имиджа школы на рынке образования.
6. Создание методических условий инновационной деятельности.

По отношению к государственной системе повышения квалификации:

1. Осмысление программно-методических требований, приказов, инструкций вышестоящих органов системы образования.
2. Внедрение научных разработок.
3. Внедрение передового педагогического опыта, признанного на всероссийском уровне.
4. Выполнение государственного заказа.

**Государственно –
общественная оценка
качества образования**

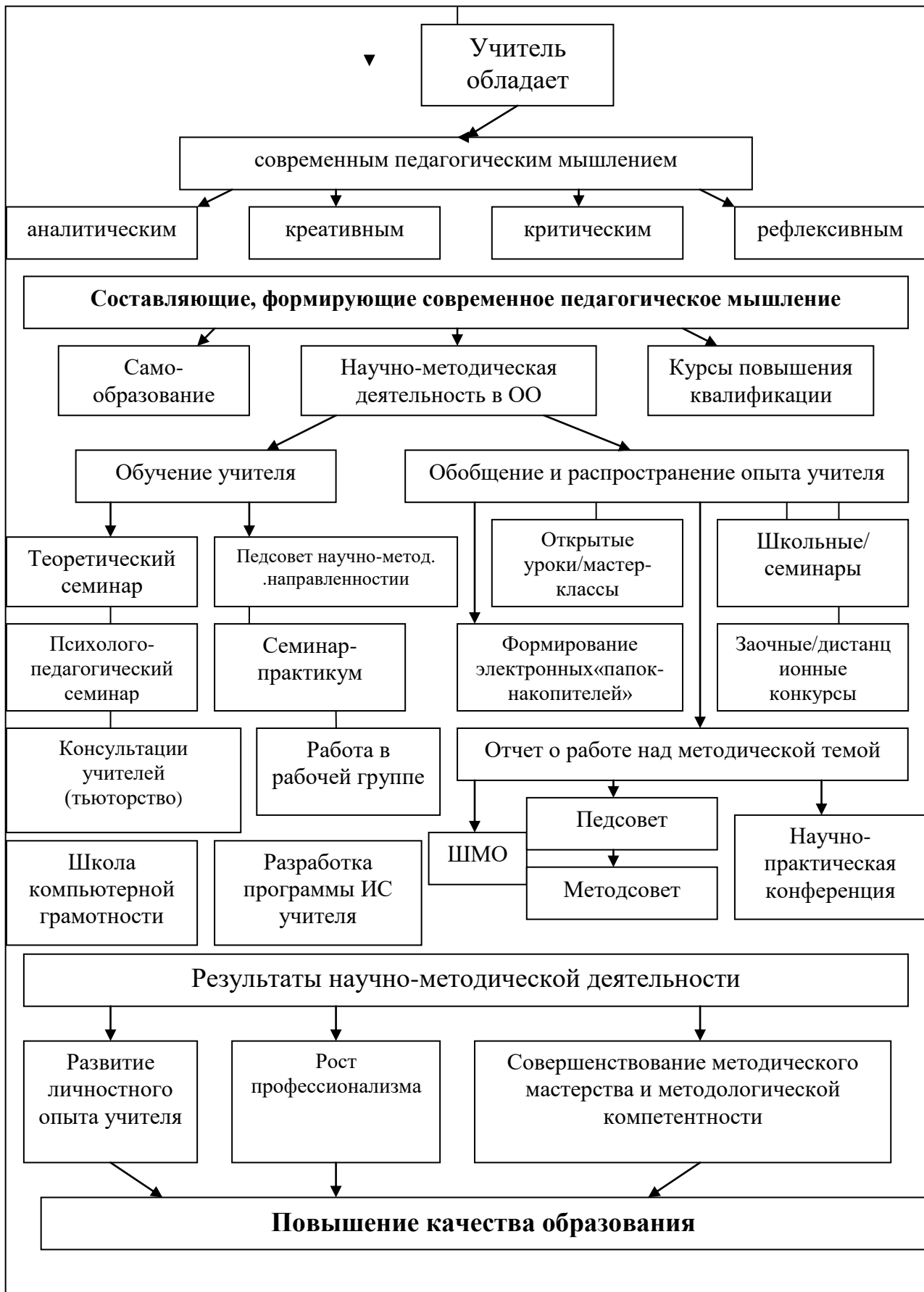
По отношению к конкретному учителю:

1. Обогащение знаниями (ведущие дидактические теории и технологии);
2. Развитие мировоззрения, ценностных взглядов, устремлений и т.д.
3. Развитие мотивов творческой, профессиональной деятельности.
4. Развитие устойчивых, нравственных качеств в личности.
5. Формирование современного стиля педагогического мышления.
6. Развитие профессиональных навыков педагогической техники и мастерства.
7. Формирование готовности к профессиональному самообразованию.
8. Формирование исследовательской и инновационной культуры.
9. Формирование современной педагогической позиции.
10. Поддержка имиджа педагога



Приложение 8

Модель управления базовыми процессами повышения квалификации



Теоретические основы формирования педагогических компетентностей учителя

Деятельность педагогическая – профессиональная деятельность, направленная на создание в педагогическом процессе оптимальных условий для воспитания, развития и саморазвития личности и выбора возможностей свободного и творческого самовыражения. Выделяют три модели педагогической деятельности – педагогику принуждения, педагогику полной свободы, педагогику сотрудничества.

Информационные технологии (ИТ или IT) – это множество взаимосвязанных научных и технических областей знания, которые изучают и применяют на практике методы создания, обработки, хранения, защиты и передачи информации с помощью вычислительной техники.

Качество образования - комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Компетентность – совокупность знаний, умений в определенной области.

Компетентность педагогическая - интегральная профессионально-личностная характеристика, определяющая готовность и способность выполнять педагогические функции в соответствии с принятыми в конкретно-исторический момент нормами, стандартами, требованиями.

Компетенция – круг полномочий учреждений или лица, круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом.

Мониторинг – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления, позволяющая судить о состоянии объекта в любой момент времени и дающая прогноз ее развития.

Образовательный процесс – совокупность учебного и самообразовательного процессов, направленных на решение задач образования, воспитания и развития личности в соответствии с государственным образовательным стандартом.

Объект - предмет, явление, процесс или их отдельные стороны, существующие в реальной действительности, на которые направлена деятельность, мысль, чувство и т.д.

Субъект - индивид или социальная группа, выступающие носителем предметно-практической деятельности и познания, источником активности, направленной на объект.

Профессиональное развитие, рассмотренное процессуально и динамически – профессия или профессиональная деятельность в контексте жизненного развития.

Стандарт педагогический – эталон педагогической деятельности, которым надо овладеть в процессе профессионального обучения и профессиональной деятельности.

Стимулирование - побуждение работников организации к заинтересованности в результатах своего труда.

Технология обучения (педагогическая технология) – новое направление в педагогической науке, которое занимается конструированием оптимальных обучающих систем, проектированием учебных процессов.

Федеральный государственный образовательный стандарт - совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.