|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Принятона заседании педагогического совета Протокол № 4 от «31» января 2018 г.  |   | УтвержденоПриказ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_\_» января 2018 г.М.П.  |

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа с.Киселёвка**

**Ульчского муниципального района Хабаровского края**

**Модель**

**внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**средней общеобразовательной школы с.Киселёвка**

**Ульчского муниципального района Хабаровского края**

**Общие положения**

**Цель:** Совершенствование профессионального уровня педагогических работников.

**Управленческие задачи**:

- совершенствовать организацию и планирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников (методическая деятельность, аттестационные мероприятия);

- создать условия, дающие педагогу возможность проявить творчество, реализовать себя как личность и как профессионал;

- развивать новое педагогическое мышление и методическую культуру педагогов;

- организовать деятельность с потенциальными педагогическими кадрами;

- провести оценку возможностей коллектива, мониторинг профессионального роста педагогов с опорой на результат деятельности.

**Методы** управления деятельностью по повышению квалификации педагогов:

- информационно-творческий (формы методической работы);

- ресурсный (поощрения, премирования);

- статусный (записи в книге приказов);

- диагностический (мониторинг профессионального развития).

**Принципы:**

- принцип «зоны ближайшего развития»;

- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых педагогических технологий;

- принцип стимулирования творческого роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов;

- принцип индивидуально-ориентированного подхода, учитывающего запросы, потребности, а также индивидуальный уровень профессионализма каждого педагога;

- принцип оптимальности форм, методов и содержания повышения квалификации педагогов;

- принцип открытости и доступности, предполагающих добровольность участия и свободу выбора индивидуального пути совершенствования профессионализма педагога, форм и содержания образования.

**Показатели эффективности повышения квалификации**:

- повышение качества профессиональной деятельности;

- освоение теоретических основ;

- активность в методической, познавательной, самообразовательной работе;

- изменения в мотивах деятельности.

**Анализ педагогических условий школы.**

Анализ педагогических условий школы  включает в себя следующие позиции:

- укомплектованность кадрами;

- образовательный ценз педагогов;

- профессиональный стаж;

- возрастной ценз работников;

- уровень квалификации педагогов;

- уровень курсовой подготовки;

- степень участия в методических мероприятиях;

- качество участия в разнообразных формах методической работы;

- уровень профессиональных возможностей и затруднений педагогов.

Образовательный ценз:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Образование | 2017-2018 | 2016-2017 | 2015-2016 |
| количество | % | количество | % | количество | % |
| высшее | 16 | 73% | 15 | 80% | 15 | 71% |
| среднее специальное | 6 | 27% | 5 | 20% | 6 | 29% |

Профессиональный стаж

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стаж работы | 2017-2018 | 2016-2017 | 2015-2016 |
| количество | % | количество | % | количество | % |
| до 2-х лет | 1  | 4,5% | 0 | 0% | 2 | 9,5% |
| от 2 до 5 лет   | 2 | 9% | 2 | 10% | 1 | 5% |
| от 5 до 10 лет  | 3 | 14% | 3 | 15% | 3 | 14% |
| от 10 до 20 лет | 4 | 18% | 4 | 20% | 4 | 17% |
| свыше 20 лет | 12 | 54,5% | 11 | 55% | 11 | 52% |

Возрастной ценз работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Возраст педагогов | 2017-2018 | 2016-2017 |
| количество | % | количество | % |
| до 25 лет | 1 | 4,5% | 0 | 0% |
| от 25 до 29 лет   | 1  | 4,5% | 3 | 15% |
| от 30 до 34 лет  | 2 | 9% | 1 | 5% |
| от 35 до 39 лет | 1 | 4,5% | 1 | 5% |
| от 40 до 44 лет | 4 | 18% | 4 | 20% |
| от 45 до 49 лет | 4 | 18% | 4 | 20% |
| от 50 до 54 лет | 2 | 9% | 1 | 5% |
| от 55 до 59 лет | 3 | 14% | 2 | 10% |
| от 60 до 64 лет | 3 | 14% | 3 | 15% |
| 65 лет и более | 1 | 4,5% | 1 | 5% |

Уровень квалификации педагогов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровень квалификации | 2017-2018 | 2016-2017 | 2015-2016 |
| количество | % | количество | % | количество | % |
| высшая квалификационная категория | 2 | 9% | 2 | 10% | 2 | 9,5% |
| первая квалификационная категория | 9 | 41% | 9 | 45% | 10 | 48% |
| соответствие занимаемой должности | 9 | 41% | 9 | 45% | 8 | 38% |
| отсутствие квалификационной категории | 2 (молодые специалисты) | 9% | 0 | 0% | 1 | 5% |

Уровень курсовой подготовки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Повышение квалификации учителей | 2017-2018 | 2016-2017 | 2015-2016 |
| количество | % | количество | % | количество | % |
| Курсы повышения квалификации | 7 | 32% | 12 | 60% | 8 | 38% |
| Семинары, вебинары | 22 | 100% | 20 | 100% | 21 | 100% |
| Распространение педагогического опыта педагогов школы на муниципальном уровне |  |  | 5 | 25% | 3 | 14% |
| Курсы переподготовки | 5 | 23% | 1 | 5% | 1 | 5% |

Степень участия в методических мероприятиях

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Мероприятия | 2017-2018 | 2016-2017 | 2015-2016 |
| количество | %  | количество | % | количество | % |
| Повышение квалификации | 11  | 50% | 13 | 65% | 9 | 43% |
| Освоение педагогической технологии | 12  | 54% | 11 | 55% | 11 | 53% |
| Самообразование в области ИКТ | 10 | 45% | 8 | 40% | 8 | 38% |
| Правовое самообразование | 3 | 14% | 2 | 10% | 2 | 9,5% |
| Изучение методической литературы, Интернет-ресурсов, др. | 22 | 100% | 20 | 100% | 21 | 100% |
| Разработка методических материалов | 16 | 73% | 12 | 60% | 12 | 57% |
| Семинары, конференции, мастер-классы, мероприятия по обмену опытом | 22 | 100% | 20 | 100% | 21 | 100% |

Уровень профессиональных затруднений педагогов

* нехватка времени для подготовки
* недостаточный уровень владения ИКТ
* недостаточная оснащенность кабинета
* нехватка современного инструментария, наглядных пособий
* затруднения в разработке сценария урока
* затруднения при анализе эффективности урока, самоанализе урока

План-график повышения квалификации педагогических кадров в условиях реализации ФГОС НОО и ФГОС ООО

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Педагоги | 2018 | 2019 | 2020 |
| Русский язык |
| Чурилова В.Н. |  |  | + |
| Власюк В.А. |  | + |  |
| Нимбуева Д.Ц. | + |  |  |
| Математика |
| Бывалина Л.Л. | + |  |  |
| Ойдуп Е.Б. |  |  | + |
| Начальные классы |
| Козлова И.Г. | + |  |  |
| Сокол И.Г. | + |  |  |
| Клушина В.А. | + |  |  |
| Васильева Т.О. |  |  | + |
| Дякина Ю.С. |  | + |  |
| История, обществознание |
| Попова М.Н. | + |  |  |
| Казюкина В.Н. | + |  |  |
| Физика, химия, биология, география |
| Зайкова Е.А. |  | + |  |
| Нимаева Ж.Б. |  | + |  |
| Иностранный язык |
| Жаргалова Ж.С. | + |  |  |
| ОБЖ, физкультура |
| Бывалин А.А. |  |  | + |
| Дякин Д.В. |  | + |  |
| Кухтина С.Н. |  | + |  |
| Технология, музыка, ИЗО |
| Боброва С.А. |  |  | + |
| Погребняк А.А. |  | + |  |
| Администрация |
| Казюкина В.Н. |  | + |  |
| Бывалина Л.Л. |  |  | + |
| Кухтина С.Н. | + |  |  |

Модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов МБОУ СОШ с.Киселёвка строится с учетом внешних и внутренних возможностей повышения квалификации.

|  |
| --- |
| **Реализуемые в школе формы** **корпоративного обучения** |
| **внутреннее** | **внешнее** |
| Педагогический совет  | Курсы повышения квалификации: - КГБОУДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»- Педагогический университет «Первое сентября»- Федеральное государственное автономное учреждение «Федеральный институт развития образования»- Московская академия профессиональных компетенций- ООО Учебный центр "Профессионал", - НОУ ППО «Учебный центр «Бюджет»- Академия дополнительного профессионального образования (АДПО), г.Курган- «Центр онлайн- обучения Нетология-групп». Онлайн-школа «Фоксфорд»Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа Югры «Институт развития образования» |
| Педагогические чтения  |
| Самообразование  |
| Наставничество, «Школа молодого учителя»  |
| Обмен опытом, публикации, передовой опыт  |
| Постоянно действующий методический семинар  |
| Тематические творческие группы педагогов  |
| Открытые занятия, мастер-классы  | На базе районного методического кабинета: - работа ММЦ, - семинары, - открытые уроки, - мастер-классы, - обмен опытом. |
| Конкурсы профессионального мастерства, выставки  |
| Методическая неделя  |
| Аттестация  |
| Индивидуальные консультации  |
| Работа над единой методической проблемой. |
| Деловые игры ролевого и неролевого характера |

Внешние возможности (ресурсы) повышения квалификации педагогов – это курсы повышения квалификации очно-заочно-дистанционные, вебинары, семинары, мастер-классы, дистанционный методический сервис ХКИРО, сетевые педагогические сообщества «Сеть творческих учителей», «Педсовет.org.», сайт «Сетевого образовательного сообщества Rus Edu», «Интернет-педсовет», «Завуч. Инфо», «ПроШколу.ру.», «Общероссийское педагогическое экспертное Интернет-сообщество» и другие формы, которые педагоги могут посетить с отрывом от производства и дистанционно.

В 2016-2017 учебном году внешние образовательные ресурсы включали следующие программы:

|  |  |
| --- | --- |
| **Программа обучения** | **Внешний образовательный ресурс** |
| «Смысловое чтение как надпредметная технология восприятия и переработки текстовой информации в личностно-смысловые установки» | КГБОУДПО «Хабаровский краевой институт развития образования» |
| «Формирование метапредметных компетенций в условиях современного образования» | КГБОУДПО «Хабаровский краевой институт развития образования» |
| «Современные образовательные технологии как средство достижения метапредметных результатов обучающихся на ступени основного общего образования в соответствии с требованиями ФГОС».  | Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа Югры «Институт развития образования» |
| «Формирование грамотности чтения и развития письменной речи у учащихся образовательных организаций для всех ступеней школьного образования, в т.ч. с ОВЗ».  | ООО «Верконт Сервис» |
| «Системно-деятельностный подход в образовании и воспитании в условиях реализации ФГОС (по уровням образования и предметным областям)» по предметной области «Физическая культура» | Московская академия профессиональных компетенций. Система дистанционного обучения Педкампус. |
| «Современные информационные технологии и их использование в работе преподавателей. Системы автоматизированного проектирования одежды и организация технологического процесса» | ООО Учебный центр «Профессионал» |
| «Медико-биологические основы безопасности жизнедеятельности» | ООО Учебный центр «Профессионал». г.Москва |
| «Развитие информационно-коммуникационных компетенций учителя в процессе внедрения ФГОС: работа в Московской электронной школе» | ООО Учебный центр «Профессионал». г.Москва |
| Курсы повышения квалификации для руководителей и заместителей руководителя «Технология проектного управления при реализации программ развития образования» | Федеральное государственное автономное учреждение «Федеральный институт развития образования» |

В результате обученные педагоги передавали опыт на заседаниях школьных методических объединений, консультациях.

Внутренние возможности (ресурсы) повышения квалификации педагогов – планы самообразования, школьные семинары, консультации, педагогические советы, открытые уроки, обмен опытом в школьных методических объединения.

Ключевая проблема - наличие противоречий между содержанием современного педагогического образования и требованиями, предъявляемыми в настоящее время школой, обществом и государством к уровню профессиональной компетентности педагога.

Существующая система повышения квалификации не отвечает новым требованиям, которые предъявляет современное общество системе образования, учителю:

* Несоответствие имеющихся возможностей повышения квалификации фактическим результатам
* Бессистемность выбора курсов ПК педагогами, нарушение соотношения курсов по предмету и по ИКТ
* Отсутствие системы выявления потребностей педагогов
* Недостаточно высокий уровень деятельности школьной методической службы
* Недостаточная мотивация части педагогов на развитие профессиональной компетенции.
* Отсутствие мониторинга результатов деятельности педагогов после окончания курсовой подготовки, что делает повышение квалификации формальным.

В школе сегодня созданы условия для организации перехода на внутрикорпоративную систему повышения квалификации педагогических кадров

1.1. Модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников определяет основные цели, задачи, характеристику индивидуальной программы повышения квалификации и устанавливает порядок:

* осуществления индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации педагогов;
* взаимодействия методических служб, организаций предоставляющих услуги по повышению квалификации (далее по тексту - иные организации), образовательных учреждений (далее – ОУ) и самих педагогов и руководителей ОУ в организации образовательного процесса

1.2. Модель внутрикорпоративного повышения квалификации вводится с целью создания условий для реализации возможностей непрерывного образования в соответствии с современными требованиями и на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций учителей.

Данный формат работы позволяет решать следующие задачи:

* осуществлять выбор оптимального маршрута организации повышения квалификации индивидуально для каждого учителя в соответствии с его желаниями и возможностями;
* формировать вариативное содержание образовательных мероприятий в зависимости от профессиональных потребностей учителей;
* расширять профессиональный опыт и стимулировать профессиональную активность педагогов;
* повышать мотивацию к профессиональному росту;

1.3. Перечень мероприятий, которые входят в индивидуальную программу повышения квалификации ежегодно рассматриваются на заседаниях методических объединений учителей.

1.4. Реализация модели внутрикорпоративного повышения квалификации является обязательной для педагогических работников реализующих основные образовательные программы общего образования.

**2. Порядок формирования и реализации индивидуального образовательного маршрута по повышению квалификации**

2.1. Подбор и реализация индивидуальной программы повышения квалификации составляет характеристику индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ), в котором фиксируется перечень мероприятий образовательных модулей, которые предстоит освоить педагогу в соответствии с выбранным направлением повышения квалификации, и других мероприятий.

2.2. ИОМ формируется учителем самостоятельно по согласованию с заместителем руководителя школы и утверждается руководителем (примерная форма ИОМ прилагается).

2.3. Координацию последовательности освоения учителем учебных программ повышения квалификации, реализации других мероприятий в рамках ИОМ, осуществляют администрация образовательного учреждения и учитель.

**3. Характеристика индивидуальной программы повышения квалификации**

3.1. Индивидуальная программа повышения квалификации, формируется в рамках непрерывного повышения квалификации на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций учителя для преодоления затруднений, выявляемых в ходе диагностирования, и обеспечения постоянного методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи каждому педагогу.

Индивидуальная программа повышения квалификации рассматривается как совокупность учебных программ повышения квалификации и других мероприятий, с целью преодоления имеющихся профессиональных затруднений и стимулирования активного профессионального развития.

3.2. Конструирование индивидуальной программы повышения квалификации учителя предполагает включение в её состав мероприятий школьного и муниципального уровня.

3.2.1. Участие или самостоятельное проведение мероприятий обучающей и развивающей направленности (семинары, конференции, совещания, профессиональные конкурсы)

3.3. Итогом освоения индивидуальной программы повышения квалификации является защита проектов, направленных на решение конкретных задач и выбор оптимальных методов и технологий деятельности в условиях реальной педагогической практики работы каждого учителя.

Защита проектов может проводиться как непосредственно в школе, так и на РМО, ММЦ.

3.4. Индивидуальная программа повышения квалификации формируется педагогом, характеризует организационно-педагогические условия, педагогические технологии, применяемые для её реализации.

3.5. Содержание мероприятий индивидуальной программы повышения квалификации фиксируется в индивидуальном образовательном маршруте.

Срок реализации индивидуальной программы повышения квалификации может варьироваться в зависимости от потребностей учителей и составлять от 1 года до 3 лет.

В случае необходимости допускается корректировка перечня запланированных мероприятий.

3.6. По факту освоения индивидуальной программы повышения квалификации учитель проходит процедуру диагностики уровня развития профессиональных компетенций и на основе анализа данной диагностики с учётом полученных рекомендаций осуществляется формирование нового спектра мероприятий индивидуальной программы повышения квалификации.

**4. Методическое сопровождение при непрерывном внутрикорпоративном повышении квалификации учителей школы**

4.1. При проектировании ИОМ педагогам оказывается консультативная помощь и предоставляется информация о возможностях методической работы в ОУ для развития профессиональной компетентности и возможностях обучения и развития профессиональной компетентности вне ОУ (курсовая подготовка в системе повышения квалификации, районные методические сообщества, виртуальные предметные педагогические сообщества, семинары ученых и практиков, открытые мероприятия, форумы, фестивали, дистанционное обучение, электронные ресурсы и т. п.). Характерными чертами ИОМ является то, что в нем полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большее место отводится самообразованию и развитию профессиональной компетентности в контексте профессиональной деятельности, т.е. педагог предстает сформировавшимся субъектом развития своей профессиональной компетентности.

4.2. В ИОМ отражаются три основных направления деятельности по развитию профессиональной компетентности педагогов в соответствии с уровневой моделью методического процесса ОУ:

1. Самообразование педагога.
2. Деятельность педагога в профессиональном сообществе.
3. Участие педагога в методической работе ОУ.

Согласно обозначенным направлениям деятельности и типу ИОМ, определяются содержание, формы, методы работы педагога по развитию профессиональной компетентности на текущий учебный год.

Самообразование педагога реализуется через работу с научной и методической литературой, посещение и взаимопосещение занятий, самодиагностику, курсы повышения квалификации, самостоятельное освоение новых образовательных технологий, выполнение исследования (дипломного, диссертационного), разработку проекта и т. д.

Занимающийся самообразованием педагог имеет возможность получить необходимую помощь и поддержку у консультантов-специалистов (педагог-психолог, методист, сетевой координатор) и консультантов-универсалов (заместитель директора по учебной работе, научный руководитель, сотрудники вузов, учреждений системы повышения квалификации).

4.3. Участие в методической работе на уровне ОУ предполагает прохождение корпоративного обучения.

Корпоративное обучение осуществляется как через традиционные формы развития профессиональной компетентности (семинары, лекции, педагогические советы, круглые столы), так и через технологии развития профессиональной компетентности с использованием активных методов обучения (проектировочные семинары, решение профессиональных задач, деловые и ролевые игры, дебаты, дискуссии, анализ видеоматериалов, тренинги).

Взаимообучение и развитие профессиональной компетентности педагогов происходит через различные формы презентаций педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, презентации на педагогических советах и семинарах, проектную деятельность, участие в создании банка научно-методических разработок).

4.4. **Администрация** (заместитель руководителя, методист образовательного учреждения):

* проводит диагностику профессионально-педагогической компетентности педагогов ОУ;
* формирует на основе результатов диагностики рекомендации педагогу по выбору учебных программ, образовательных мероприятий, учитывая его образовательные потребности и проблемы, с которыми он сталкивается в образовательной деятельности;
* доводит до сведения педагога перечень курсов, семинаров, предлагаемых ХКИРО и иными организациями, других мероприятий, предусмотренных внутрикорпоративной системой повышения квалификации;
* осуществляет контроль и несёт ответственность за эффективную реализацию ИОМ учителей, создание условий для обеспечения непрерывного образования каждому учителю;
* обеспечивает постоянную консультационную поддержку и создаёт благоприятные условия для непрерывного повышения квалификации в востребованных учителями форматах;

4.5. **Учитель:**

* знакомится с перечнем курсов, семинаров, предлагаемых ЦРО и иными организациями, других мероприятий, внутрикорпоративной системой повышения квалификации;
* формирует ИОМ согласно рекомендациям, полученных на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций и современных требований;
* согласовывает перечень мероприятий (план повышения квалификации), внутрикорпоративной системой повышения квалификации;
* консультируется по вопросам реализации мероприятий, предусмотренных системой повышения квалификации, со специалистами школы
* несет ответственность за выполнение своего ИОМ и предоставляет администрации школы итоговые документы для отражения результатов повышения квалификации в специальной форме индивидуального образовательного маршрута

Приложение 1

**Примерная форма индивидуального образовательного маршрута**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование мероприятия (вид, тематика) |  |
| Формат проведения |  |
| Количество часов |  |
| Дата проведения (план) |  |
| Дата проведения (факт) |  |
| Название учреждения, на базе которого проведено мероприятие |  |