

Министерство образования Иркутской области
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Ульканская средняя общеобразовательная школа №2»



ПРОЕКТ

Непрерывное профессиональное образование педагога в условиях внедрения ФГОС

Улькан
2017 год

Содержание

1. Актуализация программы.
2. Модель непрерывного развития педагога.
3. Параметры модели непрерывного развития педагога.
4. Принципы организации непрерывного профессионального образования.
5. Ресурсное обеспечение программы.
6. Этапы программы.
7. План основных мероприятий по реализации программы.
8. Прогнозируемые результаты.
9. Критерии эффективности реализации программы.
10. Перспективы тиражирования опыта.
11. Литература.

Приложения

Приложение 1. План методической работы, обеспечивающий сопровождение введения в ФГОС ООО в МОУ «Ульканская СОШ №2» в 2012-2013 учебном году

Приложение 2. Основные направления деятельности по непрерывному профессиональному образованию педагогов.

Приложение 3. Реализация направлений по непрерывному развитию педагогических кадров в МОУ «Ульканская СОШ №2»

Приложение 4. Творческий план «Рост»

Паспорт проекта

Название программы	Непрерывное профессиональное образование педагога в условиях внедрения ФГОС
Сроки программы	2017-2020 г.г.
Цель программы	Создать модель непрерывного профессионального образования педагога
Основные задачи	<ol style="list-style-type: none">1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями времени и рынка труда.3. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства педагога
Ожидаемые конечные результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Создание модели внутришкольного непрерывного развития педагога2. Достижение высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности (не менее 70%)3. Удовлетворённость социума качеством оказываемых образовательных услуг
Разработчики программы	Борзенко Т.И., заместитель директора по УВР
Исполнители	Методический совет школы, ТПГ учителей-предметников, творческие группы
Контроль за исполнением программы	Ежегодное заполнение личностных планов «РОСТ» и их анализ, уровень участия педагогов в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательных услуг

Актуализация программы

В процессе перехода на ФГОС начального и общего образования учителя испытывают существенные затруднения в практическом применении требований стандартов. Составление образовательных программ, разработка системы обучающих заданий, внедрение системно-деятельностного подхода к организации образовательной деятельности обучающихся, изменение системы взаимодействия участников образовательного процесса – это далеко не полный перечень задач, с которыми не в состоянии справиться среднестатистический учитель. Система курсовой подготовки в большей мере предоставляет учителю систему знаний о том, что он должен делать, чем практические умения, как это сделать.

Не исключая значимость курсовой подготовки, следует заметить, что более действенной формой освоения учителем практики применения требований новых стандартов является методическая деятельность по непрерывному профессиональному развитию педагога.

Это и является главной задачей новой школы. Мы должны создать такие условия, 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. При этом важно знать, что под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей.

Существующая в настоящее время система повышения квалификации учителя требует процесса модернизации, так как формы повышения квалификации слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности педагогов, не всегда взаимосвязаны между собой, имеют узкую направленность и результативность. Эта система повышения квалификации не позволяет осуществлять развитие кадрового потенциала, способного обеспечить конкурентоспособность школы и реализацию задач по формированию профессиональных компетентностей педагогов. Поэтому у нас возникла, прежде всего, необходимость в глубоком анализе педагогической деятельности школьного коллектива, который выявил ряд следующих положений:

- недостаточное обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными кадрами;
- невысокий оптимальный уровень учебных занятий;
- уровень творческого потенциала педагогического коллектива – в основном средний или выше среднего (диагностика проведена по методике В.И.Андреева);
- применение традиционных форм работы по повышению квалификации педагогических кадров, между которыми часто нет должной связи, учёта повседневных интересов и практических потребностей педагогов;

Предпочтение учителей при выборе форм повышения квалификации
(2017 год)

№ п/п	Формы повышения квалификации	Выбор формы
1.	Аттестация	+
2.	День науки	+
3	Издательская деятельность	
4.	Курсы повышения квалификации	+
5	Конкурсы профессионального мастерства	+
6.	Методическая выставка	
7.	Методические консультации	+
8.	Мастер-классы	
9.	Методическое объединение	+
10.	Научная конференция	+
11.	Наставничество	
12.	Обмен опытом	
13.	Открытые уроки	+
14.	Фестиваль педагогического творчества	+
15.	Передовой педагогический опыт	
16.	«Портфолио учителя»	+
17.	Семинары	+
18.	Самообразование	+

- отсутствие уточнённых критериев для оценки эффективности деятельности педагогического персонала и обучающихся;

- эпизодичность работы по развитию профессионального мастерства педагогов.

Данные положения вызвали потребность в изучении и анализе психологопедагогической литературы, которая послужила теоретико-методологической основой программы. Её составили научные положения:

- о развитии общей и профессиональной культуры педагогов (Н.В.Кузьмина, А.И.Щербакова, В.А.Сластенин, В.П.Беспалько);

- о создании благоприятной среды для обучения кадров профессиональной среды (Н.В.Немова);

- мастер-класс для руководителей школы, управление методической работы (И.В.Никишина)

Анализ литературы по данному вопросу и анализ педагогической деятельности школьного коллектива способствовали выявлению следующих противоречий:

- между потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно эффективными традиционными формами повышения;

- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и отсутствия 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.

С учётом этих противоречий была сформулирована проблема: какова должна быть система повышения квалификации и при каких условиях она будет эффективна?

Эта система и определила **тему программы** – «Непрерывное профессиональное образование педагогов».

Цель: разработать модель внутришкольной системы повышения квалификации педагогов; апробировать её в школе и разработать рекомендации для её использования в общеобразовательных учреждениях.

В основу работы положена гипотеза: функционирование модели внутришкольной системы повышения квалификации может быть эффективным, если:

- она осуществляется на основе непрерывного системного подхода, учитывающего специфику школьной образовательной среды;

- она будет обеспечивать целенаправленную профессиональную подготовку педагогов: система повышения квалификации должна не только вооружить учителя психолого-педагогическими знаниями, но и научить правильному их применению в практической деятельности;

- она будет проводить систематический мониторинг изменений, происходящих в развитии всех участников образовательного процесса;

- она будет востребована педагогами в соответствии с их профессиональными запросами.

Исходя из цели и гипотезы, были определены следующие задачи:

1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели внутришкольной системы повышения квалификации.

2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями времени и рынка труда, поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентноспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.

3. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя; выявить изменения в их педагогической деятельности и влияние этих изменений на уровень успеваемости, качества знаний учащихся.

4. Разработать методические рекомендации по внедрению модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогических кадров.

Модель непрерывного развития

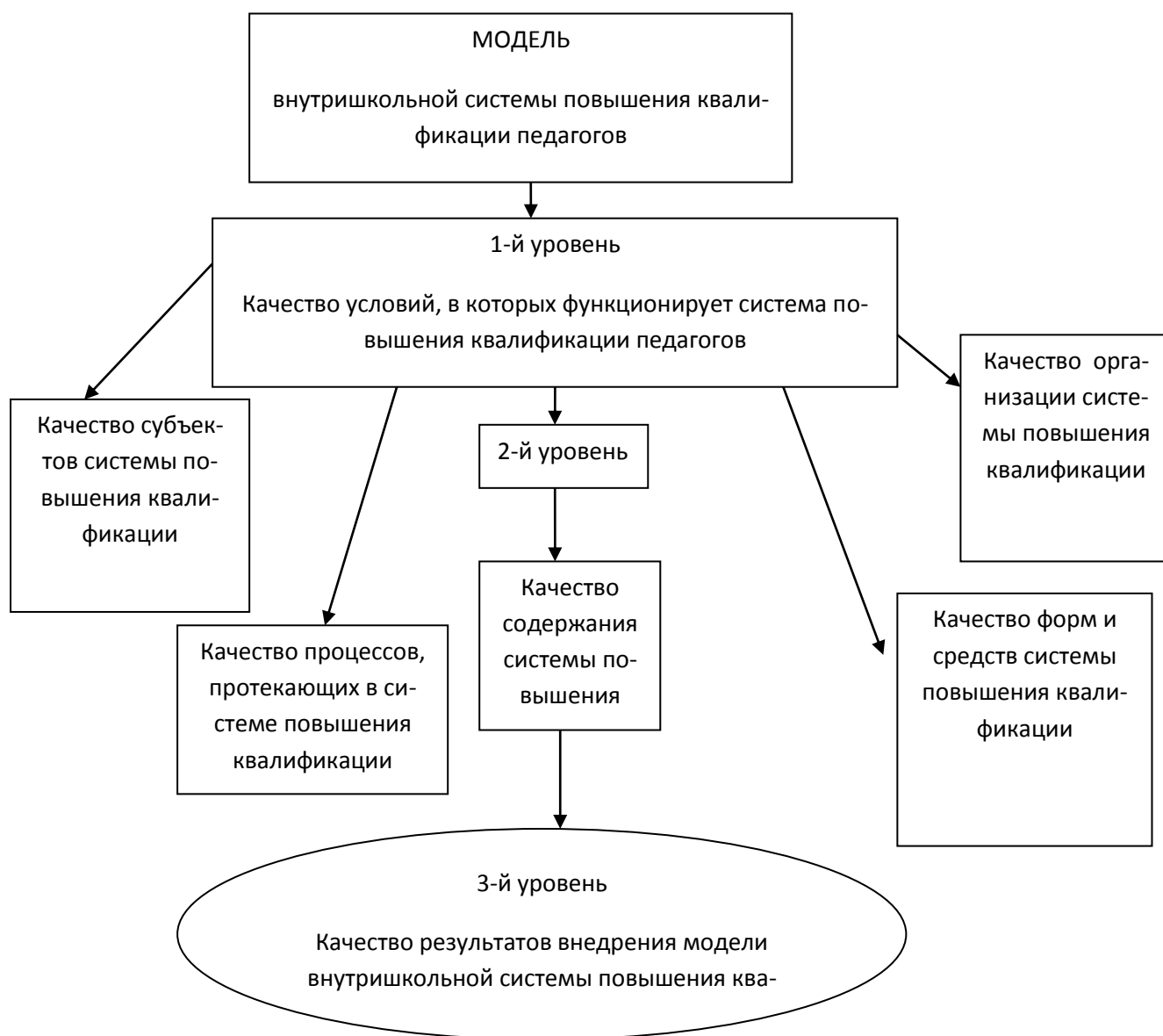
Таким образом, с целью изменения системы повышения квалификации на уровне образовательного учреждения нами разработана модель, создание которой рассматривается как важнейшее условие формирования и функционирования непрерывной системы повышения квалификации в школе, способствующей повышению профессионального мастерства педагогов и

престижа школы в окружающем социуме. В основе разработки модели лежит теория к.п.н. Льва Владимировича Мозгарёва, которая состоит из трёх уровней:

1-ый уровень – качество условий. В которых функционирует внутришкольная система повышения квалификации.

2-ой уровень - качество параметров системы (каждый параметр представляет собой отдельную подсистему).

3-ий уровень – качество результатов (результаты внедрения модели внутришкольной системы повышения квалификации).



Параметры модели

Данная модель внутришкольной системы повышения квалификации педагогов включает **семь параметров**, каждый из которых характеризуется различным количеством показателей:

Параметры модели	Оценочные показатели
<p>1-й уровень. Качество условий. В которых функционирует внутришкольная система повышения квалификации педагогов</p>	<p>Финансирование Нормативно-правовое обеспечение Санитарно-гигиенические условия Морально-психологические условия</p>
<p>2-й уровень. Качество параметров системы повышения квалификации. Качество субъектов внутришкольной системы повышения квалификации (члены администрации школы, руководители ТПП, педагоги)</p>	<p><i>Для членов администрации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - владение умениями анализа ситуации, целеполагания, моделирования, планирования, организации. контроля и другими управленческими умениями. <p><i>Для руководителей ТПП:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - способность формировать информационный запрос; - возможность и стремление привести свой жизненный и профессиональный опыт в содержание обучения; - владение методами диагностирования профессиональных затруднений педагогов и умение обучать их методам самодиагностики; - умение организовывать процесс повышения квалификации. Создавать условия для каждого педагога с целью преодоления своих проблемных вопросов; - умение владеть набором методик, средств и технологий обучения педагогов. <p><i>Для педагогов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - сформированность (несформированность) комплекса мотивов профессионального развития; - совпадение (несовпадение) профессиональных запросов и потребностей; - адекватная (неадекватная) профессиональная самооценка; - уровень знаний педагогики, психологии, методики; - профессиональная компетентность; - наличие (отсутствие) профессионально-личностной позиции
<p>Качество содержания внутришкольной системы повышения квалификации</p>	<p>Психолого-педагогический блок. Который ориентирует педагогов на приобретение базовых теоретических знаний об инновационных процессах в российской и мировой психологии и педагогике. О сущности профессионально-творческого саморазвития. О механизмах и компонентах развития индивидуального стиля педагога.</p>

	<p>Блок информационной культуры педагога включает в себя информационную компетентность педагога и использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания. Интеграция педагогической науки и практики влечёт за собой качественные изменения образовательного пространства. Появляется новый спектр инструментов и средств совместной работы педагогов и учащихся.</p> <p>Блок обновления знаний и умений в определённой отрасли науки и практики в соответствии с задачами модернизации образования, формой повышения квалификации педагогов в предметном аспекте. После знакомства с достижениями науки и практики в конкретной сфере, с новаторскими методиками обучения, может быть, особый вид консультирования и руководства деятельностью педагогов в процессе обучения</p>
Качество процессов , протекающих в системе повышения квалификации педагогов	Качество процессов оценивается в двух плоскостях: обеспечение функционирования (стабильность) и обеспечение развития (динамика) внутришкольной системы повышения квалификации
Качество организации повышения квалификации педагогов	Качество организации внутришкольной системы повышения квалификации оценивается по уровню обеспечения непрерывности профессионального развития и её личностной ориентированности
Качество форм и средств повышения квалификации педагогов	Непрерывность повышения квалификации требует создания организационных условий, при которых происходит формирование и развитие личности педагога, его профессиональный рост. Для организации непрерывности образования используются разнообразные формы и средства, такие. Которые бы отвечали требованиям модернизации российского образования до 2020 года.
3-й уровень. Качество результатов повышения квалификации педагогов	Важный показатель результативности системы повышения квалификации – темпы профессионального развития педагогов. Чем быстрее учитель становится высокопрофессиональным специалистом, мастером своего дела, тем выше качество результатов внутришкольной системы повышения квалификации педагогического персонала образовательного учреждения

Были определены следующие уровни:

- *оптимальный*, позволяющий получать стабильно высокие результаты (80-100%);

- **допустимый**, результаты которого адекватны поставленной задаче (70-79%);

- **критический**, дающий возможность избежать грубых ошибок (51-69%);

- **недопустимый**, не позволяющий получать даже приблизительно приемлемый результат (меньше 50%).

Выраженный в баллах результат даёт возможность объективно оценить деятельность педагога по одному из заданных параметров; сравнить общественную деятельность педагога, выяснить причины их расхождения (если таковые имеют место), используя персонифицированную программу педагога.

Выбранная нами методика оценивания является **комплексной**, так как позволяет рассматривать все виды профессионально-педагогической деятельности в системе повышения квалификации; **параметрической**, так как оцениваются все параметры модели; **многомерной**, что даёт возможность посредством многочисленных частных оценок получать более объективное представление о результатах повышения квалификации каждого педагога.

Основу реализации проекта составляет следующая модель, которая состоит из **трёх направлений** с соответствующими **формами работы**:



В качестве ведущих методологических подходов, на основе которых осуществлялась моделирование системы повышения квалификации, были выбраны **принципы**:

Принцип	Содержание деятельности по реализации принципа	Проектный продукт	Ответственный
Принцип «зоны ближайшего развития»	<p>1.Изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагогов при внедрении</p> <p>2.Оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем;</p> <p>3.Определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации;</p> <p>4.Составление программ профессионального роста педагога;</p> <p>5.Систематический контроль реализации программы, её корректировка</p>	Индивидуальная программа профессионального роста каждого педагога. Личностный план «Рост».	Руководители ТПГ, МС, педагоги
Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы	<p>1.Определение и классификация распространённых. Типичных запросов педагогов при внедрении ФГОС;</p> <p>2.Определение наиболее востребованного содержания методической работы;</p> <p>3.Определение соответствующих содержанию групповых форм методической работы;</p> <p>4.Предоставление каждому педагогу возможности выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать</p>	План методической работы, ориентированный на отдельные группы педагога	Руководители ТПГ, МС, педагоги

	<p>в различных семинарах, курсах и других формах методической работы;</p> <p>5.Предоставление педагогу возможности предложить форму повышения квалификации</p>		
<p>Принцип стимулирования творческого роста педагогов</p>	<p>1.Систематическое отслеживание результатов, объективная оценка профессионального роста педагогов;</p> <p>2.Оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, в которых можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег;</p> <p>3.Определение системы средств. Побуждающих каждого к поиску и творчеству. С учётом особенностей педагогов. Их возможностей;</p> <p>4.Разработка положений о коллективных и индивидуальных конкурсах. Смотрях по результатам инновационной. Творческой деятельности педагогов;</p> <p>5.Поддержка, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем в условиях внедрения ФГОС</p>	<p>Положение о материальном стимулировании</p>	<p>Администрация. МС</p>

Ресурсное обеспечение программы

Организация внутришкольной системы повышения квалификации как непрерывного образования педагогов предполагает соблюдение следующих условий:

- *нормативно-регламентирующих*, создающих правовые основы для осуществления инновационной деятельности;
- *проектно-целевых*, обеспечивающих направленность инновационной деятельности учителя в соответствии с объективно возникающими противоречиями и потребностями образовательных учреждений;
- *потребностно-стимулирующих*, обеспечивающих благополучную материальную и психологическую обстановку для осуществления инновационной деятельности;
- *коммуникативно-информационных*, обеспечивающих грамотность и безопасность субъектов инновации и создающих образовательную и координационную основу инновационной деятельности;

Предполагаемая нами модель должна реализовать следующие **функции**:

- *информационную* (удовлетворение потребностей педагогов в получении знаний о достижениях в науке, о передовом отечественном и зарубежном опыте);
- *обучающую* (организация и осуществление образовательного процесса в учреждениях повышения квалификации. Оказание консультативной помощи педагогам);
- *исследовательскую* (проведение научных исследований и экспериментов в области педагогики, мониторинга качества обучения, изучение тенденций изменения и развития системы образования);
- *экспертную* (научная экспертиза программ, проектов, рекомендаций, других материалов и документов, оценка необходимости и обоснованности экспериментальной работы, проводимой в школе).

Этапы программы

Реализация модели внутришкольной системы повышения квалификации рассчитана на период 2017-2020 г.г.

1. Теоретико-методологический, проектировочный этап – 2017- 2018 г.г.

Выявление уровня и состояния образовательного процесса. Анализ накопленного позитивного и негативного опыта работы педагогического персонала; изучение научной литературы, новых образовательных технологий с учётом специфики образовательного учреждения; выбор методов и форм работы.

Реализация **принципа** «зона ближайшего профессионального развития».

Принцип «зона ближайшего развития», обоснованный Л.С.Выготским для обучения детей , вполне может рассматриваться в качестве «зоны ближайшего профессионального развития», где зона для каждого педагога сугубо индивидуальна. Реализация данного принципа предполагает: изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога; составление персонифицированной программы профессионального роста педагога; систематическую оценку реализации программы, её корректировку.

2. Деятельностно-технологический этап – 2018-2019 г.г.

Погружение. Реализация основных положений проекта.

Практическое применение новых научных подходов, актуального педагогического опыта. Соотнесение с собственной деятельностью через применение различных форм повышения квалификации.

Реализация **принципа** «стимулирование творческого роста педагога».

Принцип «стимулирования творческого роста педагога» требует создание условий для формирования мотивации профессионального самосовершенствования. Среди мотивов можно выделить: мотивы успеха, преодоления профессиональных затруднений, направленные на улучшение материального благополучия, профессионального признания, карьерные мотивы и др. Реализация данного принципа предполагает: систематическое отслеживание результатов деятельности; объективную оценку профессионального роста как педагога. Так и педагогического коллектива в целом; оказание помощи в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны. Показать образец решения проблемы для своих коллег; поощрение инициативы педагогов в решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.

3. Контрольно-оценочный этап – 2019- 2020г.г.

Анализ эффективности разработанной модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогического персонала в целом и отдельно взятого педагога. Тиражирование результатов по итогам реализации проекта и соотнесение их с задачами государства в области образования.

Реализация **принципа** «непрерывности и преемственности».

Принцип непрерывности и преемственности предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, учёт уровня их реальной профессиональной подготовленности и педагогической деятельности. Этот принцип означает: обеспечение целостности, систематичности деятельности методической работе в школе; учёт опыта, уровня подготовленности, предыдущих форм повышения квалификации педагога, а также определение перспектив его профессионального роста; выбор форм и методов методической работы, обеспечивающих развитие творческих способностей и предусматривающих самостоятельность и ответственность педагогов.

На каждом этапе, в зависимости от цели и задач будут применяться следующие методы исследования:

- теоретические (анализ психолого-педагогической, методической литературы по проблеме проекта; анализ нормативных документов по общему образованию; обобщение, классификация, синтез);*
- эмпирические (анкетирование, тестирование, беседы, наблюдения, сбор материала);*
- метод диагностирования;*
- статистические (методы математической статистики).*

План основных мероприятий по реализации проекта

Название этапа, сроки	Цели и задачи этапа	Содержание работы	Исполнители
<p>Теоретико-методологический, проектировочный (2017-2018)</p>	<p>Выявить уровень и состояние образовательного процесса, сильные и слабые стороны деятельности педагогического персонала.</p> <p>Разработать основные направления внутришкольной системы повышения квалификации педагогов.</p> <p>Создать условия для осмысления методологических, психологических и дидактических основ, что позволяет педагогам оценивать свои возможные результаты в системе повышения квалификации.</p>	<p>1. Принятие решения о разработке модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогического персонала.</p> <p>2. Сбор информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проблемный анализ состояния школы; - разработка основных направлений перехода к новой системе повышения квалификации педагогов; - формирование плана действий. <p>3. Создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества системы повышения квалификации.</p> <p>4. Создание пакета нормативных документов по внедрению модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогов.</p> <p>5. Организация рабочих групп и их ресурсное</p>	<p>Директор, заместитель директора по УВР.</p> <p>Администрация школы, руководители ТПП</p> <p>Члены методического совета</p>

		<p>обеспечение.</p> <p>6. Выявление уязвимых мест, личностных потребностей и запросов педагогов.</p> <p>7. Изучение педагогическим коллективом инновационных подходов к обучению и воспитанию учащихся, современных образовательных технологий с учётом специфики школы.</p> <p>8. Выбор актуального содержания повышения компетентности педагогов с учётом характера их знаний и потребностей.</p> <p>9. Прогнозирование возможностей развития.</p> <p>10. Определение форм работы индивидуальных методических маршрутов.</p>	<p>Члены творческой группы</p> <p>Педагог-психологи</p>
<p>Деятельностно-технологический (2018-2019)</p>	<p>Практическое применение новых научных подходов, актуального педагогического опыта, соотнесение с собственной деятельностью через применение различных форм повышения квалификации.</p>	<p>1. Организация и проведение внутришкольных семинаров, мастер-классов с целью повышения инновационной культуры.</p> <p>2. Переподготовка педагогов на курсах повышения квалификации.</p> <p>3. Участие педагогов в</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p> <p>Руководители ТПГ</p> <p>Методический совет</p>

	<p>Реализация основных положений проекта.</p>	<p>мероприятиях разнообразных форм повышения квалификации.</p> <p>4.Проведение мониторинга деятельности всех участников образовательного процесса и сопоставление полученных результатов с изначальными показателями.</p> <p>6. Ведение портфолио учащихся и педагогов как накопительный оценки личных достижений.</p> <p>7.Разработка стратегии коррекционно-развивающей работы и её реализация через маршруты индивидуальной работы.</p>	
--	---	--	--

Прогнозируемые результаты реализации программы

Создание модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогов даёт возможность:

- перейти от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели с использованием персонифицированных программ профессионального развития педагога;

- апробировать разработанную модель внутришкольной системы повышения квалификации педагогов в школе;

- создать условия 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;

- достичь высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности (не менее 70%);

- повысить ежегодное участие педагогов в конкурсах различных уровней;

- достичь высокой удовлетворённости потребителей качеством оказываемых образовательных услуг (не менее 85-90%);

- создать конкурентоспособное образовательное учреждение высокой педагогической культуры;

- обобщить и распространить опыт по данному направлению среди общеобразовательных учреждений района.

Критерии эффективности реализации проекта

Показатели эффективности	Единица измерения показателя
Конкурентоспособность образовательного учреждения	
1.Выбор образовательного учреждения учащимися и их родителями	<p>1.1.Стабильность численного состава учащихся.</p> <p>1.2.Мотивированность выбора учащимися и их родителями образовательного учреждения</p>
2. Качество образовательной программы школы	<p>2.1. Соответствие образовательной программы Уставу и Концепции школы.</p> <p>2.2.Степень обеспечения образовательной программы ресурсами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правовыми; - кадровыми; - финансовыми; - научно-методическими
3.Комфортность условий обучения	<p>3.1.Условия обучения соответствуют его задачам.</p> <p>3.2. Условия обучения соответствуют возрастным особенностям обучающихся.</p> <p>3.3. Соответствие режима работы и учебной нагрузки, оборудования и содержания учебных кабинетов санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.</p> <p>3.4. Наличие в школе оздоровительной программы для обучающихся и педагогов.</p> <p>3.5. Осуществление индивидуального подхода к обучающимся, которые часто пропускаю уроки по болезни</p>
4.Своеобразие школы.	<p>4.1. Своеобразие учебного заведения отражено в Уставе, локальных актах, Образовательной программе и Программе школы</p>

Качество методического руководства педагогическим персоналом	
1.Качество методической помощи педагогам в их практической деятельности	<p>1.1. Соответствие системы методической работы целям и задачам деятельности ОУ.</p> <p>1.2.Методическая помощь каждому учителю носит целенаправленный характер.</p> <p>1.3.Направленность методической работы на удовлетворение профессиональных интересов, потребностей учителей.</p> <p>1.4. Степень разнообразия форм индивидуальной методической помощи учителю и разнообразия форм повышения квалификации</p>
2.Качество повышения квалификации педагогического персонала	<p>2.1.Наличие внутришкольной системы повышения квалификации педагогических кадров.</p> <p>2.2. Создание условий для повышения квалификации педагогических кадров вне школы</p>
3.Качество руководства работой творческих групп, методических объединений	<p>3.1.Оптимальный уровень руководства работой творческих групп, методических объединений.</p> <p>3.2. Эффективность работы творческих групп, методических объединений, их практическая направленность</p>
4.Уровень владения педагогами программами и современными методиками, технологиями обучения и воспитания	<p>4.1.Знание содержания учебных программ (как традиционных, так и инновационных).</p> <p>4.2. Владение современными технологиями обучения и воспитания.</p> <p>4.3. Наличие у педагогов авторских программ и методических разработок</p>

Перспективы тиражирования опыта

Разработка модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогического персонала, апробация её имеет большое значение, так как её применение позволит:

- обеспечить целостность, непрерывность методической работе в школе;
- обеспечить согласованность деятельности всех субъектов, участвующих в повышении квалификации педагогов;
- сохранить традиции ранее используемых эффективных средств повышения профессионального мастерства педагогов, а также внедрить новые, системно-деятельностей, активные формы методической работы;
- повысить профессиональный рост педагогов через данную модель как части системы непрерывного профессионального образования;
- сформировать конкурентоспособного учителя, который способен взрастить конкурентоспособную личность и тем самым повысить конкурентоспособность образовательного учреждения в окружающем социуме;
- учитывать основные требования модернизации российского образования до 2020 года.

Результаты, полученные в ходе реализации модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогов, могут быть успешно использованы:

- при аттестации педагога;
- при выдвижении педагога на премии и другие виды поощрений;
- при организации индивидуального методического сопровождения педагога;
- самое главное – являться импульсом для движения педагога, для его постоянного методического развития и самосовершенствования.

Литература

1. Закон Российской Федерации «Об образовании» в редакции от 22.08.2004.
2. Конаржевский Ю.А. Формирование педагогического коллектива. М.: Педагогический поиск, 1997.
3. Лизинский В.М. Работа администрации школы с учителем. М.: Педагогический поиск, 1997.
4. Орлов А.А. Мониторинг инновационных процессов в образовании. - Педагогика. - № 3. - 1996.
5. Третьяков П.И. Управление школой по результатам. – М.: Новая школа, 1998.
6. Черникова Т.П. Управление развитием образовательного учреждения. – М.: Педагогическое общество России, 1999.