Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа села Филькино

Система повышения квалификации педагогических работников на основе оценки результатов педагогической деятельности

Серов

2018

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Система работы по повышению квалификации педагогических работников представлена по следующим направлениям: нормативно-правовое, организационно-методическое, научно-методическое и информационное.

**Нормативно-правовая база**

1. Статьи 21, 196 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273.
3. ФЗ «Об образовании в Российской федерации».
4. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утверждён приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 №761н.
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 №499 – Действ. ред. от 15.11.2013 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
6. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Центрального Комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23.03.2015 № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

Одной из приоритетных задач государственной политики в области образования, заявленной в Концепции долгосрочного социально-экономического развития до 2020 года, является создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров.

Анализ стратегических и нормативных документов федерального и регионального уровней говорит о необходимости непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников. В современных условиях реформирования российской образовательной системы углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности педагогов. Разрешить данное противоречие возможно, если в условиях системы повышения квалификации создать оптимальные условия для развития профессиональной компетентности и повышения квалификации педагогических работников.

На основе всестороннего изучения профессионального уровня педагогического состава МБОУ ООШ села Филькино, учитывая профессиональные запросы и потребности педагогов, в развитии профессионального мастерства мы выделили следующие направления работы по повышению квалификации педагогов: нормативно-правовое, организационно-методическое, научно-методическое и информационное.

**Первое направление (нормативно-правовое)**

Нормативно-правовое направление представляет собой совокупность нормативно-правовых документов федерального, регионального уровней и принятых в образовательной организации. Организационно-методическое направление включает методическую подготовку, создание условий для применения знаний на практике, обобщения и распространения собственного педагогического опыта.

**Второе направление (организационно-методическое,  
научно-методическое)**

Деятельность в этом направлении строится на основе анализа организации образовательного процесса в 2017-2018 учебном году.

1. Администрация проводит анализ итоговой аттестации в форме ОГЭ, составляет план подготовки к аттестации 2018-2019 учебного года, включает в него вопросы контроля уровня освоения программ.
2. Включить в план работы школы вопросы контроля организации подготовки к государственной итоговой аттестации.
3. Организовать мониторинг уровня освоения образовательных программ в 4-9 классах.
4. С целью повышения качества работы учителей-предметников организовать ряд обучающих семинаров по обмену опытом подготовки к итоговой аттестации.

В качестве самостоятельных компонентов выделены формы, методы и средства управления на трех уровнях.

**Первый уровень** – администрация образовательной организации (директор, заместители директора). На первом уровне управление повышением квалификации осуществляется через коллективные, групповые и индивидуальные формы работы, к которым можно отнести тематические педагогические советы, семинары, методические декады, педагогические чтения, консультации, собеседования и т.д. Администрация использует в работе с педагогическими кадрами такие методы, как мотивация, моделирование, стимулирование профессионального роста и др., а также средства – учебные программы, учебно-методические комплексы, дидактические материалы и др.

**Второй уровень** представляют городские методические объединения. На данном уровне используются следующие формы работы: мастер-классы, семинары-практикумы, конференции, конкурсы, методические совещания, «круглые столы», творческие отчеты и др. В качестве методов работы применяются дискуссии, диалоги, взаимоконтроль, тренинги и др., а в качестве средств – технические средства обучения, наглядность и др.

Именно этот уровень на сегодняшний день является наиболее эффективным и востребованным. Работа в этом направлении выстроена по пути поиска актуальных для школы вопросов.

Важнейшие направления системного повышения квалификации:

1.Повышение квалификации педагогов по вопросам подготовки обучающихся к Всероссийским проверочным работам, ГИА, олимпиадам.

1. Внедрение успешных практик по подготовке обучающихся к достижению высоких результатов в учебной деятельности, участию в олимпиадах и конкурсах различного уровня.

3.Развитие содержания и технологий дополнительного образования, в том числе для детей с особыми потребностями.

На сегодняшний день выполнено:

-Проведен анализ результатов ВПР, ОГЭ.

* В рамках обучения успешно реализуется программа непрерывного повышения квалификации педагогов через практико-ориентированные семинары, организованные специалистами.
* для учителей начальных классов проведены семинары по написанию Всероссийских проверочных работ.

**Третий уровень** – это уровень педагога, на котором управление осуществляется самим педагогом, осуществляющим самоанализ профессиональной деятельности.

На данном уровне педагог занимается самообразованием – разрабатывает и реализует индивидуальный путь профессиональной деятельности. Таким образом, самообразование для педагога – это целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью педагога.

Представленное уровневое разделение позволяет учитывать индивидуальные профессиональные запросы и потребности педагогов, выстраивать их индивидуальный маршрут профессионального роста.

Повышение квалификации педагогов происходит и вне образовательной организации – научно-методическое направление.

Ощутимую помощь в повышении уровня и результативности педагогических кадров оказывают и тематические предметные вебинары. По результатам участия в каждом мероприятии учителя на предметных методических объединениях обсуждают актуальные вопросы и отрабатывают единый подход по их решению.

**Третье направление (информационное)**

Информационное направление содержит информацию о повышении квалификации педагогами образовательной организации.

Портфолио педагогов как способ фиксирования, накопления опыта педагогической деятельности, предназначено для объективной оценки их профессионального уровня.

Содержание системы повышения квалификации нацелено на результат – развитие профессиональной компетентности педагогов. Компонентом системы повышения квалификации будет являться контроль профессионального развития педагога. Контроль результативности деятельности, оценка эффективности проведенной работы является одним из средств управления процессом повышения квалификации. В ходе контроля, в первую очередь, выявляются положительные результаты и проблемные стороны по реализации системы повышения квалификации и работе педагога.

Полная реальная информация о процессе профессионального роста каждого педагога служит основанием для принятия управленческих решений в области повышения квалификации педагогов.

**Рекомендации по управлению процессом повышения квалификации педагогов**

К основным рекомендациям по управлению процессом повышения квалификации педагогов следует отнести следующие:

1. Процесс повышения квалификации должен иметь системный характер.
2. Учитывать в процессе повышения квалификации образовательные потребности, уровень квалификации и индивидуальные затруднения педагогов, т.е. должны быть разработаны индивидуальные маршруты повышения квалификации.
3. Создавать необходимые условия для повышения квалификации педагогов.

Основные условия могут быть нормативно-правовыми, организационными, педагогическими, психологическими, финансово-хозяйственными.

К нормативно-правовым условиям можно отнести: руководство педагогическим коллективом с соблюдением основных нормативных документов федерального и регионального уровней, а также локального уровня; качественное исполнение должностных обязанностей всеми субъектами образовательных организаций.

Организационные условия: четкое распределение управленческих функций.

Педагогические условия: соблюдение основных принципов управления педагогическим коллективом – сочетание единоначалия и коллегиальности, научной объективности, принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности и др.; диагностический подход к решению педагогических проблем.

Психологические условия: благоприятный психологический климат образовательной организации; удовлетворенность от процесса и результатов педагогического труда; стимулирование инициативности, активности педагогов моральными и материальными поощрениями, оценка результативности работы педагогов.

Финансово-хозяйственные условия: соответствующая материально-техническая база образовательной организации.

1. Развивать новые формы повышения квалификации, в первую очередь – заочные (очно-заочные) с использованием дистанционных образовательных технологий.
2. Учитывать внешние условия, к которым можно отнести: изменения законодательства в сфере образования детей с ОВЗ, потребности родителей и обучающихся на образовательные услуги.