



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ № 6 «ПЕРСПЕКТИВА»**

660094, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Кутузова, дом 52
тел. (391) 260-72-01, факс (391) 260-98-41, e-mail: liceum-6@mail.ru;
www.liceum6.ru

ОГРН 1022401951659, ИНН/КПП 2461023902/246101001



Утверждаю
Директор МАОУ
Лицей № 6 «Перспектива»
Лапков А.В.
«1 »сентября 2017г.

**«Программа повышения квалификации педагогических работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения**

«Лицей № 6 «Перспектива»

Красноярск 2017

Введение

Важнейшее условие успешного развития любой организации - профессиональное развитие человеческих ресурсов - особенно актуально в современном мире, в котором проблема обновления приобретенных знаний и навыков стоит особенно остро. Сегодняшний сотрудник должен обладать стратегическим мышлением, предприимчивостью, широкой эрудицией, высокой культурой, способностью адаптироваться к непрерывным изменениям внешней среды. Учитывая специфику российского рынка, особенностью которого являются быстрые и частые изменения как внешних условий предприятия, так и внутренних, можно констатировать, что развитие системы профессионального обучения в организации определяет не только успешность ее развития, но и выживаемость.

Профессия учителя предполагает непрерывное совершенствование, как в предметной области, так и во владении методикой, формами, технологиями обучения. По Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. и нормам трудового законодательства учитель имеет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (Глава 5, статья 47, пункт 5.2).

Необходимо при направлении работников на обучение или повышение квалификации, создавать условия для того, чтобы их работа после прохождения учебы стала более содержательной, более ответственной, чтобы повысился уровень оплаты их труда, открылись новые перспективы карьерного роста, продвижения по служебной лестнице или расширилась сфера их рабочей ответственности. А организация в свою очередь может получить от своего персонала в результате обучения не только продуктивную работу персонала, но и мотивацию сотрудников к обучению.

В нашем образовательном учреждении не упорядочен процесс применения полученных при повышении квалификации знаний на практике. Очень часто люди возвращаются с курсов повышения квалификации одухотворенные и готовые что-то изменить в своей работе, но, наталкиваясь на повседневную деятельность, возвращаются к прежнему стилю работы. Возможно это происходит из-за отсутствия поддержки самой образовательной организации или даже самой системы современного образования. Основная и проверенная система «натаскивания» побеждает все инновационные попытки что-либо изменить в педагогической деятельности, в образовательном процессе. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), введенные с 2011 года и вошедшие сегодня с 1 по 7 класс, должны были изменить традиционный подход к образованию на системно-деятельностный, но пока сохраняется современная шкала оценки и ряд других условностей, этого не произойдет. С 2016 года вводятся Федеральные государственные образовательные стандарты для детей с ограниченными возможностями здоровья и для детей с легкой степенью умственной отсталостью. Введение ФГОС подразумевает и параллельное обучение педагогических работников. Так как все процессы идут, к сожалению, параллельно, в школах требуется особая программа повышения квалификации, которая бы поддерживала педагога, вернувшегося с курсов повышения квалификации

Цель программы: совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников лицея, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

Задачи:

- Обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами,
- Создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования,
- Подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания,
- Совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения,

- Создание системы стимулирования деятельности работников школы,
- Развитие коллектива единомышленников.

Условия осуществления образовательного процесса. Кадровое обеспечение

Лицей имеет достаточно высокий кадровый потенциал по уровню образования, стажу работы, квалификационной категории. Педагогическими кадрами учреждение укомплектовано полностью. Общая численность в лицее: Общая численность в лицее: всего работников – 138, педагогических – 98, из них (из педагогических) административных – 8, учителей с высшим образованием – 90, молодых начинающих специалистов – 11. Информация о званиях педагогов (численность): «Ветеран труда», «Ветеран труда Красноярского края» - 1; «Заслуженный учитель РФ» - 2; «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 5; «Заслуженный педагог Красноярского края» - 1; Иные звания, связанные с педагогической деятельностью (Отличник народного просвещения РСФСР, Отличник народного образования) – 5. Повышению уровня профессиональной компетентности молодых педагогов придается особое значение. В лицее разработана и реализуется программа поддержки начинающих специалистов «Школа молодого педагога», которая направлена на создание системы целенаправленной методической, психолого-педагогической и информационной помощи педагогам. Через участие в программе начинающие специалисты вооружаются конкретными знаниями, пробуют применять их на практике, советуются, спорят, ищут свои способы решения проблемных вопросов. Совместно с работой «Школы молодого педагога» большую помощь в становлении молодым педагогам оказывают педагоги–наставники. С апреля 2017 г. запущена Кураторская методика, в рамках которой молодые педагоги посещают уроки друг друга, наблюдают, отслеживают определенные аспекты (время на установление дисциплины, типы вопросов, возможности для ответа учащихся и т.д.) и обсуждают в присутствии куратора увиденное. Кураторская методика позволяет молодым специалистам учиться друг у друга, вместе искать эффективные способы обучения учащихся. Важным направлением работы структурных подразделений и администрации лицея является постоянное совершенствование педагогического мастерства учительских кадров через курсы повышения квалификации, участие в семинарах различных уровней, в профессиональных конкурсах. Учебно-методическое

Оценка эффективности программы:

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие лицейской системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих:

- совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества округа по воспроизводству педагогических кадров;
- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;
- систему социальной поддержки, стимулирования труда работников;
- поэтапное обновление педагогического коллектива.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров и узких специалистов;
- обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;
- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников лицея;
- совершенствовать механизм аттестации руководящих работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;

- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей общества.

Целевые показатели (индикаторы):

- Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников лицея. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе образования.
- Доля учителей основного общего образования, прошедших обучение по федеральному государственному образовательному стандарту. Показатель характеризует степень готовности педагогических работников к внедрению федеральных государственных стандартов общего образования.
- Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников лицея. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников учреждений образования.
- Доля педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах и представляющих свой опыт на семинарах и конференциях разного уровня.

Прогноз конечных результатов реализации

1. Системные эффекты:

- перспективный системный анализ образовательного пространства учреждения;
- актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества;
- организация единой методической «сети» учреждения;
- разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ;
- разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (раздел основной образовательной программы лицея, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/дидактических материалов различного рода);
- стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп);

2. Эффекты саморазвития педагогов:

- определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;
- развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;
- повышение качества содержания педагогического портфолио.

3. Образовательный эффект:

- позитивная динамика развития обучающихся. Критерии эффективности реализации программы:
- количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического портфолио;
- количество и качество методических и дидактических разработок педагогов;

Условия реализации программы.

1. Финансово-экономические:

- средства на повышение квалификации (обучение) педагогического персонала;
- средства на стимулирование персонала;
- средства на техническое обеспечение разработки проектной продукции;
- средства на оплату труда руководителя подпрограммы.

2. Кадровые:

- руководитель (организатор и координатор проектной деятельности педагогов);
- методический консультант;
- технический консультант (руководитель медиа-центра);
- заведующий библиотекой.

3. Информационно-методические:

- свободный доступ к информационным Интернет-ресурсам;
- организация подписки на предметно-методические издания.

4. Материально-техническое обеспечение:

- наличие свободного доступа к ПК;

- свободный доступ в Интернет в здании ОУ;
- наличие беспроводной сети на территории ОУ;
- наличие единой локальной внутренней сети ОУ;
- достаточное количество электронных носителей информации.

Организационный раздел.

Цикл профессионального обучения начинается с определения потребностей в обучении. Для этого выявляется степень несоответствия между имеющимся и требуемым уровнем подготовленности сотрудника. На основании анализа потребностей обучения и ресурсов (материальных, временных, интеллектуальных) организации формируется план обучения, определяются цели профессионального обучения, а также критерии оценки его эффективности.

Традиционно принято различать два основных метода профессионального обучения персонала: обучение персонала на рабочем месте и обучение персонала вне рабочего места.

Внутришкольное повышение квалификации или корпоративное обучение - повышение квалификации «по интересам», для однородных групп педагогических работников без отрыва от образовательного процесса. Преимущество заключается в том, что проблемы повышения квалификации решает педагогический коллектив, обращаясь к собственному педагогическому опыту или заимствуя накопленный опыт у более квалифицированных коллег. Внутришкольное повышение квалификации предполагает различные формы работы, а для этого необходимо, чтобы педагогический коллектив поставил научно-методическую проблему, которая будет решаться с помощью различных форм. Обязательными компонентами во внутришкольном повышении квалификации являются административное звено (директор образовательного учреждения, заместители директора), методическое звено (методисты, руководители методических объединений, преподаватели университетов или институтов повышения квалификации), третье звено - это педагоги лица (обучающиеся).

Для членов администрации необходимо правильно анализировать ситуацию, правильно определять цели, уметь моделировать, планировать деятельность. Методисты должны правильно формировать информационный запрос, переносить свой жизненный и профессиональный опыт в процесс обучения; уметь правильно направить педагогов в решении поставленных задач. Методист должен владеть необходимым набором методик, которые помогут в обучении.

В качестве ведущих организационных форм непрерывного профессионального развития педагогических кадров в рамках лица (внутренний ресурс) рассматриваются такие, как: тематический педагогический совет; методическое совещание; педагогическая мастерская **Тематический педагогический совет.** Выбор тематики педагогических советов основывается на его управленческой функции. Отсюда выбор тем для педагогических советов основывается, как правило, актуальными приоритетами образовательной деятельности коллектива, рассматриваемыми как с теоретической точки зрения, так и через реализацию в практике. При этом заключения, выводы, предположения, оформляются как управленческое решение и являются основанием дальнейшей работы всех членов коллектива, т.е. носят нормативный характер.

Методическое совещание. Форма, реализующая также теоретический и практический аспект какого-либо педагогического явления, но выявленные в ходе его изучения и обсуждения закономерности, предположения могут быть оформлены как методические указания рекомендательного характера. Деятельность профессиональных объединений. В Лице имеют место две формы профессиональных объединений: учителей – тематические творческие группы; классных дам – кафедра воспитания. Обе указанные формы предназначены для отработки тех или иных аспектов практической деятельности: моделей, программ, проектов, технологий.

Школа молодого педагога - это своеобразная практико-ориентированная методическая школа, в рамках которой проводятся семинары, практикумы, мастер-классы, презентации опыта. Особенность деятельности этой школы – опережающий характер изучаемого

содержания, выбор которого определяется ожидаемыми, но в практике учреждения еще не реализуемыми (реализуемыми частично, реализуемыми лишь некоторыми), аспектами образовательной деятельности, на которые ориентирована образовательная политика в стране, в регионе, в учреждении.

Методические консультации. Это форма индивидуальной работы, направленная на решение каких-либо проблем или затруднений в профессиональной деятельности педагога, заявленных по инициативе педагога, либо выявленных в процессе контроля. Конкурсные процедуры.

Аттестация. Аттестация – процедура обобщения опыта профессиональной деятельности, ее эффективности и результативности за длительный промежуток времени. Реализация индивидуального плана непрерывного профессионального развития. Этот документ представляет собой индивидуальный маршрут профессионального развития педагога, вбирающий в себя общие направления повышения квалификации, предлагаемые педагогу учреждением или внешними структурами, а также выбранные в зависимости от личных потребностей.

Папка (портфель) достижений педагога. Это своеобразный сборник материалов, подтверждающих профессиональный рост, профессиональные результаты и профессиональные достижения. Все выше названные формы представляют собой взаимосвязанную систему, в которой каждая из них обособлена и имеет свое предназначение, но содержательно связана с другими, а все вместе обеспечивают непрерывное профессиональное развитие педагогов непосредственно в учреждении и в контексте приоритетов учреждения.

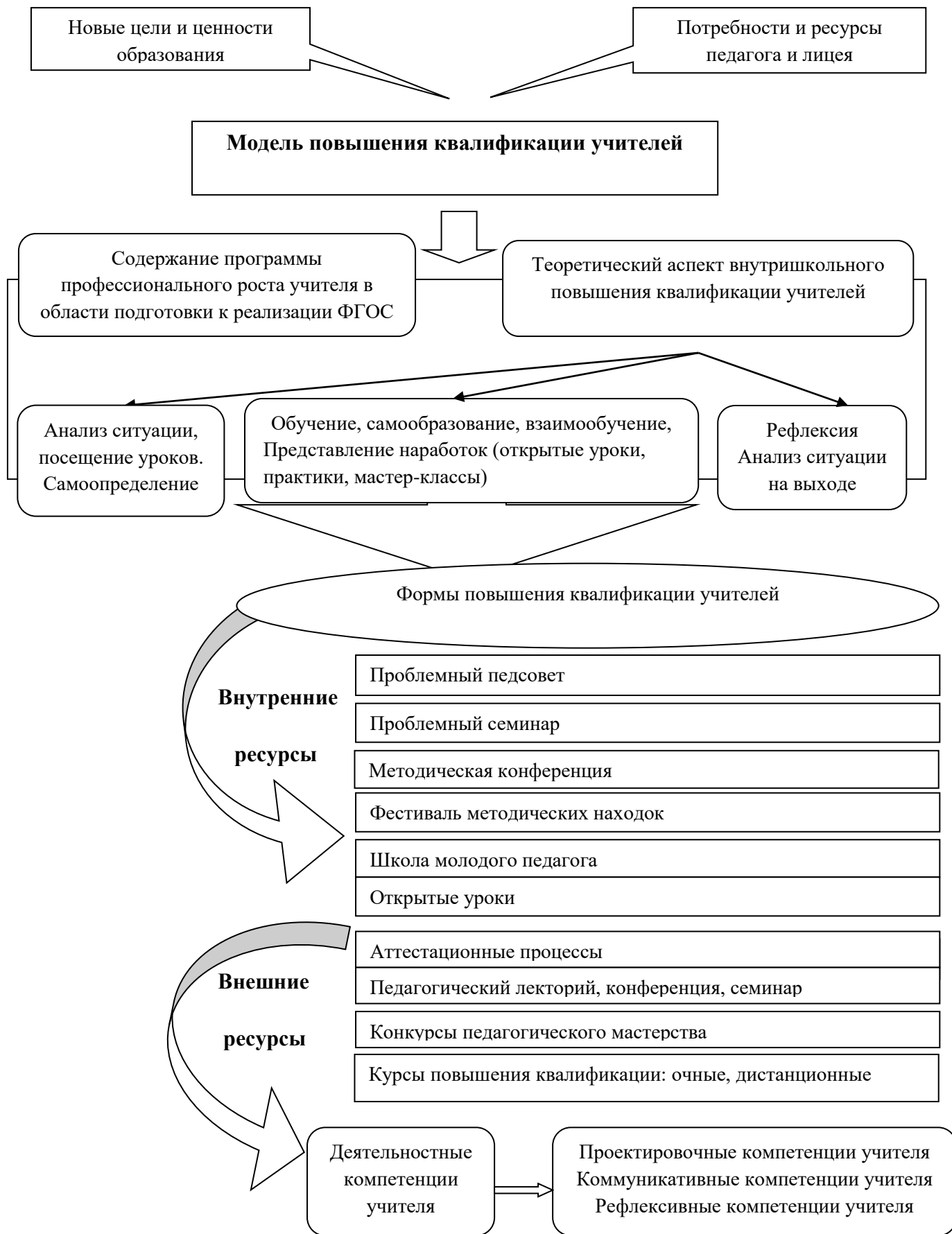
Важную роль в повышении профессионального уровня педагога играют **внешние ресурсы**.

Курсы повышения квалификации. Повышение квалификации педагогических работников должно проходить по лицензированным программам повышения квалификации в рамках деятельности Института повышения квалификации работников образования, где на протяжении некоторого времени педагоги проходят обучение в группах, выполняют различные задания и в конце сдают зачётные работы, где на базе полученных знаний предлагают собственное видение решения поставленной проблемы.

Различные вебинары, дистанционные курсы повышения квалификации, которые позволяют учителю повышать уровень своих знаний без отрыва от основной деятельности. Но повышение квалификации на базе институтов повышения квалификации постепенно отходит на второй план, так как на академических курсах педагог получает только теоретический материал, который учителем закрепляется на практике уже самостоятельно. Также на общих курсах не могут быть учтены особенности работы отдельного педагогического коллектива. Поэтому всё более эффективным становится внутришкольное повышение квалификации или корпоративное обучение - повышение квалификации «по интересам», для однородных групп педагогических работников без отрыва от образовательного процесса.

Профессиональные конкурсы, фестивали, смотры предоставляют каждому педагогу возможность презентовать свои наработки, подходы, технологические решения, раскрыть грани своего профессионального мастерства. С другой стороны – это возможность познакомиться с опытом своих коллег, уровнем их теоретической подготовки и профессиональным практическим подчерком.

Модель повышения квалификации учителя в условиях введения ФГОС



Анализ практики повышения квалификации педагогических работников лицезя

Планирование повышения квалификации педагогических работников МАОУ Лицей № 6 «Перспектива» происходит поквартально и зависит от последнего года прохождения курсов повышения квалификации, а также от нововведений в образовании, например, внедрение ФГОС, инклюзивного обучения. Таким образом, повышение квалификации происходит как планоно, так и срочно. Прохождения курсов повышения квалификации по направлениям:

- Федеральные государственные образовательные стандарты начального общего образования (ФГОС НОО)
- Федеральные государственные образовательные стандарты основного общего образования (ФГОС ООО)
- Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (Дети с ОВЗ)
- Дополнительное образование (ПДО)
- Логопедия, психология, дефектология (Узкие специалисты)

План-график (перспективный) повышения квалификации педагогических кадров МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
<p>Кафедра начальной школы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Постоева В.А. 2. Долганова М.Н. (д/о) <p>МО спортивно-творческое</p> <p><i>Учителя физической культуры</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Бакланова (Макаревич) А.Г. (д/о) 2. Тугунова М.М. (д/о) 	<p>Кафедра математики</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Пономарёв а Н.Н. 	<p>Кафедра начальной школы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Панова Д.А. (д/о) 2. Талдаева Г.А. <p>Кафедра естественных наук</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кугенек Н.А. 2. Солоненко Л.Н. <p>МО физики</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Покровская Н.Л. 2. Коваль С.В. 	<p>Кафедра гуманитарных наук</p> <p><i>Учителя русского языка и литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рузанова Е.В. 2. Вдовина Е.Н. 3. Кангина Т.М. 4. Алексеева Т.С. 5. Трунова В.В. 6. Потеряева О.В. <p><i>Учителя истории и обществознания</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Удалова Ю.В. 2. Гоголева С.М. 3. Колпакова И.В. 4. Солодилина М.П. <p>Кафедра математики</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гилёва С.В. 2. Соколова А.Н. 3. Подчепалева М.В. 4. Теплых Т.П. 5. Федотова В.Л. 6. Пережогин А.В. 7. Фельк К.А. 8. Сартакова О.В. <p>Кафедра начальной школы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Валеева В.И. 2. Попкова И.С. 3. Юшкова Т.Н. <p>Кафедра естественных наук</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Васильева А.В. <p>МО физики</p> <p>МО иностранных языков</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гревцева Н.А. 2. Ковальчук Т.А. 	<p>Кафедра математики</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Павелко С.М. <p>МО физики</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Овчаренко О.В. <p>Педагоги вне кафедр, МО</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Степанова О.А. 2. Глотова Г.В. <p>МО спортивно-творческое</p> <p><i>Учителя физической культуры</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Крассь Г.А. <p>Кафедра естественных наук</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Маркова О.В. 2. Янчик С.В. <p>Кафедра начальной школы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Бобрусь Л.М. 2. Гутшмидт Т.К. 3. Донова Г.А. 4. Михайленко Е.В. 5. Смирнова Е.А. 6. Ульянова И.С. 7. Харина В.И. 8. Шмакова О.В. 9. Шпедт Т.А. 10. Ляпина Н.И. 11. Пономарёва Т.А. 12. Чурилина Р.В. 13. Камелина Н.В. 14. Лысяная Л.А. 15. Марсеева Е.Д. <p>Кафедра гуманитарных наук</p> <p><i>Учителя истории и обществознания</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Штадельман М.А.

			3. Юнгера И.А. 4. Калашникова И.В. 5. Веришко И.А. 6. Боброва Н.В. 7. Загибалова Н.В. 8. Майнашева И.А. МО спортивно-творческое <i>Учителя художественно-эстетического цикла</i> 1. Ковалёва Т.И. 2. Князева Т.В. 3. Друзенко Л.В. <i>Учителя технологии</i> 1. Черепович Т.В. 2. Селиванова С.А. 3. Овчерукова Г.И. <i>Учителя физической культуры</i> 1. Ревенко А.И. 2. Головнин А.А. 3. Мех А.Г. 4. Марин Н.И. 5. Бутан Г.С. 6. Хоронжевская Л.Э. Информационный центр 1. Межов А.А. Педагоги вне кафедр. МО 1. Посконина М.В. Информационный центр 1. Ившина В.В.	<i>Учителя русского языка и литературы</i> 1. Морочковская Т.Н. Информационный центр 1. Копосова Е.В. 2. Высоцкая О.В. МО спортивно-творческое <i>Учителя технологии</i> 1. Захаржевский О.В.
--	--	--	---	--

Распределение педагогов для прохождения курсов повышения квалификации на 2017-2018 гг

№	ФИО	Направление, предмет	Форма прохождения	время
1 2 3 4 5	Рузанова Е.В. Кангина Т.М. Алексеева Т.С. Трунова В.В. Потеряева О.В.	Русский язык, литература	Дистанционная (Фоксфорд)	Ноябрь-декабрь
6 7 8 9 10 11 12 13	Гревцева Н.А. Ковальчук Т.А. Юнгера И.А. Калашникова И.В. Верешко И.А. Боброва Н.В. Загибалова Н.В. Майнашева И.А.	Английский язык	Дистанционная (Фоксфорд)	Ноябрь-декабрь
14 15 16 17 18 19 20 21	Ковалёва Т.И. Князева Т.В. Друзенко Л.В. Черепович Т.В. Селиванова С.А. Овчерукова Г.И. Головнин А.А.	ОВЗ ФГОС ОВЗ	Очно-послеурочная (ККИПК) Тел.	Январь-март

22	Мех А.Г.			
23	Марин Н.И.			
24	Бутан Г.С.			
25	Хоронжевская Л.Э. Тугунова М.М.			
26	Гилёва С.В.			
27	Соколова А.Н.			
28	Подчепаева М.В.			
29	Теплых Т.П.			
30	Федотова В.Л.			
31	Пережогин А.В.			
32	Фельк К.А.			
33	Сартакова О.В.			
34	Валеева В.И.			
35	Попкова И.С.			
36	Юшкова Т.Н.			
37	Посконина М.В.			
38	Васильева А.В.			
39	Удалова Ю.В.	Финансовая грамотность	дистанционные	Январь-март
40	Гоголева С.М.			
41	Колпакова И.В.			
42	Солодилина М.П.			
43	Штадельман М.П.			

Заключение

Профессия учителя предполагает непрерывное совершенствование, как в предметной области, так и во владении методикой, формами, технологиями обучения.

В современной практике проведения курсов повышения квалификации сложились два основных подхода к анализу потребностей, интересов и запросов слушателей:

- Изучение их на уровне образовательного учреждения, районной (городской) методической службы и в ходе курсовой подготовки (независимо от содержания конкретных курсов). Это позволит увидеть полноту и глубину информации, учитывать тенденции изменений перспективы обучения.

- Экспресс-диагностика конкретных профессиональных затруднений, которые слушатели курсов испытывают в повседневной практической деятельности. Это позволит актуализировать проблему, сузить информационное поле до проблемного ядра, что особенно важно в условиях краткосрочных проблемных курсов.

При подготовке программ повышения квалификации необходимо более глубоко изучить не только учебные проблемы, но и более широкий круг педагогических проблем, что даст возможность сделать курсы более значимыми для изменения подходов к образованию в школе и решению вопросов воспитательного характера. Необходимо изучить потребности учителей и администрации на содержательном уровне, чтобы организация курсов более была ориентирована на практические проблемы школы и потребности педагогов. Требуется особое внимание к повышению психологической грамотности педагогов в области межсубъектных отношений и умения поддержать ребенка при решении личных проблем.

Таким образом, разработанная модель повышения квалификации и проектирование организации повышения квалификации создаст условия для изменения подходов к повышению квалификации педагогических работников и качественно повлияет на педагогическую практику.