

Министерство образования и науки Российской Федерации
Отдел образования МО «Осташковский район»
МБОУ «Гимназия №2»
172730, Тверская область, город Осташков, Микрорайон, д. 20, тел. 5-18-15

Рассмотрено на
заседании школьного
методического совета
Протокол № 4
«27» марта 2016 года
Председатель: _____
Лес -

Утверждено на
заседании педагогического
совета
Протокол № 3
«25» марта 2016 г.
Председатель: _____
В.В.В.

Утверждено на заседании
методического совета
МОУ «Осташковский
методический кабинет»



ПРОГРАММА

«Современный учитель»

2015-2020 г.г.

Программу составила:
Т.В. Петрова – зам. директора
по УВР МБОУ «Гимназия №2»

г. Осташков
2015 г.

*Учителя, как местные светочи науки,
должны стоять на полной высоте собственных
знаний в своей специальности*
Д.И. Менделеев

Введение ФГОС требует от педагога сформированности не только предметных компетентностей и базовых основ психолого-педагогических знаний и умений, но и необходимость формирования учителя-профессионала, владеющего коммуникативными, правовыми, информационными компетентностями, методологической культурой и готовностью к инновационной деятельности. Одна из важнейших задач преобразований, проводимых на школьном уровне — создание условий для формирования и развития учителя нового типа, учителя-профессионала.

Кроме того, активные процессы социальных преобразований в стране, современная действительность, меняющаяся социальная и политическая среда требуют реконструкции, совершенствования, обновления содержания образования и инициативного творческого педагога, способного к восприятию новых идей и принятию нестандартных решений, к духовно-ценностному преобразованию себя и обучаемых, к самостоятельному самоопределению, к организации образовательного процесса, способствующего жизненной самореализации обучающихся, то есть, учителя нового поколения – учителя-исследователя.

На сегодняшний день МБОУ « Гимназия №2» г. Осташкова представляет коллектив учителей, объединенных общими ценностями и готовых постоянно развивать профессиональную компетентность, участвовать в инновационной деятельности.

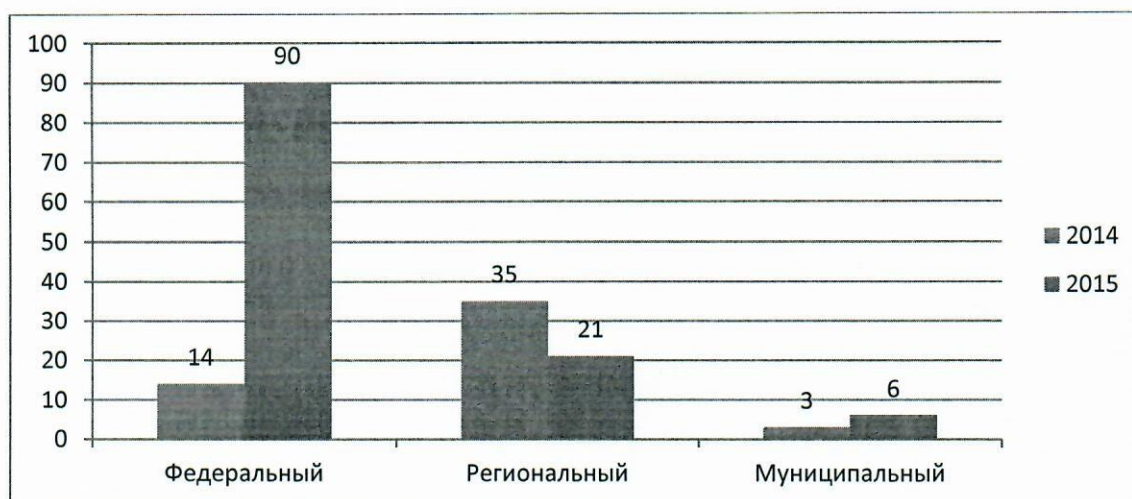
Инновационная деятельность связана с осознанием учителем себя как субъекта модернизации образования, что позволяет ему включиться в определение стратегических направлений изменений образовательного процесса и в осуществление системных изменений в профессионально-педагогической деятельности. Понимая важность и необходимость введения и реализации ФГОСНО и ФГОСОО гимназия становится экспериментальной площадкой Тверского Областного Института Усовершенствования Учителей по введению ФГОСОО с 2012года. Данная работа позволила повысить профессиональный уровень педагогов в плане прохождения курсов повышения квалификации в ТОИУУ, участия в работе семинаров, конференций, проведения мастер-классов, открытых уроков. Большое внимание уделялось внутригимназическим мероприятиям. Основополагающей технологией является технология сопровождения самоорганизации профессионального взаимодействия учителя.

Внутригимназическая система повышения квалификации учителей гимназии сложилась постепенно из опыта работы и реализации программы «Современный учитель» (2010-2015) которая ориентирована на тенденции модернизации образования, специфику образовательного учреждения и конкретные профессиональные потребности педагогов.

Диаграммы:

Уровень мероприятий, в которых педагоги гимназии принимали участие

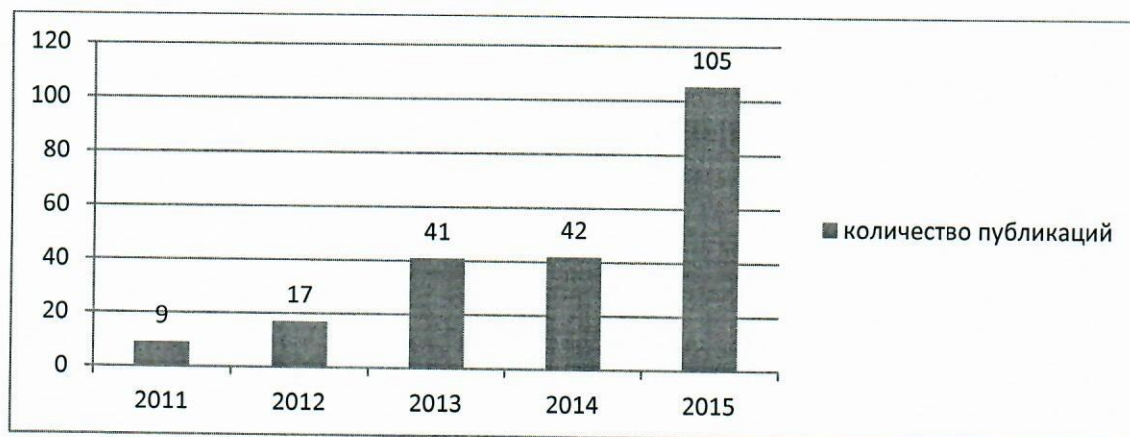
(в том числе дистанционно)



По сравнению с предыдущим учебным годом увеличилось количество мероприятий федерального уровня, в которых педагоги принимали участие очно:

6-ая конференция Лидеров образования (Морозова С.В., Петрова Т.В) 5-ый Горчаковский форум (Тихомирова М.А.), Международная конференция учителей английского языка (Ганина С.Э., Нестерова А.В.). Активно участвовали в видеоконференциях портала Завуч.инфо, вебинарах, профессиональных дистанционных конкурсах. На региональном уровне наиболее активно принимали участие педагоги начальной школы, английского языка.

Публикации педагогов гимназии, отражающие опыт работы, деятельность гимназии в методических сборниках, образовательных порталах сети Интернет



Данная диаграмма показывает положительную динамику публикаций педагогов гимназии из опыта работы. В основном материал опубликован на порталах Pro школу.ru, Prodlen ka, Уникум, Метод- копилка, Завуч.инфо. Активно размещали материалы Баранникова Е.С.

Дмитриева М.Е., Петрова Т.И., Стенченкова Е.И, Иванова Т.В., Михайлова Л.И. Педагогам старшей школы следует обратить внимание на размещение методических материалов из опыта работы на образовательных порталах, тем более что в арсенале каждого учителя есть чем поделиться с коллегами.

Квалификация и аттестация педагогических работников



По сравнению с прошлым учебным годом увеличилось число педагогов прошедших процедуру аттестации (96% аттестованных педагогов, что на 20% больше, чем в прошлом

учебном году). Увеличилось число педагогов имеющих высшую и первую квалификационные категории (76%) и подтвердивших соответствие занимаемой должности. Пашинская З.М., Петрова Т.В., Ганина С.Э., Цыганова Т.П. – подтвердили высшую категорию. Иванова Т.В., Тихомирова М.А. - первую категорию. Михайлова М.В., Феклисов А.В., Макаров Д.Л. прошли процедуру аттестации на первую квалификационную категорию по должности педагог дополнительного образования.

Образовательные технологии, используемые коллективом гимназии

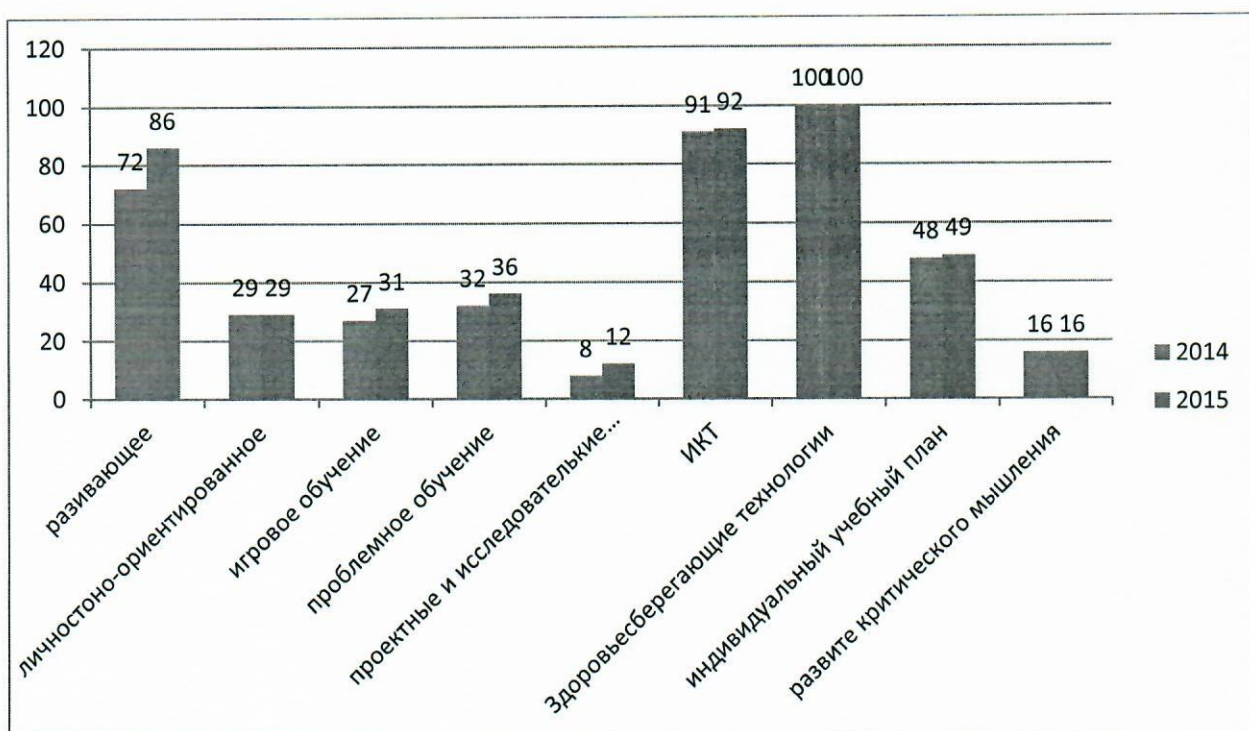


Диаграмма свидетельствует о повышении профессионального уровня педагогов, увеличивается число учителей применяющих в работе методы повышающие познавательную активность учащихся.

Из опыта работы можно сделать вывод, что система характеризуется самостоятельностью в выборе направлений и технологий обучения, обязательных для школьного коллектива. Еще одна характеристика системы - относительное постоянство, отражающая ее пространственно-временной характер, то есть место действия и конкретные сроки. Внутришкольная система повышения квалификации работает на конкретный результат по потребности школы и учителя. Структура внутришкольной системы повышения квалификации представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, функционирование которых направлено на достижение высокой профессиональной культуры учителей.

Преимуществами внутригимназического обучения повышения квалификации являются:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т. е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры учителя;
- возможность осуществления не только предметной переподготовки учителей, но также и межпредметной и внепредметной;
- возможность организации командной работы учителей гимназии ;
- возможность распространения ценного опыта отдельных учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным учителям по решению конкретной проблемы; -
- возможность в большей степени учитывать особенности как самого учителя, так и школы.
- в целом изменения в профессионально-педагогической деятельности учителя проявляются в достижении нового качества образования.

Вместе с тем существует ряд проблем и противоречий:

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Создание информационного пространства, способствующего повышению профессиональной компетентности педагогов |  | <p>Быстрая смена образовательных парадигм</p> |
| <ul style="list-style-type: none">• Создание банка данных программ факультативов, вариантов рабочих программ для профильного изучения отдельных предметов, для реализации основной образовательной программы ОУ |  | <p>Новые требования к результатам образования, проведения итогового контроля требуют новых подходов к обучению.</p> |

На решение этих проблем направлена деятельность по реализации программы «Современный учитель» на 2015-2020 г.

Цель программы: создание условий достижения высокого уровня обученности и развития компетенций в соответствии с федеральными образовательными стандартами образования на основе интенсивного использования инновационных технологий развития и функционирования системы образования в образовательном учреждении посредством компетентностного подхода как основы формирования человеческого потенциала на пути удовлетворения социального запроса потребителей.

Задачи:

- Изучить, апробировать и внедрить успешные педагогические технологии в образовательном учреждении, уровня развития личности и профессионального мастерства педагогов.
- Создавать условия для обмена опытом педагогов как внутри учреждения, так и в образовательном округе.
- Акцентировать внимание на построении персонифицированных траекторий развития профессиональных компетенций педагогов по различным направлениям деятельности: уровня, внеурочная, учебная, воспитательная, научно-методическая, исследовательская, проектная.
- Создать условия для привлечения и адаптации молодых педагогов в образовательное учреждений.
- Формировать новые подходы к контрольно-аналитической деятельности, создавать условия для проведения педагогического мониторинга.

Структура повышения профессиональной компетентности:

1 уровень:

Индивидуальная методическая работа педагогов.

- непрерывное самообразование;
- рост профессиональной культуры каждого учителя, согласно составленному индивидуальному плану профессионального саморазвития

2 уровень:

Гимназические методические объединения учителей-предметников.

- диагностика уровня педагогического профессионализма и качества образования;
- наставничество;
- организационные мероприятия (планирование, анализ, участие в конкурсах профессионального мастерства, семинар)

3 уровень:

Научно-методический совет.

- высший коллегиальный орган, объединяющий и координирующий методическую работу гимназии

4 уровень:

Гимназическая научно-методическая работа.

- работа в НОУ;
- участие в постоянно действующих семинарах;
- активное межпредметное общение и обмен педагогическим опытом;
- коллективное обсуждение проектов и результатов инновационной деятельности;
- дистанционное общение с учителями-предметниками на образовательных сайтах сети Интернет;
- публикации.

Приоритетные направления деятельности:

Диагностико-аналитическая:

- диагностика потребностей педагогических и руководящих работников в повышении квалификации;
- диагностика уровня педагогического профессионализма и качества образования;
- диагностика информационных потребностей педагогов.

Организационно-методическая:

- создание банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой деятельности педагогов в области содержания и методов образования на базе муниципального, регионального, федерального материалов с использованием всех современных видов носителей информации;
- создание проблемно-ориентированных баз данных по актуальным вопросам развития, в том числе компетентностного подхода;
- методическое обеспечение освоения базисного учебного плана основной и профильной школы;
- оказание научно-методической поддержки руководителем ШМО, творческих групп по переводу их деятельности в инновационный режим развития;
- апробация образовательных технологий, УМК построенных на деятельностном подходе.
- дидактическое и методическое обеспечение нового содержания образования;
- организация научно-исследовательской работы;
- организация методической работы с педагогическими кадрами, осуществляющими инновационную деятельность;
- экспертиза инноваций;
- организация сетевого взаимодействия с педагогами новаторами муниципалитета.

Коррекционно-консультативная:

- Организация своевременной помощи педагогу по возникшим проблемам через диагностику), связанным с результативностью их профессиональной деятельности, формирование умений видеть данные проблемы, корректировать их, чтобы достигнуть положительного результата.

Возможные сопротивления изменениям:

- нежелание педагогов заниматься самообразованием и самосовершенствованием;
- недостаточный уровень квалификации, слабая методическая база;
- недостаточный уровень обеспечения современными средствами обучения.

Меры, которые позволяют перевести на позитивный уровень:

- системное обучение, переподготовка в том числе с использованием дистанционных форм обучения;
- внедрение интенсивной системы внутришкольного обучения построенного на тренировочном подходе;
- обновление системы оценки работы педагогов в рамках стимулирования;
- обеспечение образовательного процесса необходимыми ресурсами;

- научное руководство;
- своевременная корректировка планов, мероприятий.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессиональной компетенции учителя, ускоренное усвоение инноваций, формирование профессиональной культуры, ценностных ориентиров в сфере труда;
- положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности гимназии в целом;
- создание условий для изменения статуса учителя, перевод его с позиции «урокодателя» на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

План действий по реализации программы

I. Диагностико-аналитическая деятельность

Цели:

1. Сбор результатов об условиях и результатах профессиональной компетентности учителей
2. Обеспечение методического сопровождения всех структур и звеньев образовательного процесса.

Используемые формы и методы	Содержание деятельности	Сроки выполнения	Ответственные
1.1 Систематизация и коррекция фактического материала	Обновление банка данных о количественном и качественном составе педагогических кадров.	Ежегодно В течение года	Руководители ШМО, зам. директора по УВР
1.2 Отбор материала и через его анализ совершенствование механизмов для формирования мотивации непрерывности профессионального роста педагогов .	1.Формирование картотеки информационного материала по направлениям: - программное обеспечение УВП - аттестация педагогических кадров - методическое обеспечение УВП - нормативно – правовое обеспечение	Ежегодно	Методический Совет
	2.Анализ состояния и результативность методической работы (по результатам диагностики и мониторинга)	Ежегодно (полугодие, год)	Руководители МО и МЦ, методист
	3.Анализ состояния результативности УВП	Ежегодно (по триместрам, полугодиям, году. Итоги контрольных работ и срезов, ЕГЭ, ГИА, компьютерного тестирования)	Заместитель директора по УВР
	4.Изучение и обработка результатов мониторинга профессиональных информационных потребностей участников образовательного процесса	Ежегодно (по триместрам, полугодиям, году)	Заместитель директора по УВР
	5.Анализ методической, педагогической, психологической, научно-популярной литературы.	3 раза в год	Библиотекарь, заместитель директора по УВР

1.3 Изучение опыта работы через овладение современными технологиями	1..Изучение , обобщение и распространение передового педагогического опыта	По плану работы	Руководители ШМО, заместитель директора по УВР
	2.Подготовка компьютерных презентаций по комплексным программам, методическим разработкам: - Работа ШМО	Ежегодно (полугодие, год) – по отдельному плану	Руководители ШМО, заместитель директора по УВР
	3Оформление и постоянное обновление наглядной информации на стендах методической работы	В течение года постоянно	Заместитель директора по УВР, методический совет
	4.Комплектование портфолио ШМО составление педагогического портрета учителя	Ежегодно	Руководители ШМО, заместитель директора по УВР

II. Организационно- методическая деятельность

Цель: Включение каждого учителя в педагогический поиск

Используемые формы и методы	Содержание деятельности	Сроки выполнения	Ответственные
2.1Диагностика . Выявление индивидуально-личностных особенностей учителей	1.Обновление диагностических карт учителей.	Ежегодно, май	Руководители ШМО, заместитель директора по УВР
	2.Проведение анкетирования, тестирования по ряду проблем: -выявление затруднений методического и дидактического характера -микроклимат -совместимость при решении поставленных задач	Ежегодно	Педагог – психолог, заместитель директора по УВР
	3.Формирование проблемных групп, мастер-классов, творческих мастерских	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	4.Организация консультационной работы по решению поставленных задач и возникающих проблем	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	5.Организация работы школы наставников и школы профессионалов	Ежегодно	Заместитель директора по УВР

2.2.Творчество и поиск	1.Организация работы методического совета	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	2.Организация работы проблемных групп: -по подготовке педагогических советов; -по ведению документооборота в электронном виде; -по организации работы над единой методической темой		
	3.Методическое сопровождение и оказание методической помощи: -молодым специалистам, вновь принятым учителям; -педагогическим работникам в период аттестации	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	4.Подготовка и проведение: -семинаров и семинаров – практикумов -педагогических чтений и конференций; -конкурсов профессионального педагогического мастерства	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	5.Методическое сопровождение подготовки педагогических кадров к проведению ЕГЭ, ГИА, компьютерного тестирования	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	5.Перспективное планирование прохождения курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников	Ежегодно, сентябрь	Заместитель директора по УВР
	6.Оказание методической помощи в подготовке и проведении массовых мероприятий со школьниками: фестивалей , конкурсов, предметных олимпиад , конференций.	Ежегодно	Педагог – психолог, методист, руководители ШМО, заместитель директора по УВР
	7. Методическое сопровождение инновационных процессов и осуществление методической поддержки учителей, ведущим экспериментальную работу.	Ежегодно	Руководители ШМО, заместитель директора по УВР

	8.Подбор и подготовка докладов, проектов к конференциям и материалов для печатания в педагогических и методических сборниках.	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
--	---	----------	------------------------------

III. Коррекционно - консультативная деятельность

Цель: Выявление и коррекция состояния результатов работы школы.

Используемые формы и методы	Содержание деятельности	Сроки выполнения	Ответственные
3.1 Работа с педагогическими кадрами	1.Диагностика педагогического труда: -Оценка уровня организации труда в коллективе;		Педагог-психолог
	-Диагностика педагогического творчества учителя и его развитие;	Ежегодно, октябрь	Педагог-психолог, заместитель директора по УВР
	-Оценка психологического климата в коллективе;	Ежегодно	Педагог-психолог
	-Диагностика профессиональных затруднений учителя;	Ежегодно, сентябрь	Методист, руководители ШМО, педагог-психолог, заместитель директора по УВР
	-Диагностика профессиональной компетентности учителей при решении возникающих проблем;		Руководители ШМО, педагог-психолог
	-Анкета « Учитель глазами ученика»	Ежегодно	Педагог-психолог, администрация
Работа с педагогическими кадрами	-Анкетирование учителя в период аттестации	В соответствии с графиком аттестации	Педагог-психолог, заместитель директора по УВР

	-Тест «Оценка готовности и адаптированности к педагогической деятельности»	Молодые специалисты, вновь принимаемые учителя	Педагог-психолог, заместитель директора по УВР
	2.Мониторинг личностного участия педагогов в методической работе школы, района, города, республики.	Ежегодно	Методический совет, учитель
	3. Составление диагностических карт , диаграмм картотеки по деятельности учителя	Ежегодно	Заместители директора по УВР и ВР
	4.Организация работы всех структур методической работы: ШМО, методического совета, наставничества, работа тьютеров.	Ежегодно	Методист, методический совет
	5.Проведение методических оперативок, круглых столов, семинаров-практикумов, мастер-классов	Ежегодно	Методический совет, заместитель директора по УВР
	6.Посещение и анализ занятий и мероприятий педагогов с целью изучения качества их работы	Ежегодно	Заместители директора по УВР и ВР
3.2 Внутришкольный контроль за методической работой	1.Собеседование с руководителями ШМО по вопросам корректировки планов и приведение их в соответствие с общешкольным планом работы.	Ежегодно	Заместитель директора по УВР
	2.Совещание с руководителями ШМО : - Формы составления планов ШМО; -Требования к анализу работы ШМО. Постановка задач. -Формы обобщения передового педагогического опыта; - Аттестация и роль ШМО в повышении квалификации учителей; - Работа учителя над единой методической темой - Нормативно-правовое, методическое обеспечение образовательной деятельности	По отдельному ежегодному плану	Заместитель директора по УВР

	- Формирование портфолио педагога. - Создание инновационного образовательного пространства школы для одаренных детей.		
	3.Посещение уроков, внеклассных мероприятий с целью оказания методической помощи или обобщения передового педагогического опыта	Ежегодно	Заместители директора по УВР и ВР

Мониторинг деятельности по реализации программы

<i>Предполагаемые результаты реализации подпрограммы</i>	<i>Индикаторы измерения</i>
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	• Рост числа педагогов имеющих первую и высшую квалификационную категорию • Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов • Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Освоение педагогами школы инновационных способов и методов обучения и воспитания учащихся	• Положительная динамика прохождения педагогами курсов повышения квалификации