

Принято

Педагогическим советом школы

№ от 10. 19 2021 г.

Утверждено

Директор ПСШК

 Е.Н. Белинова



## ПЛАН

работы по повышению профессионального мастерства  
педагогического коллектива Панфиловской средней школы комплекс  
на 2021-2022 учебный год

### Паспорт повышения профессионального мастерства педагогов

Наименование	Повышения профессионального мастерства педагогов на 2021-2022 учебный год
<b>Нормативно правовая база</b>	- Конституция КР - Закон «Об образовании в Кыргызской республике» - Закон «О статусе учителя»
<b>Разработчики плана</b>	Администрация Панфиловской средней школы комплекс, методический совет школы
<b>Назначение</b>	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование
<b>Цель</b>	Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях введения и реализации ГОС и формирование творчески работающего коллектива.
<b>Направление</b>	- Психологическая и методическая поддержка - Непрерывность профессионального развития
<b>Сроки реализации плана</b>	2021-2022г
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;</li> <li>- мотивации к качественному педагогическому труду;</li> <li>- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;</li> <li>- повышение социального статуса учителя</li> </ul> </li> <li>2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров;</li> <li>3. Закрепление кадров и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;</li> <li>4. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;</li> <li>5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</li> <li>6. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.</li> </ol>

<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль: осуществляет рабочая группа. Анкетирование педагогов, анализ достижений педагогов, экспертная оценка профессиональной деятельности.
-------------------------------------	--

### **Актуальность.**

Актуальность плана обусловлена введением ГОС и вытекающими отсюда новыми требованиями к результатам образования, определяемые объективными параметрами современного уровня развития общества. Конкурентоспособность и безопасность личности и нации определяются сегодня, в первую очередь, не тем или иным уровнем сформированности у учащихся знаний, умений и навыков по различным предметам, а формированием личностных и метапредметных умений: самостоятельной организацией собственной деятельности по решению задач и проблем, готовности к самоизменению, самовоспитанию и саморазвитию. В условиях решения стратегических задач развития Кыргызстана «важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни».

В силу этого особую значимость приобретают учебно-методические комплексы и педагогические системы, обеспечивающие включение школьников в самостоятельную учебно-познавательную деятельность и организацию процесса осознания педагогами структуры этой деятельности.

Такой подход позволяет реализовать на практике ключевое положение ГОС: «Эффективность учебно-воспитательного процесса должна обеспечиваться информационно-образовательной средой – системой информационно-образовательных ресурсов и инструментов, обеспечивающих условия для реализации основной образовательной программы образовательного учреждения».

Основным результатом образования должна стать сформированность у выпускников школы как умения учиться, то есть умения организовать свою деятельность для решения учебных задач, так и умения адаптироваться в социуме.

Поэтому введение и реализация ГОС требует от педагогического сообщества решения новых задач, одна из которых - повышение профессиональной компетентности, личностного и профессионального потенциала. Профессиональное мастерство – это сложное комплексное образование, присущее личности педагога, формирующееся постепенно под воздействием разных факторов.

В современных условиях введения ГОС выделяют пять групп профессиональных задач современного учителя:

- видеть ученика в образовательном процессе;
- строить образовательный процесс, направленный на достижение целей школьного образования;
- устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса;
- создавать и использовать образовательную среду;
- проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

Необходимые системные изменения процесса обучения, обусловленные социокультурными факторами, определяющими современное качество образования, определяют требуемые изменения профессионально-педагогической деятельности учителя:

- опора на самостоятельность ребенка в обучении;
- создание условий для проявления активности, творчества и ответственности ребенка в обучении;
- создание условий для расширения жизненного опыта ребенка и приобретения опыта обучения из жизни;
- инициативность, творчество и корпоративная культура учителя.

Учитывая теоретические разработки по вопросу развития профессионализма педагога, приоритетной задачей методической работы является обеспечение условий для повышения педагогического мастерства учителя, как важнейшего фактора повышения качества обучения и инновационного развития образовательного учреждения, направленного на новое качество компетентностей школьников, их конкурентоспособность и социальную успешность.

**Цель:** Создание мобильной системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников школы способной удовлетворить потребности любого педагога с учётом потребностей школы.

#### **Задачи**

- выявить затруднения, потребности и образовательные запросы учителей
- обеспечить учителя необходимыми информационными и научно- методическими ресурсами
- создать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития
- организовать работу проектных групп для решения новых задач профессиональной деятельности
- выявить, проанализировать и обеспечить распространение наиболее ценного педагогического опыта.

Также выстраиваются *задачи кадровой стратегии:*

- создание условий для постоянного самообразования педагога,
- создание квалифицированного ядра кадров, которые в перспективе дадут возможность эффективного развития школы,
- формирование педагогического коллектива как команды единомышленников, поскольку качество образования достигается интеграцией действий и усилий всего учительского сообщества.

#### **Принципы :**

- принцип «зоны ближайшего развития» *(в качестве «зоны ближайшего профессионального развития» выступает та зона, в которой педагог с помощью своих коллег, изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности)*
- принцип стимулирования творческого роста педагога
- принцип непрерывности и преемственности
- принцип оптимальности *(учет реальных возможностей всех участников деятельности, индивидуально-ориентированный поход к учителю, дифференцированный подход к возможностям профессионального роста, личностного развития и самореализации разных категорий педагогов)*

- принцип рефлексии (*обратная связь, самоанализ деятельности*)

### **Методы реализации плана:**

- теоретические
- практические

### **Формы реализации плана:**

- педагогические советы;
- работа школьного методического объединения (ШМО);
- работа инициативных творческих групп и предметных методических объединений;
- организация и проведение методических семинаров, педагогических гостиных, мастер-классов;
- индивидуальная работа с педагогами, в том числе с молодыми и вновь принятыми учителями;
- работа учителя с портфолио;
- подготовка и публикация докладов, сообщений, статей и методических разработок;
- ознакомление с опытом других школ, внедрение передового педагогического опыта
- проведение педагогических консилиумов;
- опытная и экспериментальная работа педагогов в рамках муниципальных инновационных проектов;
- организация внутришкольных методических декад;
- организация курсов и семинаров для учителей;
- доступность банков информации о накопленном педагогическом опыте.

### **Механизм реализации**

#### **Функциональные обязанности**

##### Функции директора:

- общее руководство разработкой и реализацией Программы, организация, координация, контроль.

##### Функции заместителя директора по УВР:

- определение приоритетных направлений работы,
  - корректировка составляющих элементов плана,
    - анализ и обобщение результатов реализации плана,

Функции заместителя директора по ШМО:

- организация и проведение методической работы с учителями школы через Методический совет, предметные методические объединения,
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией плана,
- организация и проведение семинаров,
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом, осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации плана.

Функции Методического совета:

- подготовка методических рекомендаций для работы по плану,
- определение критериев эффективности реализации плана,
- разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации Программы.

Функции методических объединений:

- обобщение передового педагогического опыта учителей.
- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их преодолению,
- организация системы работы с молодыми специалистами.

Функциональные обязанности учителей:

- обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ,
- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях.

**Этапы реализации плана**

<b>Задача</b>	<b>Основное содержание.</b>	<b>Практический результат</b>
	<i>Диагностический этап</i> сентябрь-май 2021 -2022 учебный год	

Создание и введение Плана в деятельность школы	Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям учитель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.	-Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; -проведения анкетирования; -Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога;
<b>Практический этап 2020-2023 гг</b>		
Реализация Плана	Совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития школьников система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности	-Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. -Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов. - Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога
<b>Аналитический этап Май 2022г</b>		
Анализ реализации плана.	Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.	Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития учителя. Определение перспектив дальнейшего повышения квалификации педагогических работников школы.

### Мероприятия по реализации Плана

№	Этапы	Сроки
<b>I</b>	<b>Диагностический этап</b>	
1	Создание и введение в деятельность школы Плана повышения квалификации педагогического коллектива.	Сентябрь 2021
2	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей через диагностику методической работы (диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей).	Постоянно

3	Создание рабочей группы	Сентябрь 2021
4	Повышение квалификации и переподготовка кадров	По графику и по мере необходимости
II 1	<b>Практический этап</b> <b>Основные направления реализации Плана</b> Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации Плана	2021-2022 уч.год
2	Изучение и обобщение педагогического опыта учителя, его педагогического мастерства	Ежегодно
3	Проведение методических семинаров	Постоянно
III 1	<b>Аналитический этап.</b> Структура, методика и механизм управления непрерывным самообразованием и самореализацией учителя.	Постоянно
2	Анализ реализации Плана деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе развития современного образования.	Май 2022г.
3	Обобщение опыта работы по реализации Плана, по использованию новых технологий в достижении нового качества образования.	Май 2022г.

**План включает в себя следующие направления деятельности:**

- оптимизация вариативной системы повышения квалификации педагогических кадров,
- развитие системы поддержки молодых специалистов;
- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческих инициатив педагогов;
- развитие системы социально-правовой защиты педагогических кадров.

**Основные мероприятия.**

<b>№</b>	<b>Направление и содержание деятельности</b>	<b>Ожидаемый результат</b>	<b>Сроки</b>
1.	Изучение образовательных потребностей педагогов	Информационный каталог	август-сентябрь каждого года
2.	Разработка годовых планов	План	В течении года
4.	Целевая подготовка учителей основной школы по новым ГОС	Обеспечение кадрами, способными учить по новым ГОС	2021-2022
5.	Участие педагогов в работе ШМО и РМО	Заседания МО	2021-2022



6.	Оказание профессиональной методической помощи через семинары, консультации др. виды занятий: -на базе школы; -в других школ; и др.	методические материалы.	Весь период
----	--	-------------------------	-------------

**Реализация направлений  
по непрерывному развитию педагогических кадров**

Содержание деятельности	Ожидаемый результат
<b>Направление деятельности: повышение квалификации кадров</b>	
Внутришкольный контроль для педагогов: повышения квалификации с учетом потребностей и запросов обучающихся.	Обеспечение преемственности в формировании и реализации основных образовательных программ начального и основного общего образования. Изменение роли педагога в образовательном процессе: педагог-консультант; педагог модератор
Проведение методических семинаров для руководителей МО.	Усиление роли методической службы в сопровождении профессиональной деятельности педагогов.
Обучение на курсах повышения квалификации, проводимых на базе институтов повышения квалификации, учреждений дополнительного профессионального образования.	
Постоянно действующий семинар в рамках реализации ГОС для педагогов школы по актуальным темам.	Рост компетентности педагогов в вопросах реализации требований ГОС. Осуществление непрерывного образования педагогов
<b>Направление деятельности: информационное</b>	

Осуществление информационной поддержки введения ГОС средствами Интернета	Широкое информирование педагогической и родительской общественности о ходе введения ГОС через школьный сайт
Сопровождение образовательной деятельности в формате дистанционного консультирования	Оказание помощи участникам образовательного процесса в разрешении вопросов, связанных с введением ГОС

### «Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов»

#### Актуальность

необходимостью качественно иной подготовки педагога, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем;

- обострением основного противоречия, заключающегося в несоответствии уровня профессионально-педагогической подготовленности современного учителя, его личностного профессионального потенциала и требований, предъявляемых к нему в педагогической деятельности;
- требованием поиска новых подходов к решению проблемы.

**Цель:** Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов.

#### Задачи:

1. Осуществление курсовой подготовки и переподготовки учителей.
2. Совершенствование научно-методической службы.
3. Организация научно-педагогического сопровождения учителя в условиях введения новых
4. Научно-психологическое сопровождение деятельности учителя.
5. Внедрение современных образовательных технологий.
6. Внедрение системы оценки качества образования.

### Основные мероприятия.

1. Организационные мероприятия		
1.1	Формирование нормативно- правовой базы	В течение 2021-2022

1.2	Обновление базы данных: кадры	В течение года
1.3	Формирование состава ШМО	В течение года
1.4	Планирование методической работы	В течение года
1.5	Развитие структуры методической работы в школе	В течение года
1.6	Внедрение новых форм методической работы	В течение года
1.7	Оформление распорядительной документации	В течение года
1.8	Перспективное планирование повышения квалификации педагогов	Октябрь, Май
1.9	Перспективнос и текущее планирование аттестации педагогов	Апрель
<b>2.Методическая работа</b>		
2.1	ШМО учителей	В течение года
2.2	Методические совещания.	1 раз в четверть
2.3	Портфолио учителя, ученика.	В течение года
2.4	Проведение смотров кабинетов. Проведение конкурсов. Участие педагогов конкурсах профессионального мастерства	В течение всего периода
2.5	Предметные недели.	На методической неделе МО
2.6	Консультирование педагогов по проблемам обучения и воспитания.	В течение года
2.7	Участие в районных, областных семинарах, конференциях	В течение года
2.8	Участие в работе секций по предмету на уровне школы и района.	В течение года
<b>3. Экспериментальная деятельность</b>		
3.1	Мониторинг «Учебные достижения учащихся»	В течение года
<b>4. Аналитическая деятельность</b>		
4.1	Образовательный мониторинг	Весь период
4.2	Анкетирование педагогов	По плану
4.3	Работа Методического совета	В течение года
4.4	Рейтинг ШМО	В течение года
4.5	Портфолио педагога	В течение года