

Принято
решением педагогического
совета протокол № 1 от 25.08 2015 г.



Положение о внутрикорпоративном повышении квалификации педагогических работников МБОУ «СШ №22»

1. Основные положения.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Перечня поручений Президента Российской Федерации Пр-3086 от 27.12.2013 года, подпункта 10 пункта 1, Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. ст.47. п.5, ст.48. п.1, в целях модернизации непрерывного педагогического образования и организации системы повышения квалификации педагогических и руководящих кадров МБОУ «СШ №22».

1.2. Внутрикорпоративное повышение квалификации педагогических кадров, являясь одним из основных звеньев непрерывного образования, призвано обеспечить соответствующий теоретический и методический уровни подготовки, апробацию педагогических новаций и формирование собственного педагогического опыта. Опыт функционирования внутрикорпоративного повышения квалификации кадров свидетельствует, что в школе рождается новое педагогическое сознание и новый уровень профессионализма учителей, желающих повышать свое мастерство и способных развивать мыслительную деятельность школьников.

1.3. Внутрикорпоративное повышение квалификации выступает как целостное образование, основными элементами которого являются связи, взаимодействия и отношения между субъектами и объектами образования.

1.4. Сущность внутрикорпоративного повышения квалификации проявляется в ее функциях, характеризующих важнейшие направления ее воздействия на обучающийся педагогический коллектив:

- развивающая, направленная на непрерывное обогащение новыми знаниями, умениями, навыками, перестройку учебно-воспитательного процесса, перевод школы в режим развития;
- стимулирующая педагогическое мастерство, научно-педагогический поиск;
- интегративная, объединяющая всех участников процесса обучения для достижения позитивного результата.

2. Цель внутрикорпоративного повышения квалификации:

2.1. повышение профессиональной компетенции педагогических работников образовательной системы школы на основе максимального учета их образовательных потребностей;

2.2. подготовка педагогов к получению первой и высшей квалификационной категории.

3. Задачи внутрикорпоративного повышения квалификации:

1. Изучение профессиональной компетенции педагогов посредством диагностики методических затруднений.
2. Разработка содержания, форм, методов и средств повышения квалификации педагогических работников на основе выявления их образовательных потребностей.

3. Оценка эффективности повышения квалификации путем проведения мониторинга качества проведенных курсовых мероприятий и открытых методических мероприятий педагогического сообщества.
4. Ведение базы данных по повышению квалификации педагогических работников с целью изучения динамики данного процесса.
5. Обеспечение научно-методического, информационного и психологического сопровождения процесса повышения квалификации педагогических работников.
6. Владение современными образовательными технологиями и методиками и эффективное применение их в практической профессиональной деятельности.
7. Обобщение, систематизация и распространение опыта по повышению квалификации педагогических работников, осуществляемой в образовательной системе школы;
8. Внесение личного вклада в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности;
9. Наличие стабильных результатов освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показателей динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.

4. Функции внутрикорпоративного повышения квалификации.

Профессиональный рост учителей проявляется в реализации: педагогический самоанализ, планирование, организация деятельности, самоконтроль, самокоррекция, саморегулирование.

5. Принципы функционирования внутрикорпоративного повышения квалификации. основные принципы:

- гуманизма (создание благоприятных условий для творческого роста учителя);
- демократизма (возможности выбора направлений, форм, сроков обучения);
- дифференцированности обучения (по профилю знания, характеру проблемы);
- всесторонности и интегративности подготовки (соединения профессиональной и психолого-педагогической подготовки);
- преемственности в приобретении, углублении и расширении знаний;
- индивидуальном выборе форм обучения;
- многообразии и гибкости форм, методов, средств и приемов динамичного развития,
- опора на передовой опыт, творчество учителей;

6. Руководство процессом повышения квалификации в рамках школы.

К органам управления относятся: администрация школы, руководители методических объединений, методического совета и проблемно-творческих групп.

7. Формы внутрикорпоративного повышения квалификации:

- семинары;
- научно-практические конференции;
- круглые столы;
- мастер-классы;
- индивидуальное консультирование;
- занятия творческих групп;
- ресурсные методические центры и ШМО;

- индивидуальное и коллективное информирование различных групп пользователей информации;
- практикумы;
- открытые уроки;
- опросы, анкетирование;
- тренинги;
- организация педагогических выставок;
- конкурсы педагогического мастерства;
- предметные олимпиады, интеллектуальный марафон, конкурс проектов и др. мероприятия для учащихся;
- привлечение СМИ, видео-, аудиозаписей;
- подготовка дидактического материала;
- «Школа педагога-наставника»;
- «Школа молодого педагога»;
- вебинары;
- участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. научной деятельности;
- руководство методическими объединениями, участие в деятельности экспертных комиссий, апелляционных комиссий, аттестационных комиссий, предметных комиссий, постоянно действующих семинаров, жюри профессиональных конкурсов ;
- профессиональное научное развитие;
- привлечение руководителей методических объединений, победителей ПНПО, учителей, ведущих инновационную деятельность и имеющих большой педагогический опыт к деятельности по повышению квалификации педагогических работников.

8. Управления повышения квалификации работников школы

Этап	Ответственные подразделения	Содержание деятельности
Информационно-аналитический	Директор	Утверждение локальных актов. Осуществление, отбор и расстановка кадров. Анализ запроса педагогов на повышение квалификации. Определение форм и методов повышения квалификации. Утверждение плана прохождения аттестации работников ОУ.
	Методический совет.	Научно-методическое сопровождение педагогической деятельности. Утверждение плана методической работы в учреждении; Экспертиза образовательных программ. Выбор путей инновационных преобразований образовательного учреждения. Организация работы микрогрупп по интересам (проблемные и творческие

		группы). Организация работы опытно-экспериментальных групп.
	Педсовет	Постановка задач развития образовательного учреждения. Утверждение локальных актов. Выработка общих позиций по актуальным проблемам образования. Утверждение образовательной программы школы. Анализ деятельности педагогического коллектива.
	Заместитель директора по УР, курирующий вопросы повышения квалификации	Составление плана, направленного на повышение квалификации педагогов в рамках инновационных преобразований в ОУ. Составление графика прохождения аттестации педагогов. Оказание методической помощи учителям.
	Педагог-психолог	Сбор диагностической информации, подготовка аналитических справок.
	ШМО	Формирование плана повышения квалификации педагогов для решения задач развития образовательного учреждения. Составление плана взаимопосещения уроков. Аудит методических разработок.
	Микрогруппы по интересам	Составление плана работы. Организация работы по одному из инновационных направлений реализации методической темы школы
Внедрение в практику деятельности ОУ форм повышения квалификации с выходом на индивидуальные образовательные	Опытно-экспериментальная группа педагогов	Определение темы экспериментальной деятельности образовательного учреждения. Реализация экспериментальной деятельности.
	Директор	Согласование мероприятий системы повышения квалификации с муниципальной методической службой. Организация стажировок, курсов повышения квалификации. Консультирование всех служб по вопросам модернизации образования.

маршруты педагогов	Методический совет	Утверждение программ: Утверждение планов самообразования. Индивидуальных планов исследовательской работы. Организация работы школы начинающего педагога. Организация постоянно-действующего годовичного семинара (модернизация образования).
	Педсовет	Тематические заседания педсовета по вопросам повышения квалификации
	Заместитель директора по УР, курирующий вопросы повышений квалификации	Организация и проведение различных форм повышения квалификации. Разработка индивидуального маршрута повышения квалификации педагогов. Консультации по вопросам методического обеспечения образовательного процесса.
	Педагог-психолог	Реализация психолого-педагогического сопровождения профессионального роста педагогов. Проведение профилактической, коррекционно-развивающей работы.
	ШМО	Обобщение опыта работы, проведение мастер-классов. Аттестация педагогов. Самообразование педагогических кадров (отчеты). Участие в общешкольных мероприятиях. Обобщение опыта работы педагогов.
	Микрогруппы по интересам	Самообразование педагогических кадров (по отдельным вопросам). Творческие отчеты по теме самообразования
	Опытно-экспериментальная группа педагогов	Экспертиза новых учебных методических пособий; Создание новых образовательных ресурсов. Самообразование педагогических кадров (отчеты). Разработка программы экспериментальной деятельности и ее защита на городском экспертном совете, коллегии департамента образования.

Анализ эффективности действующей внутрикорпоративного повышения квалификации	Директор	Материальное и стимулирование педагогических кадров. Анализ апробации диагностического инструментария эффективности внутришкольной системы повышения квалификации.
	Методический совет	Оценка эффективности проведенной работы через оценку повышения качества, результативности учебно-воспитательного процесса.
	Педсовет	Анализ результатов деятельности образовательного учреждения. Мониторинг профессиональной компетентности педагогов.
	Заместитель директора по УВР, курирующий вопросы повышения квалификации	Мониторинг научно-методической работы. Корректировка отдельных форм реализации системы повышения квалификации. Определение лучших педагогов для предъявления опыта их работы.
	Педагог-психолог	Мониторинг эффективности проведенной работы с педагогическим коллективом. Составление психолого-педагогических рекомендаций по итогам работы.
	ШМО	Анализ эффективности проделанной работы, обобщение работы ШМО и отдельных учителей.
	Микрогруппы по интересам	Мониторинг практической значимости проведенной работы. Выявление направленности работы, которые необходимо использовать в дальнейшем.
	Опытно-экспериментальная группа педагогов	Распространение внедрение инновационных наработок в образовательном процессе.

9. Заключительное положение.

1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2014 г.;
2. Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы образования РФ и Ханты-Мансийского автономно округа -Югра.

Модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников МБОУ «СШ №22»

