

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №3 им. Героя РФ А.Н.Епанешникова»  
Елабужского муниципального района Республики Татарстан  
(МБОУ «Средняя школа №3» ЕМР РТ)**

Утверждаю

Директор школы



Смирнова И.В.

**Программа повышения  
предметной и методической компетентности  
педагогических работников**

**2021 г.**

## Оглавление

Введение .....	3
Цель .....	4
Задачи.....	5
Кадровое обеспечение педагогическими работниками ОО.....	6
Оценка уровня профессиональной компетентности учителя (по Т.Г. Браже).....	7
Система мотивации и стимулирования к профессиональному развитию .....	9
Уровень учебно-методического обеспечения .....	10
Принципы реализации программы.....	11
Направления работы.....	12
План работы по реализации программы.....	13
Заключение .....	15

## Введение

Развитие системы общего образования выдвигает особенные требования к педагогическим кадрам. Новая школа требует новых учителей, сочетающих фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем, свободно владеющих своей профессией и ориентирующихся в смежных областях деятельности, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Оценка профессиональной компетентности проводится путем сравнения измеренных результатов с какими-либо нормами, средними величинами, а также путем сопоставления их с результатами предыдущих диагностирований с целью выявления характера продвижения в развитии и в профессиональном росте педагога.

Профессиональная компетентность - многофакторное явление, включающее в себя систему знаний и умений учителя, его ценностные ориентации, мотивы деятельности, интегрированные показатели культуры (речь, стиль, общение, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знаний). На основе данного определения могут быть выделены основные параметры профессиональной компетентности, подлежащие оценке:

- мотивационно-ценностный;
- когнитивно-деятельностный;
- эмоционально-процессуальный.

## **Цель**

Цель программы – создание педагогических условий повышения профессиональной компетентности педагогов в школе, соответствующей требованиям сегодняшнего дня и обеспечивающей возможность развития школы как современного образовательного учреждения.

## Задачи

Задачи программы:

- повышение профессиональной компетентности педагогов с учетом общего направления развития ОУ, выбранного профиля обучения, особенностей форм обучения, реализуемых ОУ, выбора образовательных программ, контингента учащихся;
- отбор средств программно-дидактического обеспечения процесса повышения профессиональной компетентности педагогов школы;
- формирование рефлексивной позиции педагогов в отношении своей профессиональной деятельности средствами образовательной и самообразовательной деятельности;
- поддержание благоприятного психологического климата в новых условиях само- и взаимооценки, распространение и поощрение передового педагогического опыта.

Проблемы, которые призвана решать программа

1. В коллективе существует группа педагогов, высказывающих неудовлетворенность уровнем своей профессиональной подготовки и выражающих желание повысить свою профессиональную компетентность.
2. Результаты анкетирования показывают, что значительная часть учителей считает, что в их профессиональной компетентности «западет» методическая компетентность, отсутствуют знания и (или) опыт работы по новым технологиям и формам работы (в частности, в профильных классах старшей школы, или в классах, значительная часть учащихся в которых имеют специальные потребности к обучению).
3. Отсутствие личностно-ориентированной и практической направленности существующего процесса повышения профессиональной компетентности делают традиционный процесс повышения педагогического мастерства малоэффективным.
4. Использование устаревших форм и методов (методические совещания, теоретические занятия) не способствуют развитию интереса и мотивации педагога к повышению своей профессиональной компетентности.

## Кадровое обеспечение педагогическими работниками ОО

Учебно-воспитательный процесс в школе осуществляет 37 педагогический работник.

Из них 36 человек (98%) имеют высшее образование, 1 (2%) – среднее специальное образование. Высшую категорию имеют 6 педагогов (16%), учителей первой категории – 13 (35 %), соответствие – 10 человек (27%), не имеют категории 8 человека.

### Возрастная категория педагогов

Возраст	2020-2021
До 35 лет	18
35-50 лет	13
Свыше 50 лет	6

### Стаж работы в образовании:

Педагогический стаж	2020-2021
До 5 лет	5
5-10 лет	13
10-20 лет	10
Свыше 20 лет	9

## Оценка уровня профессиональной компетентности учителя (по Т.Г. Браже)

Параметры	Критерии	Показатели	Инструментарий
Мотивационно-ценностный	Отношение учителя к усвоению новых знаний, готовность к обучению и профессионально-личностному развитию (мобильность)	Личностный смысл получения знаний, Структура профессиональной мотивации; Степень готовности реализовать полученные знания и умения в послекурсовой педагогической деятельности	Анкеты
Когнитивно-деятельностный	Результативность деятельности учителя, наличие у него осознанных критериев оценки этих результатов, умение применять их на практике.	Наличие устойчивых значительных результатов в обучении и воспитании школьников. Глубина и обоснованность анализа результативности деятельности учителя. Уровень подготовки учащихся. Глубина, логичность, обоснованность выводов о направлениях совершенствования профессиональной деятельности. Степень самокритичности учителя. Направленность самообразования учителя (узко профессиональная, широко личностная).	Комплект диагностических и обучающих методик
	Уровень теоретических знаний и умений в области базовой науки и методики преподавания предмета, готовность и способность соотнести с ними свою практику, совершенствовать именно на их основе практическую работу	Владение имеющимися традиционными решениями профессиональных задач. Новизна методических приемов, новаторство учителя. Знание новой литературы в области предмета и методики его преподавания, владение знаниями в области истории методики. Умение анализировать проблемно полученную из профессиональной литературы информацию. Умение понять методическую идею и оценить её. Умение оказать методическую помощь при затруднениях школьников.	
	Уровень включенности в инновационные решения и их обоснованность.	Качество представленных разработок (глубина, научная обоснованность, практическая значимость, последовательность изложения материала). Уровень осмысления проблемы (понимание значимости интеграции, знание ее основных типов и направлений; решение проблемы на практическом уровне).	

Параметры	Критерии	Показатели	Инструментарий
		Качество представленных образцов имеющих новых практических решений актуальных проблем преподавания (точность в выборе проблемы; глубина, научная обоснованность, практическая значимость разработок).	
	Умение профессионально грамотно анализировать не только свой опыт, но и опыт коллег	Качество анализа опыта коллег (знание опыта коллег, умение изучить и сопоставить по точно выбранной проблеме, выделить общее и специфическое в их деятельности, убедительно аргументировать выводы).	
	Владение методами педагогического исследования.	Уровень овладения комплексом исследовательских умений (понимание, использование в практике, обоснованность суждений). Качество исследовательской программы, представленной учителем: актуальность выдвинутой проблемы; научная обоснованность; самостоятельность в ее разработке; новизна, практическая значимость.	
	Владение профессионально-речевой культурой, включенность в другие области духовной культуры как показатель богатства личности педагога	Разносторонность интересов, речевая грамотность.	
	Знание основ педагогики, психологии и философии.		
Эмоционально-процессуальный	Удовлетворенность всех участников образовательного процесса организационно-педагогическими условиями обучения и воспитания, содержанием занятий, соответствием содержания и организации курсов в целом их потребностям и интересам.	Удовлетворенность процессом обучения и его результатами	Анкеты

## Система мотивации и стимулирования к профессиональному развитию

Факторы, препятствующие повышению профессиональной компетентности педагогов	Факторы, стимулирующие повышение профессиональной компетентности педагогов
профессиональная неудача синдром профессионального выгорания отсутствие поддержки со стороны администрации школы ограниченные ресурсы недостаток времени состояние здоровья ограниченные ресурсы отсутствие объективной информации о себе	сформированность рефлексивной позиции педагога в отношении своей профессиональной деятельности средствами образовательной и самообразовательной деятельности обучение на курсах новизна деятельности занятие самообразованием поддержка со стороны администрации интерес к работе доверие пример и влияние коллег возрастающая ответственность и возможность получения признания

Мотивы	Стимулы
1.Реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности	1.1. Проведение мастер-класса для учителей школы, района. 1.2.Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе.
2.Личное развитие, приобретение новой информации.	2.1. Направление на стажировку или курсы. 2.2. Предоставление времени на методическую работу 2.3.Творческий отпуск в каникулярное время. 2.4.Дополнительные дни к отпуску. 2.5.Оплата научно-методической литературы. 2.6.Содействие в переподготовке по интересующей учителя специальности.
3.Самоутверждение, достижение социального успеха.	3.1.Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары. 3.2. Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий. 3.3. Представительство от школы на ответственных мероприятиях районного, областного значения. 3.4. Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы школы. 3.5. Получение права на проведение семинаров для своих коллег. 3.6.Рекомендация учителя для работы в экспертных группах.
4.Потребность быть в коллективе	4.1.Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.
5.Стабильность, защищенность.	5.1.Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе.
6.Состязательность.	6.1.Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства. 6.2.Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства «Учитель года»

## **Уровень учебно-методического обеспечения**

Методическая работа в школе направлена, прежде всего, на создание условий для развития творческого потенциала каждого учителя. Основными ее формами являются педагогические советы, методические семинары, конкурс учебно-методических разработок, индивидуальные методические консультации, участие педагогов в районном конкурсе «Учитель года», открытые уроки и мастер-классы, творческие отчёты. Деятельность школьных методических объединений направлена на координацию деятельности педагогов, подготовку и проведение педагогических советов, методических семинаров, экспертизу и анализ результатов деятельности, организацию форм повышения квалификации педагогических работников.

Школа, в основном, обеспечена учебно-методической литературой, программами, но на протяжении многих лет отсутствуют периодические издания, электронные издания.

## **Принципы реализации программы**

При реализации программы используются принципы:

- Систематичность
- Демократичность
- Целесообразность
- Объективность
- Личностная ориентированность
- Гуманизм

## Направления работы

- Активные и интерактивные формы обучения для повышения методической компетентности.
- Работа в творческих группах по проектам (ситуации основанные на имеющемся педагогическом опыте).
- Практико-ориентированные семинары, круглые столы, коммуникативные тренинги.
- Курсовая подготовка (в том числе и группами).
- Взаимопосещение и анализ уроков.
- Проведение педагогических советов по проблемам развития
- Подготовка методических материалов и проблемных публикаций, творческие отчёты.
- Аттестация. Повышение категории.
- Расширение поля профессиональной деятельности.
- Получение дополнительного образования.
- Освоение новых видов профессиональной деятельности.
- Апробация новых учебников и учебных курсов.
- Обучение ИКТ. Совершенствование навыков, освоение новых программ.
- Участие в работе районных профессиональных объединений педагогов, конференциях, выставках.
- Участие в конкурсах профессионального мастерства.
- Создание предметного кабинета как творческой лаборатории учителя.
- Рефлексия. Самоанализ. Построение индивидуальной траектории профессионального развития.
- Создание портфолио учителей.

**План работы по реализации программы  
на 2021-2022 учебный год**

№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	<p>Анкетирование учителей «Уровень удовлетворённости профессиональной деятельностью»</p> <p>Анкета «Оценка потребностей в развитии и саморазвитии»</p> <p>Тест определения эмпатийных тенденций (Л.М Митина)</p> <p>Тест “Коммуникативная компетентность”</p> <p>Тест “Оценка самоконтроля в общении” (М.Снайдер)</p> <p>Тест “Оценка уровня коммуникативных особенностей педагога” (В.Ф. Ряховский)</p> <p>Тест определения педагогического стиля (А.А.Леонтьев)</p> <p>Анализ результатов. Определение приоритетных направлений фронтальной и индивидуальной работы.</p> <p>Планирование. Корректировка плана работы.</p> <p>Собеседования с педагогами.</p>	1.06 -1.10	Заместитель директора по УВР
2	<p>Планирование аттестации педагогических кадров.</p> <p>Работа учителей над самоанализом.</p>	1.03 – 10.06.	Заместитель директора по УВР, аттестующиеся учителя
3	<p>Методический семинар «Структура самоанализа».</p>	апрель	Заместитель директора по УВР
4	<p>Педагогический совет «Оценка и самооценка профессиональной компетентности учителя. Портфолио»</p>	октябрь	Заместитель директора по УВР, руководители МО
5	<p>Подготовка учителями планов самообразования.</p> <p>Круглый стол «Программа личностного развития учителя»</p>	ноябрь	Заместители директора по УВР
6	<p>Организация консультирования учителей по вопросам использования НИТ в учебном процессе</p>	В течение года	Заместитель директора по УВР
7	<p>МС «Рабочая программа учителя»</p>	май	Заместитель директора по УВР
8	<p>Создание дидактических материалов (наглядных пособий, карточек, слайдов, презентаций, видео- и звукозаписей, тестов и др. сопровождения уроков)</p>	В течение года	Заместитель директора по УВР
9	<p>Работа творческих групп учителей, учителей и учащихся по созданию УМП, презентаций</p>	В течение года	Заместитель директора по УВР, руководители МО
10	<p>Творческий отчёт группы учителей по итогам курсов повышения квалификации</p>	май	Заместитель директора по УВР
11	<p>Круглый стол учителей «Участие в творческих конкурсах»</p>	сентябрь	Заместитель директора по УВР, руководители МО

12	Круглый стол "Информационные технологии в учебном процессе. Проблемы и перспективы"	октябрь	Заместитель директора по УВР, руководители МО
№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
13	Круглый стол «Реализация ФГОС НОО, ООО, СОО. Проблемы и перспективы»	Ноябрь	Заместитель директора по УВР, руководители МО
14	Аттестация учителей	В течение года	Заместитель директора по УВР
15	Курсовая подготовка	В течение года по плану	Заместитель директора по УВР
16	Открытые уроки и воспитательные мероприятия	По планам МО и воспитательной работы в течение года	Руководители МО, классные руководители, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
17	Работа экспертного совета по распределению стимулирующей части ФОТ, совершенствование методов поощрения.	В течение года	Директор
18	Школьный фестиваль педагогических идей	Март	Заместитель директора по УВР
19	Конкурс «Учитель года»	Январь-февраль	Заместитель директора по УВР, руководители МО
20	Совещание при директоре «Итоги аттестации учителей»	Март	Заместитель директора по УВР
21	Круглый стол «Портфолио учителя»	Май	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
22	Творческие отчёты МО	По плану школы в рамках предметных недель	Руководители МО
23	Совещание при директоре "Анализ работы по реализации программы повышения учебном году. Планирование работы на следующий год"	Май	Директор

## **Заключение**

Инновационные процессы, происходящие сегодня в социально-экономической жизни общества, предъявляют новые требования не только к уровню образованности выпускника школы, но и к уровню профессиональной квалификации и компетентности современного учителя.

Возросли требования к профессиональной компетентности педагогов в новых условиях. Результативность педагогической деятельности может быть обеспечена лишь при высоком уровне профессионально-педагогической компетентности учителя.

Сегодня школе нужны педагоги, как глубоко владеющие психолого-педагогическими знаниями и понимающие особенности развития школьников, так и являющиеся профессионалами в других областях деятельности, способные помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Внимательные и восприимчивые к интересам школьников, открытые ко всему новому, учителя – ключевая особенность современной школы. Создание условий для профессионального роста педагогов - одна из важнейших задач администрации школы и программы развития образовательного учреждения в целом.