

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение муниципального образования город Краснодар средняя общеобразовательная школа № 99

Программа роста педагогов МАОУ СОШ № 99 на 2019-2022 учебный год

Краснодар, 2019

Цель и задачи Программы

Цель: Сформировать целевую позицию (профессиональную, личностную, духовную зрелость) педагогического коллектива и отдельного педагога на основе его профессионально-личностного развития.

Задачи:

1. Повышение качества образования обучающихся школы во взаимосвязи с повышением уровня продуктивности педагогической деятельности педагогов;
2. Формирование коллективных и индивидуальных целей педагогического коллектива;
3. Внедрение передовых педагогических технологий;
4. Готовность педагогического коллектива к следующему этапу профессионального развития.

Этапы реализации Программы:

I этап – Подготовительный (2019 – 2020 уч.г.)

Задачи:

1. Разработка модели развития профессиональной позиции учителя;
2. Разработка модели управления профессиональным развитием педагогического коллектива;
3. SWOT-анализ профессиональной среды и уровня педагогической деятельности;
4. Разработка системы мониторинга профессионально-личностного развития учителя и педагогического коллектива.

II этап – Формирующий (2019 – 2021 уч.г.г.)

Задачи:

1. Управление профессионально-личностным развитием педагогического коллектива на основе моделей;
2. Мониторинг профессионально-личностного развития учителя и педагогического коллектива;
3. Мониторинг качества педагогической деятельности.

III этап – Результативно-оценочный (2021 – 2022 уч.г.)

Задачи:

1. Анализ уровня сформированности профессиональной позиции учителя и педагогического коллектива в целом;
2. Анализ уровня профессионально-личностного и организационного развития педагогического коллектива;
3. Анализ мотивационно-ценностной среды педагогического коллектива;
4. Анализ уровня готовности к инновационной деятельности;

5. Анализ уровня включённости в инновационную деятельность;
6. Анализ динамики внедрения инновационных технологий в обучении и воспитании.
7. Корреляционный анализ профессионально-личностного развития педагогического коллектива и качества образования школьников

Стратегия реализации Программы

Программа профессионального роста каждого учителя представляет собой модуль, имеющий цель, задачи, содержание деятельности, методы реализации, конечный результат с указанием сроков выполнения. Представляется целесообразным её построение **на основе четырёх принципов**:

1) уровневый подход к повышению квалификации с учётом групп учителей в соответствии с квалификационными разрядами;

2) оптимальное сочетание трёх функций повышения квалификации: адаптивной – оперативная переподготовка учителей с учётом изменения целей и задач содержания образования; развивающей – обеспечение творческого роста на основе вовлечения учителя в инновационный режим развития, опережающей направленности, способствующей активному внедрению достижений педагогической науки и передового опыта в инновационном процессе школы; компенсаторной – совершенствование методической подготовки учителя, связанной с устранением затруднений в практической деятельности;

3) сочетание повышения квалификации с развитием творческого потенциала;

4) интеграция теоретико-практической, методической и технологической подготовки, обеспечивающей планомерный, целенаправленный профессиональный рост учителей от знания своих затруднений и сущности опыта до развития инновационного опыта, развивающегося на основе идей экспериментальной работы, проводимой учителем в течение ряда лет.

Программа профессионального роста учителя выстраивается на основе следующих **процессуальных действий**:

- оказание помощи учителю в выборе темы исследования с учётом его потенциальных возможностей и педагогического мастерства;

- отбор научной и научно-методической литературы по теме исследования;

- разработка различного рода творческих заданий промежуточного и итогового характера по теме индивидуального исследования с учётом конечных и промежуточных целей и итоговых показателей развития школы по годам;

- систематизация, классификация этих заданий с учётом плана работы по программе профессионального роста на каждый год;

- анализ результатов собственной деятельности. Конструирование собственной педагогической системы на основе обобщения результатов опытно-экспериментальной работы (внедрение достижений педагогической науки и передового педагогического опыта, проводимого без эксперимента);
- преобразование новаций в инновационный опыт учителя путём выстраивания системы этих новаций с опорой на учебно-исследовательский процесс;
- разработка программы ориентировочного внедрения результатов инновационного опыта учителя;
- оказание помощи в создании творческой или исследовательской лаборатории учителя.

Конечным результатом работы учителя по избранной теме исследования может стать обобщение материала в форме курсовой работы на курсах повышения квалификации, что даст возможность реализовать принцип непрерывности в системе профессионального образования. Полагаем, что взаимосвязь работы учителя по теме исследования в школе с темой курсовой работы на курсах повышения квалификации значительно облегчит учёбу учителя за пределами школы и одновременно после прохождения курсов повышения квалификации уже в школе расширит и углубит работу над темой исследования.

Идеи инновационного опыта учителя активно распространяются среди методических объединений учителей и отдельных творческих групп. В существующей системе повышения квалификации в КОРПУСЕ (проблемный педсовет – методические оперативки – тематический педсовет-семинар – научно-практическая конференция по результатам экспериментальной работы – научно-методическая конференция) все эти формы тесно связаны между собой и одна форма повышения квалификации логично продолжает другую. При таком подходе к работе над программой профессионального роста учителя его профессиональная культура на первых порах растёт за счёт теоретико-практической, а позже – за счёт методолого-технологической подготовки.

Результатом всей этой деятельности за 5-6 лет может стать творческая (исследовательская) лаборатория каждого учителя. В конечном итоге, полагаем, свыше 70% педагогов от общего числа членов педагогического коллектива после шести лет работы, а после восьми лет, полагаем, – свыше 90% от общего состава педагогов будут работать над программой профессионального роста в условиях инновационного развития школы, становясь соавторами инновационных образовательных технологий.

План реализации

№	Содержание деятельности	Годы развития (по учебным годам)			
		2019-2020	2020-2021	2021-2022	Итог
1	2	3	4	5	6
1	Управление становлением профессиональной позиции учителя и педагогического коллектива.				
1	Разработка модели профессиональной позиции педагогического коллектива	X			
1	Разработка модели профессионального подхода к управлению профессиональным развитием педагогического коллектива	X			
1	SWOT- анализ состояния профессиональной среды и педагогической деятельности.	X			
1	Разработка и реализации профессиональной стратегии управления организационным развитием («Непрерывное профессиональное образование», «Инновационная деятельность», «Мотивация»)	X	X	X	X
1	Разработка и реализация системы мониторинга профессионально-личностным развитием		X	X	X
2	Профессионально-личностное развитие педагогического коллектива				
2	Непрерывное профессиональное образование (реализация блока-модуля «Непрерывное профессиональное образование» профессиональной стратегии управления организационным развитием)	X	X	X	X
2	Непрерывное профессиональное образование в системе повышения квалификации, высшего образования и переподготовки:	X	X	X	X
2	Непрерывное профессиональное образование на базе школы: <ul style="list-style-type: none"> • обучающие педагогические советы и заседания органов коллегиального управления, практические занятия, информационно- 	X	X	X X	X X

	<p>методические занятия (совещания);</p> <ul style="list-style-type: none"> • научно-практические конференции; • лекции и семинары с приглашением учёных-педагогов; • в системе работы методического кабинета, методических объединений, проблемных кафедр, инициативных творческих групп; • школа молодого учителя; • организация самообразования педагогических работников; • в системе участия в управлении школой; • программы индивидуального развития педагогов. 	X X X X	X X X X	X X X X	X X X X
2	<p>Школьно-внешкольные формы профессионального развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в конкурсах педагогического мастерства (на школьном, районном, городском, региональном, международном уровнях); • разработка конкурсных проектов по программам фондов и грантов; • участие в конференциях, фестивалях и т.п. на различных уровнях; • дистанционное обучение. 	X	X X X	X X X X	
2	Организация инновационной деятельности	X	X	X	X
2	<p>Системные инновации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание условий для участия учителей в управлении инновационным процессом в системе деятельности: • научно-методического совета; • проблемных объединений (психологии, технологий обучения, технологий воспитания, здоровьесберегающих технологий); • временных и постоянных инициативных творческих групп и лабораторий; 	X	X	X	X

	<ul style="list-style-type: none"> • методического кабинета и совета методического кабинета; • профориентационного центра; • научно-исследовательская деятельность проблемных кафедр • практическая инновационная деятельность всех субъектов образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> • сопровождение образовательного процесса • создание комфортной среды в воспитании и концепции системы воспитания. 	X	X	X	
2	<p>Модульные инновации:</p> <p>а) инновации в системе обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация обучения в профильных классах; - реализация образовательных программ с углублённым изучением предметов: <ul style="list-style-type: none"> математики, английского языка, русского языка и литературы; - реализация программ профильного обучения: <ul style="list-style-type: none"> физико-математического профиля, гуманитарного профиля, эколого-валеологического профиля, технологического профиля; - внедрение концентрической системы обучения (история, биология); - реализация образовательной программы «Начальная школа XXI века». 	X	X	X	X
		X	X	X	X
2	<p>Частные инновации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и реализация отдельных учебных программ вариативных курсов; 	X	X	X	X

	- внедрение инновационных педагогических технологий.				
2	Мотивация				X
2	<p>Повышение уровня организационной культуры педагогического коллектива:</p> <ul style="list-style-type: none"> • совершенствование формальной структуры деятельности (структура управления «по вертикали», распределение функционала и ответственности руководителей, упорядоченность и фиксированность процедур функционирования школы, система планирования и т.п.); • формирование корпоративной культуры: <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение условий для участия в управлении школой, - обеспечение информационно-коммуникационной сети коллектива, - разработка и реализация программы развития коллектива (достижение ценностно-ориентационной зрелости, организованности, сплочённости и т.п.); • создание и реализация системы косвенного воздействия на ценности, отношения и поведение членов коллектива. 	X	X	X	
2	<p>Повышение уровня экологической среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оптимизация теплового, светового, воздушного режимов; • оптимизация санитарно-гигиенических условий; • совершенствование дизайна и эстетики помещений; • совершенствование работы столовой; • обеспечение условий для отдыха; • материально-техническое обеспечение образовательного процесса. 	X	X	X	X
2	<p>Повышение уровня профессиональной среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение условий для участия в управлении - 	X	X	X	

	<p>реализация блока-модуля «Управление»;</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение условий для профессионального взаимодействия, роста и карьеры - реализация блока-модуля «Непрерывное профессиональное образование»; • организация инновационной деятельности, получение статуса «новатор – экспериментатор» - реализация блока-модуля «Инновационная деятельность»; • обеспечение условий социального принятия в коллективе (Программа развития педагогического коллектива); • обеспечение условий профессиональной адаптации (Школа молодого учителя). 	X	X	X	
		X X	X	X	
		X	X X	X X	
2	<p>Реализация внешних стимулов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание и реализация гибкой и оперативной системы морального поощрения; • создание и реализация гибкой и оперативной системы материального вознаграждения. 	X	X	X	X X X

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ФАЙЛ ПЕДАГОГА

1) Хранится в учебной части постоянно и включает следующие материалы:

- тетрадь посещения уроков и занятий педагога;
- тетрадь взаимопосещения уроков и занятий коллег;
- диагностические материалы по различным аспектам педагогической и методической деятельности педагога;
- индивидуальный план профессионального саморазвития педагога.

2) В характеристику по итогам учебного года заносят показатели успешности педагогической деятельности педагога.

I. Профессионально-технологические умения в диагностической, проектировочной, организаторской и коммуникативной деятельности (*заполняется по итогам наблюдений, анализа посещенных уроков, внеклассных мероприятий, анкетирования, тестирования и пр.*)

II. Культура профессионального саморазвития (*анализ планов самообразования и эффективности их реализации*).

III. Состояние кабинета и внеклассной работы учителя по предмету (*анализ системности в применении и хранении дидактического, раздаточного материалов, НОТ учителя, качество разработки и результаты проведенных мероприятий, владение методикой самоанализа*).

IV. Осуществление мониторинга и результаты учебной деятельности учащихся (*анализ видов оценки, применяемых учителем, системность этой работы, анализ результатов к/р, тестов, срезов по предмету*).

V. «Независимые характеристики и оценки» работы учителя (*результаты диагностики, материалы социологических опросов коллег, учащихся и их родителей*).

УРОВНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

1. Базовой характеристикой деятельности педагога считают **педагогическую умелость**, под которой понимают достаточно хорошее владение им системой обучающих и воспитательных умений и навыков, которые в своей совокупности позволяют ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на грамотном профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения и воспитания школьников. Совокупность различных профессиональных умений учителя (воспитателя) называют **педагогической техникой**.

В понятие «педагогическая техника» принято включать две группы компонентов.

Первая группа связана с умением педагога управлять своим поведением:

- владение своим организмом (*мимика, пантомима*);
- управление эмоциями, настроением (*снятие психического напряжения, создание творческого самочувствия*);
- социально-перцептивные способности (*внимание, наблюдательность, воображение*);
- техника речи (*дикция, темп речи*) и др.

Вторая группа компонентов педагогической техники связана с умением воздействовать на личность и раскрывает технологическую сторону педагогического процесса: дидактические, организаторские, конструктивные, коммуникативные, диагностико-аналитические и другие умения.

Педагогическая техника как форма организации поведения учителя представляет собой комплекс профессиональных умений, в том числе актерских и режиссерских, связанных с умением управлять собой и умением взаимодействовать в процессе решения педагогических задач.

2. Следующей ступенью профессионального роста педагога является ***педагогическое мастерство***, под которым традиционно понимают доведенную до высокой степени совершенства обучающую и воспитательную умелость, отражающую особую отшлифованность методов и приемов применения психолого-педагогической теории на практике, благодаря чему обеспечивается высокая эффективность учебно-воспитательного процесса. Сегодня также оно включает как минимум еще четыре компонента: систему знаний, специальных способностей, педагогическую технику и гуманистическую направленность личности.

3. *Готовность к нововведениям* – это такое личностное проявление творческого стиля деятельности, в котором своеобразно сочетаются определенная личностная направленность (*стремление, потребность внедрять новое*), знания и практические умения реализовать новые способы и формы осуществления профессиональной деятельности (*«сплав» психологической, теоретической и практической готовности*).

4. *Педагогическое творчество*, по мнению этих авторов, есть более высокий уровень квалификации учителя. Оно связано не столько с продуцированием новых идей и принципов, сколько с их модернизацией, видоизменением.

5. Готовность педагога к созданию авторской технологии, характеризующейся согласованностью методических приемов, оригинальностью их сочетания в целостной системе, соответствующей единому замыслу и личностному опыту учителя, авторскому стилю его педагогической деятельности – один из важнейших показателей личностного развития.

6. Важнейшим условием, механизмом и результатом формирования готовности педагога к созданию авторской педагогической (дидактической, воспитательной, образовательной) технологии является индивидуальный **авторский стиль деятельности педагога.**

7. Разработка и усовершенствование образовательных программ – одно из самых распространенных направлений новационного педагогического поиска в образовательных учреждениях.

8. Высшим уровнем профессионального саморазвития педагога является создание им собственной **авторской системы работы,** состоящей из индивидуальной дидактической, индивидуальной воспитательной и индивидуальной методической систем.

РОЛЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ САМОРАЗВИТИЯ

Важное умение любого учителя – это составление **индивидуального плана профессионально-личностного саморазвития.** Самостоятельно написать качественный индивидуальный план повышения квалификации в состоянии только зрелый педагог, хорошо осознающий собственные проблемы и стремящийся к профессиональному совершенству. Поэтому педагогам необходимо подсказать, что можно использовать для совершенствования своего профессионального мастерства, какими возможностями общей системы методической работы в школе стоит воспользоваться. Нужно стремиться, чтобы сама процедура разработки индивидуального плана не была забюрократизирована и не приобретала формальный характер. Задача руководителя состоит в том, чтобы планирование профессионального развития постепенно становилось для педагога не только обязанностью, но и внутренней потребностью, помогало ему продвигаться вперед, не останавливаясь на достигнутом.

Индивидуальный план отличается от общего тем, что в нем полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большее место отводится самообразованию и обучению на рабочем месте. То есть учитель предстает сформировавшимся субъектом профессионального развития.

СТИМУЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Мотивы к труду работника школы	Вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития
<p>Мотив самостоятельности, реализация себя в педагогической деятельности как творческой</p>	<ul style="list-style-type: none"> – открытие собственного мастер-класса для учителей района или города при условиях договорной оплаты труда; – повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать наиболее удобный (желаемый) график работы (расписания); – содействовать в получении гранта на реализацию интересующего проекта; – содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы и ее распространение в районе
<p>Мотив личного развития, приобретения новой информации</p>	<ul style="list-style-type: none"> – направление на стажировку или престижные курсы; – представление времени на методическую работу (работа на дому); – творческий отпуск в каникулярное время; – дополнительные дни к отпуску; – оплата второго высшего образования (переподготовки) по интересующей учителя специальности; – оплата научно-методической литературы
<p>Мотив самоутверждения, достижения социального успеха</p>	<ul style="list-style-type: none"> – направление на различные проблемные конференции, семинары региональные и российские; – содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций; – представительство от школы на ответственных мероприятиях (<i>район, город, область, республика</i>);

	<ul style="list-style-type: none"> – привлечение к руководству методическими службами школы; – получение права на проведение семинаров, курсов для коллег на платной основе; – рекомендация учителя для своего курса в ИПК; – назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей с оплатой этой работы
Потребность быть в коллективе	<ul style="list-style-type: none"> – вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы
Мотив стабильности, защищенности, обеспеченности в старости	<ul style="list-style-type: none"> – представление оплачиваемых часов на методическую работу; – гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, инспекторов; – гарантия имеющегося статуса положения в коллективе
Мотив состязательности	<ul style="list-style-type: none"> - содействие в выдвижении на всероссийский конкурс; - присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства с назначением годовой надбавки к зарплате

План саморазвития педагога.

Профессионально-личностное становление и развитие педагога проходит ряд этапов:

- 1) самосознание (самооценка)
- 2) планирование
- 3) реализация
- 4) самоконтроль

Первый этап. «Самооценка. Самосознание»

«Сильным, опытным становится педагог,
который умеет анализировать свой труд»

Работа педагога начинается с анализа своей деятельности, с самоизучения, осознания своих успехов и неудач, с недовольства собой, которое возникает в процессе сравнения своих результатов работы с достижениями других людей, коллег, оценки своих поступков, анализа своих переживаний.

1) Диагностическая карта затруднений педагога

№	Содержание объектов наблюдений	Показатель
	Знания:	
1	Содержание предмета	
2	Методика преподавания предмета	
3	Основные вопросы педагогики и психологии	

	Умения:	
1	Определять цели занятия	
2	Отобрать содержание материала к занятию в соответствии с поставленной целью	
3	Планировать и организовывать самостоятельную деятельность обучающихся	
4	Использовать разнообразные формы работы на занятии	
5	Осуществлять дифференцированный подход к обучению	
6	Оценивать результат занятия согласно поставленной цели	
7	Отслеживать результаты деятельности у обучающихся в объединении	
8	Организовать работу по ликвидации пробелов в знаниях	
9	Развивать и поддерживать интерес к занятию	
1	Ясно и четко излагать материал	

Наличие перечисленных параметров отмечается знаком «+», использование на высоком уровне «+ +», отсутствует или неудачное применение – знаком «-« или «--«.

2) Тетрадь успеха

(готовность педагога к внедрению образовательных технологий)

№	Аспект инновационной деятельности	Степень овладения			
		Очень к кая	высокая	средняя	отсутст
	Знания				
1	Знания возрастной психологии, умение учитывать ее при организации обучения				
2	Знание и понимание проблем современного образования				
3	Знания и умения использовать методы исследования:				
3	Изучение литературы				
3	Метод наблюдения				
3	Социологические методы				
3	Метод устных опросов				
3	Метод хронометрирования				

	Умения				
1	Анализ полученной информации				
2	Управление деятельностью учебной группы				
3	Отбор и структурирование учебного материала				
4	Обобщение и описание опыта своей работы				
5	Создание авторской программы				
6	Владение методиками:				
6	Организация самостоятельной и индивидуальной работы обучающихся				
6	Отслеживание результатов деятельности у обучающихся				
6	Составление тестовых заданий, контрольно-измерительных материалов				
6	Рейтинговая система оценки знаний обучающихся				
6	Составление и использование алгоритмов				

6	Организация проблемного обучения				
6	Организация коррекционной работы для ликвидации пробелов в знаниях обучающихся				

3) Изучение факторов творческого саморазвития (по В.И. Андрееву)

Факторы саморазвития	Оценка (по 10-балльной шкале)
<p>I. Социальные.</p> <p>1. Уровень заработной платы</p> <p>2. Бытовые условия</p> <p>3. Жилищные условия</p> <p>4. Условия для полноценного досуга, ыха</p> <p>5. Уровень и качество медицинского луживания</p> <p>6. Условия для продолжения азования, повышения квалификации</p> <p>7. Условия для самообразования</p> <p>8. Наличие необходимой психолого- агогической литературы</p> <p>9. Нравственно-психологический климат ллективе</p>	
<p>II. Организационно- агогические</p>	

<ol style="list-style-type: none"> 1. Демократизм и творческий стиль в управлении учебным заведением. 2. Уровень организации методической работы в учебном заведении. 3. Хорошо спланированная экспериментально-исследовательская работа в учебном заведении 4. Аттестация учителей 5. Возможность обучения на курсах повышения квалификации 6. наличие индивидуального плана образования, саморазвития 7. Эффективность работы педсовета для совершенствования учебно-воспитательного процесса 8. Условия, которые создает администрация для творческой самореализации 9. Конкурс «Учитель года» 	
<p>III. Профессионально-педагогические</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профессионализм (высокий уровень профессиональных знаний) 2. Культура педагогического общения. 3. Педагогическое мастерство 4. Интерес к педагогическим 	

<p>овациям, новым технологиям обучения и питания</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Умение творчески использовать опыт 6. Способность к сотворчеству, к сотрудничеству как с учащимися, так и с коллегами. 7. Стремление к высоким результатам своего труда 8. Интерес к новым идеям психологии и педагогики 9. Ваш творческий потенциал 10. Склонности и стремления заниматься экспериментально-исследовательской работой 	
<p>IV. Психологические (важные) качества</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Творческая инициатива 2. Интеллигентность, уровень общей культуры 3. Интерес к педагогическим инновациям 4. Стремление к профессиональному росту, самосовершенствованию 5. Способность к видению психологических проблем 	

6. Способность к самоанализу, к знанию своих достоинств и недостатков	
7. Уровень способности к организации, самоуправлению	
8. Уровень творческого потенциала	
9. Уровень методической педагогической культуры учителя.	
10. Профессиональная компетентность	

Изучив уровень своей компетентности, педагог разумно и объективно анализирует свои суждения, поступки, в конечном итоге – деятельность в целом.

Рефлексия- самоанализ собственных действий и состояний помогает осознать свои недостатки, стимулирует возникновение желания исправлять положение дел, изменить что-то в себе.

Рефлексия побуждает к самооценке – оценке своих особенностей, интересов, склонностей, способностей и т. д., результаты которой позволяют организовать самоизучение.

На этом первый этап закончен, и педагог переходит ко второму.

Второй этап. «Планирование»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГА

Сроки реализации:

	По плану	Реализация
Тема самообразования		

Цели и задачи по теме самообразования		
Список изучаемой литературы		
Каталог образовательных ресурсов сети Интернет		

Выступления (где и когда запланировано)		
Творческое трудничество по теме		
Изучение передового опыта		
Курсы повышения квалификации		
Аттестация		

Третий этап. «Реализация»

Реализация программы предусматривает подбор и анализ литературы, поиск адресов передового педагогического опыта, изучение полученного банка данных по проблеме, оформление картотеки, знакомство с практическим опытом других педагогов, учреждений, посещение курсов, участие в методической работе, подготовка сообщений и методических материалов.

На данном этапе отрабатываются технологии, и осуществляется практическая работа по выбранной теме самообразования.

Четвертый этап. «Самоконтроль»

Самоконтроль- это осознание и оценка педагогом собственных действий, результатов продвижения в саморазвитии.

Самоконтроль позволяет педагогу осознать свое продвижение, сравнить достигнутые результаты с ожидаемыми. Вовремя заметить ошибки, скорректировать дальнейшую программу действий.

Результаты профессионального саморазвития становится стимулом в дальнейшей педагогической деятельности.

Работа педагога по данной программе строится совместно с методистом, который осуществляет руководство творческой деятельностью педагога, оценивает результаты образовательного процесса, нововведений.

Практика самообразовательной деятельности педагога необходима, так как расширяет кругозор, развивает способности к самоанализу, что является залогом успешного развития педагогического коллектива. Поэтому вопросам самообразования должно уделяться значительное внимание.

Одной из форм творческого развития педагога является аттестация, цель, которой стимулирование роста профессионализма, продуктивности педагогического труда, развитие творческой инициативы.

Согласно закону «Об образовании», образовательным является то учреждение, в основе деятельности которого лежат образовательные программы. И сегодня для каждого педагога образовательная программа- главный документ в его деятельности.

Важным компонентом педагогического мастерства является гуманистическая направленность личности педагога, в связи с чем следует обратить внимание на психологические требования к личности педагога.

Педагог должен развивать не только профессиональное мастерство, но и такие качества как умения сопереживать, толерантность, коммуникативность. Он должен быть духовно богатой , творческой, гуманной, граждански активной, конкурентоспособной личностью и человеком культуры.

Для достижения цели необходимо оценить отдельные качества личности.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ

Компетенция	8-10 баллов	6-7 баллов	5 баллов и ниже
1	2	3	4

<p>1. Предметно-методологическая</p>	<p>Отлично ориентируется в современных публикациях по дидактике; следит за современными исследованиями по базовым наукам; что отражено в оборудовании кабинета, организации учебной деятельности, содержании урочной и внеурочной деятельности учеников. Имеет в активе разнообразные методы и приемы работы, в т. ч. групповые, проектные</p>	<p>Использует материал педагогических публикаций время от времени - для подготовки докладов, отчетов. Эпизодически использует информацию о последних достижениях наук в содержании учебного процесса. Групповые, проектные формы работы использует эпизодически</p>	<p>Практически не следит за достижениями в области разработок новых подходов в преподавании своего предмета, не пользуется периодикой. В основном применяет традиционные методики</p>
<p>2. Психолого-педагогическая</p>	<p>Имеет и использует знания о системе учебного успеха ученика, реализует в практике положения теории познавательной деятельности. При обсуждении педагогических воздействий, анализе уроков, результативности учения активно использует понятия, характеризующие</p>	<p>Не имеет целостного представления обо всех ресурсах и условиях учебного успеха ученика. Иногда эти знания носят интуитивный характер, а термины - нечеткие границы, что мешает коллективному обсуждению общих проблем взрослых с</p>	<p>Имеет затруднения в системном подходе к оценке учебных ресурсов ученика. Практически не может самостоятельно охарактеризовать уровень параметров учебного успеха конкретного ученика</p>

	познавательную сферу ученика	одним и тем же учеником	
3. Валеологическая	Хорошо разбирается в теории, постоянно совершенствует свои знания в этом направлении, использует их в реальном учебном процессе. Владеет навыками применения здоровьесберегающих технологий. Владеет знаниями и практическими умениями организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья	Недостаточно свободно ориентируется в перечисленных направлениях, но может самостоятельно проанализировать уровень здоровьесбережения образовательной среды на своих уроках и во внеурочной работе по алгоритму	Практически не владеет знаниями и умениями в этом направлении, нуждается в постоянной помощи наставника или завуча
4. Коммуникативная	Умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строит общение, предупреждая конфликты. Практически не возникают проблемы в общении с учеником	Строит общение по принципу директивно-понимающего, однако не всегда умеет дифференцировать подходы в процессе общения с отдельным ребенком	Не уделяет должного внимания стилю и способам общения, не всегда следует принципу директивно-понимающего общения

<p>5. Медиатехнологическая</p>	<p>Владеет и постоянно использует ИКТ. Все дидактическое оснащение кабинета систематизировано, позволяет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -организовать индивидуализацию; - рационально использовать время и пространство учителя и ученика; -использовать медиатехнологии 	<p>Оснащение учебного процесса требует систематизации для эффективного использования. Учитель эпизодически использует ИКТ</p>	<p>Дидактическое оснащение требует доработки по содержанию, форме и количеству. Учитель не использует ИКТ, в основном ставит и реализует предметные цели в организации учебного процесса</p>
<p>6. Управление системой «учитель – ученик»</p>	<p>Умеет выделить и проанализировать цели и результат учебного процесса и его условия. Умеет проектировать, реализовать и анализировать результативность программы развития ученика средствами своего предмета</p>	<p>Может проанализировать свою деятельность по предложенному алгоритму и скорректировать цели, условия учебного процесса</p>	<p>Практически не использует принцип планирования от конечной цели, самоанализ чаще всего строится на эмоциях, ощущениях</p>

7. Трансляция собственного опыта	Может самостоятельно подготовить, оформить статью, доклад, отчет, не требующий правки и научной и предметной редактуры	Требуется помощь для сис- тематизации, структури- рования, обобщения, вы- водов	Практически не может сам обобщить свой опыт
8. Исследова- тельская	Владеет навыками педагогического экспериментирования при минимальной помощи научного руководителя. Умеет проанализировать результаты внедрения инновации	Может внедрить иннова- цию, но для ее планирования и анализа нуждается в научном руководстве	Не может или затрудняет- ся планировать внедрение инноваций, прогнозиру- вать результат такого вне- дрения
9. Профессиональ- ная	Постоянно повышает свой профессиональный уровень, активно участвует в профессиональных конкурсах, смотрах. Для выбора направления самосовершенствования руководствуется самоанализом, рекомендациями методистов и администрации школы	Повышает квалификацию, однако для выбора содержания и форм требуется методическая помощь	Довольствуется методиче- ским "багажом", получен- ным только в результате собственного опыта. По- требность в профессио- нальном росте слабо вы- ражена