

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАВКАЗСКИЙ РАЙОН

Методическое сопровождение профессионального роста педагогов

Автор: Е.В.Риккер,
руководитель МКУ ОмЦ,
тел.: 8-964-91-91-482,
Email: my-omc@mail.ru

Методическое сопровождение профессионального роста педагога

Одним из важных направлений деятельности системы образования в условиях непрерывной модернизации является развитие кадрового потенциала, приоритетность которого отражено в Стратегии развития российского образования до 2020 года, Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», федеральных образовательных стандартах.

Современное общество выдвигает определённый социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения. Этот заказ сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

Во главу угла в отрасли образования ставится формирование кадрового резерва, повышение квалификации педагогических кадров для работы в современных условиях.

На сегодняшний день существует проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к внедрению новых технологий, к использованию и созданию инновационной и экспериментальной деятельности. Профессиональное развитие педагогических кадров – фактор положительной обратной связи в управлении качеством образования. Поэтому необходима систематическая работа, организованная с педагогами по повышению профессиональной компетентности, которая позволит вывести их на более высокий уровень.

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Поэтому понятие профессиональной компетентности педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

Профессионально компетентным можно назвать педагога, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании воспитанников (обучающихся), работает творчески, восприимчив к педагогическим инновациям, способный адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества. Изменения, происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога, т. е. его профессиональной компетентности.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, нами были определены основные пути развития его профессиональной компетентности:

- Система повышения квалификации;
- Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию (первая, высшая);
- Самообразование педагогов;
- Активное участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, мастер-классов и т.д.;
- Владение современными образовательными технологиями, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование;
- Овладение информационно-коммуникационными технологиями;
- Участие в различных конкурсах профессионального мастерства, исследовательских работах, экспертных комиссиях.

Особенностью методического сопровождения на современном этапе является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога, а также обеспечение условий для включения в творческий поиск.

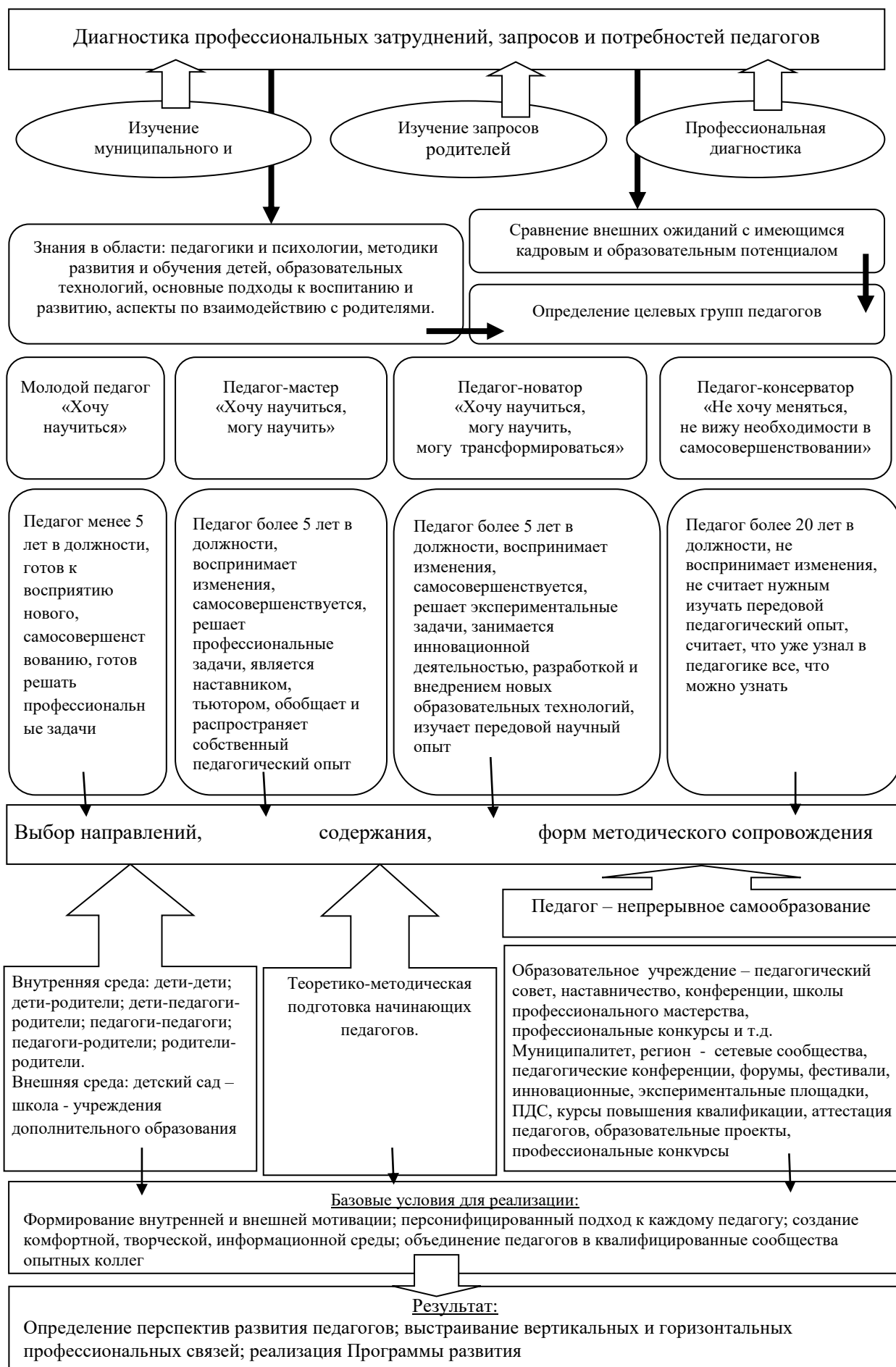
Методическое сопровождение – это правильно организованный процесс по реализации ФГОС в образовательном учреждении. Другими словами, это специально организованное систематическое взаимодействие методиста и педагога, направленное на оказание помощи педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации реальной педагогической деятельности, с учетом его профессионального и жизненного опыта.

С учетом вышесказанного, изучив опыт работы других регионов, методический центр Кавказского района определил модель методического сопровождения профессионального роста педагогов, по которой работает с 2018 года.

Модель содержит обязательные внутренние компоненты:

- диагностика профессиональных затруднений;
- целевые группы педагогов;
- направления в обучении педагогов;
- содержание обучения педагогов;
- формы методического сопровождения;
- результат.

Модель методического сопровождения профессионального роста педагогов



Рассмотрим каждый компонент более подробно.

Для того чтобы определить содержание методического сопровождения необходимо провести диагностические исследования, то есть мониторинг оценки эффективности деятельности педагога. Диагностика может быть глобальная или выборочная. Оцениваются следующие показатели:

- организационная культура педагога;
- коммуникативная культура педагога;
- методическая работа педагога;
- результаты деятельности педагога.

Для получения достоверных и качественных результатов необходимо внедрять в работу управленческих команд мониторинговые технологии. Это позволяет оценить ресурсный потенциал педагогов в области эффективности их деятельности, выявить сильные и слабые стороны, обозначить проблемные зоны – точки дальнейшего развития профессиональной деятельности. Данная информация позволяет принять грамотные управленческие решения и внести определенные изменения в организацию и содержание деятельности методической службы как в образовательной организации так и на уровне муниципалитета.

Мониторинговые технологии предполагают использование мониторинговых карт. Одна из форм мониторинговой карты - это карта самоанализа педагогической деятельности, которую педагог заполняет при подготовке к аттестации на квалификационные категории (первую, высшую) (Приложение №1).

Кроме этого, при проведении диагностики применяются анкеты, анализ документов педагога, наблюдение, собеседование. Область изучения может быть различной.

Результаты этой работы анализируются на совещании руководителей и на заседании школьных и районных методических объединениях. Итоги оценки качества деятельности педагогов подводятся отдельно и в целом по образовательной организации. Результаты диагностики не являются инструментом жестких управленческих изменений. Полученные данные встраиваются в содержание методического сопровождения и являются основанием для создания целевых групп педагогов.

Кроме диагностики качества деятельности педагогов необходимо проанализировать запросы и ожидания родителей, вышестоящих органов управления образованием и оценить имеющийся в организации образовательный потенциал (Приложение №2). Количественный анализ результатов анкетирования позволяет выявить наиболее популярные и редкие интересы и увлечения детей. На основе полученных данных в образовательном учреждении составляется карта интересов и увлечений учащихся. Особое внимание следует уделить ответам родителей на пятый вопрос, которые в своей совокупности можно рассматривать в качестве социального заказа родителей учебному заведению. Их необходимо

учитывать при проектировании системы внеурочной деятельности школьников.

Далее переходим к выделению целевых групп педагогов. Их количество может быть разным и зависит от результатов предыдущего этапа построения модели. Разделение педагогов по целевым группам весьма условно.

Группа 1.

Молодой специалист. Девиз: «Хочу научиться!».

По решению творческих групп, участвующих в разработке модели методического сопровождения, в эту целевую группу входят педагоги со стажем работы менее 5 лет, готовые к восприятию нового, к решению профессиональных задач, самосовершенствованию.

Группа 2.

Педагог – мастер. Девиз: «Хочу научиться, могу научить!». В этой группе педагоги со стажем более 5 лет, адекватно воспринимают изменения, самосовершенствуются, решают профессиональные задачи, являются наставниками для молодых педагогов, тьюторами, обобщают и распространяют собственный педагогический опыт.

Группа 3.

Педагог - новатор. Девиз: «Хочу научиться, могу научить, могу трансформировать!». Здесь находятся те педагоги, которые адекватно воспринимают изменения, самосовершенствуются, решают экспериментальные задачи, занимаются инновационной деятельностью, разработкой и внедрением новых образовательных технологий, изучают передовой научный опыт.

Группа 4.

Педагог - консерватор. Девиз: «Не хочу меняться, не вижу необходимости в самосовершенствовании!». К этой группе относятся педагоги, проработавшие в образовании более 20 лет, не восприимчивые к изменениям. Эти педагоги не спешат изучать передовой педагогический опыт, считают, что уже узнали в педагогике все, что можно узнать.

Следующий компонент модели методического сопровождения профессионального роста – направления в обучении. Направления формируются с учетом роли каждого члена группы.

Для начинающего педагога методистами МКУ ОмЦ была разработана программа повышения профессиональных компетенций (Приложение №3). В сентябре 2017 года начало проводиться обучение молодых педагогов компетенциям (Школа молодого воспитателя, Школа старшего воспитателя, Школа молодого руководителя, Школа молодого педагога ОО), необходимым для выстраивания внутренней образовательной среды образовательного учреждения, выстраивания межличностных отношений субъектов образовательной деятельности: дети-дети; дети-педагоги; дети-родители; дети-педагоги-родители; педагоги-педагоги; педагоги-родители; родители-родители.

Для других целевых групп направление расширяется. Их профессиональная компетентность распространяется и на внешнюю среду: детский сад – школа; детский сад – учреждения дополнительного образования; детский сад – учреждения культуры.

Содержание обучения педагогов выстраивается с учетом из запросов, затруднений, актуальных вопросов, результатов диагностического этапа.

Проведенный методистами анализ планирования методической работы в образовательных учреждениях выявил наиболее часто встречающиеся вопросы (темы) для каждой целевой группы.

Примерное содержание обучения целевой группы молодых педагогов может выстраиваться с учетом вопросов теоретико-методологической подготовки. Изучаются вопросы адаптации ребёнка, организации образования детей с ОВЗ, вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования, интеграции образовательных областей в условиях реализации ФГОС, взаимодействия с родителями, организации развивающего пространства.

Для целевой группы «Педагог – мастер» выстраивается обучение вокруг следующих тем: интеграция образовательных областей в условиях реализации задач образовательной программы; вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования; управление профессиональным развитием административных команд образовательной организации; современные образовательные технологии; составление индивидуального образовательного маршрута ребёнка; организация развивающего пространства.

Для группы «Педагог-новатор» обучение содержит вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования; управление инновационной и экспериментальной деятельностью; современные образовательные технологии; определение факторов конкурентоспособности образовательной организации; электронное портфолио воспитанника (обучающегося) и педагога; вопросы диагностики; создание креативной образовательной среды.

Педагоги-консерваторы выбирают темы, направленные на изучение вопросов эффективной реализации образовательной программы в условиях внедрения ФГОС.

Формы методического сопровождения для всех категорий педагогов одни, но роли в этих мероприятиях разные (слушатель, мастер, содокладчик и т.д.), все зависит от уровня профессиональной подготовленности педагога.

На уровне образовательной организации - это педагогические советы, единые методические дни, инновационные и экспериментальные площадки, наставничество, конференции, школы профессионального мастерства, профессиональные конкурсы и др.

На уровне муниципалитета и края - сетевые педагогические сообщества, инновационные и экспериментальные площадки, постоянно действующие семинары (ПДС), педагогические конференции, форумы и

фестивали, курсы повышения квалификации, образовательные проекты, профессиональные конкурсы.

Непрерывное самообразование, как основная форма повышения компетентности и профессионального роста, выходит на первую обязательную ступень для всех категорий педагогов.

Для успешной реализации модели повышения профессионального роста педагогов нами было предложено образовательным организациям создать и поддерживать ряд обязательных базовых условий:

- Персонализированный подход к каждому педагогу, который позволяет выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;

- Формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей, финансовые поощрения, поощрение в виде наградного материала, карьерный рост, переход в более значимую для педагога целевую группу, возможность участия в районных и краевых конкурсах профессионального мастерства.

- Создание комфортной, творческой, информационной среды. Как для воспитанников (обучающихся), так и для педагогов, образовательная среда должна быть доступной для всех. Обеспечение педагогов новейшими компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет-пространстве, проектировать презентации любого формата, изучать современные образовательные технологии через веб-образование, поможет ускорить получение положительного эффекта при повышении профессиональной компетентности. Креативная образовательная среда обеспечит формирование личности творческого педагога, готового к переменам и инновациям. Поддержание благоприятного микроклимата как в образовательной организации, так и в районе сохраняет психологическое и физическое здоровье педагогов, а значит повышает работоспособность и укрепляет активную жизненную позицию.

- Нахождение педагога в квалифицированном сообществе опытных коллег. Необходимо давать педагогам возможность общаться в деловых профессиональных кругах, изучать новое через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение педагогических форумов, конференций, профессиональных конкурсов различного уровня даже в качестве слушателя поможет педагогу выстроить новые профессиональные связи, обогатиться творческими идеями.

- Сочетание использования потенциала группового обучения с индивидуальным. При выстраивании методического сопровождения педагогов наряду с групповыми формами, необходимо включать в обучение индивидуальные формы взаимодействия, проводить индивидуальные консультации, беседы, собеседования по запросу педагогов. Возможно, это будет консультация начинающего педагога с педагогом-новатором или педагогом-мастером. Принципы сочетания группового и индивидуального

позволяют обеспечить непрерывность профессионального роста педагога, и как следствие, повысить качество образовательной услуги муниципалитета.

➤ Завершающим компонентом модели повышения профессионального роста педагогов является определение результата её реализации. На начальном этапе выстраивания модели необходимо понимать, к чему стремиться. Несомненно, результатом служит повышение профессиональных компетенций педагогов. Но здесь мы говорим о видимом или измеряемом результате.

В этом случае результатом успешной реализации нашей модели становится определение перспектив развития педагогов района; выстраивание вертикальных и горизонтальных профессиональных связей; эффективная реализация Программы развития муниципального образования Кавказский район; создание образовательной предметно-развивающей среды, отвечающей принципам преемственности дошкольного и начального общего образования, появление новых целевых групп, переход педагогов из одной целевой группы в другую, повышение качества образования, повышение мотивации педагога и т.д.

Одним из результатов реализации модели служит спроектированный методический абонемент, как в образовательной организации, так и в районе. Методический абонемент – это новая форма повышения профессионального уровня педагогов, которая позволяет составить общий образовательный маршрут профессионального развития, развития социального капитала образовательных организаций района. Ведение этого документа позволяет более качественно отслеживать и анализировать результаты профессионального роста педагогов, более точно корректировать их индивидуальные образовательные маршруты. В его рамках каждая образовательная организация самостоятельно определяет точки роста и выстраивает маршрут развития для коллектива, ориентируясь на базы практик и стажировок, необходимых именно им.

Методический абонемент района содержит сведения обо всех педагогах (по направлениям деятельности) – кто, где и когда повышал свою профессиональную компетентность, на каком уровне и какую роль при этом выполнял (Приложение №4).

Документ составлен в виде таблицы в формате Excel. В этом случае его можно легко корректировать, добавляя или убирая колонки, в зависимости от реализуемых мероприятий. Такой формат ведения документа позволяет расширить аналитические возможности методической службы и с легкостью увидеть:

➤ занятость самообразованием в течение года. Важным условием является правильно организованная и проводимая в системе работа по самообразованию. К сожалению, не всегда и не все педагоги владеют навыками самостоятельной работы: испытывают затруднения в подборе и изучении методической литературы, в выборе темы, постановке целей и задач и т.п. (Приложение №5).

➤ роль каждого педагога в сохранении и пополнении социального капитала образовательной организации, вследствие чего можно определить рейтинг каждого учреждения;

➤ участие в методической работе на уровне образовательной организации, муниципалитета, края и т.д.

В методическом абонементе можно распределить педагогов на обучающие мероприятия на весь учебный год в зависимости от той целевой группы, в которую они входят и с учетом своей роли: слушатель или выступающий. Каждый будет заранее знать, что ему предстоит изучить в этом учебном году, на каких мероприятиях побывать, где представить свой опыт, где помочь коллегам и т.д.

Таким образом, документ помогает выявлять педагогов, занимающих более активную либо, наоборот самую пассивную позицию в районе. Это, в свою очередь, позволит выстроить методическое сопровождение профессионального роста педагогов на следующий учебный год более конструктивно и продуктивно для всех участников образовательных отношений.

Представленная модель методического сопровождения профессионального роста педагогов является экспериментальным творческим продуктом, но несмотря на это она дает уже свои результаты: работают 3 ПДС, открыто 14 муниципальных площадок (1 – инновационная, 2 – апробационных, 11 – экспериментальных); в 2018 году – лауреат краевого конкурса лучших педагогов ДООУ, а в 2019 году – победитель этого же конкурса и финалист краевого конкурса «Психолог года Кубани», 64 % педагогов аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию.

В современных условиях развития образования, изменений требований к педагогам и членам административных команд в части совершенствования профессионального мастерства, необходимо находить эффективные пути взаимодействия со всеми участниками образовательных отношений.

Новизна данной модели состоит, с одной стороны, в создании наиболее широкого спектра методических услуг в условиях традиционной системы, а с другой стороны – в адресной методической поддержке и является немаловажным ресурсом развития муниципальной системы образования. Также позволяет выявить скрытый, или еще не востребованный, не реализовавшийся в иных условиях инновационный потенциал педагога, возможность транслировать его на муниципальном (региональном) уровнях, активизировать процессы развития и саморазвития педагогов в организационном, содержательном, технологическом и управленческом аспектах.

Система образования МО Кавказского района нацелена на наращивание качественных изменений в содержании образования, на обновление учебно-воспитательной работы, на поиск более эффективных способов управления образовательным процессом, обеспечение преемственности и непрерывности образования. Эти задачи будут

эффективно решаться в условиях обеспечения непрерывности в повышении профессиональных компетенций, грамотного выстраивания методического сопровождения каждого конкретного педагога.

Мониторинговая карта учителя

МБОУ СОШ № _____

Фамилия, имя, отчество учителя: _____
 Образование: _____
 Год окончания учебного заведения: _____
 Специальность по диплому: _____
 Основной преподаваемый предмет: _____
 Перечень преподаваемых предметов: _____
 Квалификационная категория: _____
 Год последней аттестации: _____
 Год и место прохождения курсов повышения квалификации: _____

1. Предметные результаты освоения обучающимися основной образовательной программы по итогам мониторингов, проводимых ОО (п. 1.1.1)

Наименование предмета	Класс	Учебный год	Вид административного контроля, не менее 3 контрольных работ	Количество обучающихся, участвующих в работе, чел.	Обучающиеся, имеющие качественный результат		Реквизиты документа о проведении мониторинга
					чел.	%	
Средний показатель (%)							

2. Метапредметные результаты освоения обучающимися основной образовательной программы (п. 1.1.2)

			чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	

5. Результаты ГИА выпускников по образовательным программам основного общего (среднего общего) образования в форме ГВЭ (п. 1.2.3)

Учебный год	Класс	Наименование предмета	Выпускники, сдававшие экзамен в форме ГВЭ		Выпускники, не преодолевшие минимальный порог		Выпускники, преодолевшие минимальный порог		Выпускники, имеющие качественный результат		Реквизиты приказа ОО о проведении ГВЭ
			чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	

6. Результаты внешней диагностики качества освоения образовательных программ: результаты КДР, ВПР, НИКО (п. 1.2.4)

Организация, осуществляющая оценку качества	Дата проведения	Класс	Наименование предмета	Обучающиеся, участвующие в диагностике		Обучающиеся, получившие качественные результаты		Реквизиты приказа ОО о проведении оценочной процедуры
				Чел.	%	Чел.	%	

Карта методической активности учителя за последние 5 лет

1. Результативность профессиональной деятельности по выявлению и развитию у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности (участия обучающихся в

олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, научно-исследовательской, научно-практической и проектной деятельности)

Название мероприятия	Форма участия	Уровень	ФИО	Результат	Подтверждающий документ

2. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (транслирования опыта практических результатов, внесение его в муниципальный (региональный) банк данных, инновационная, экспериментальная деятельность, экспертная деятельность и т.д.)

Название мероприятия	Форма участия	Уровень	Результат (Подтверждающий документ)

3. Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе (разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса, публикации педагогических разработок и методических материалов в СМИ, в том числе в сети Интернет, конкурсы педагогического мастерства, курсы повышения квалификации, награды)

Учебный год	Вид программно-методического материала, созданного педагогом	Статус участия в разработке	Наименование (тема) продукта	Уровень рецензии, автор рецензии (Ф.И.О. рецензента)

Учебный год	Название конкурсного мероприятия	Уровень	Форма участия	Результат

Информация о количестве посещенных администрацией уроков

Количество посещенных уроков и мероприятий				
	2017-2018 уч.год	2018-2019 уч.год	2019-2020 уч.год	примечание
уроки				
мероприятия				

Директор МБОУ СОШ №__

_____ / _____ /

ПОДПИСЬ

Примерная АНКЕТА
изучения запросов и образовательных потребностей родителей обучающихся

Уважаемый, родитель!

Просим Вас ответить на вопросы данной анкеты. Внимательно прочитайте и честно ответьте на вопросы, Ваше мнение важно для регулирования деятельности. Данная анкета является анонимной.

Ф.И.О. _____

1. По какой программе обучался ваш ребенок в начальной школе?

2. Посещает ли Ваш ребенок учреждения дополнительного образования, музыкальные школы (студии), спортивно-оздоровительные учреждения?

а) Да (какие) _____

б) Нет

3. Чем интересуется Ваш ребенок? Постоянны ли его интересы?

4. Считаете ли Вы, что у Вашего ребенка есть особые таланты, способности?

а) Да (какие) _____

б) Нет

в) Затрудняюсь ответить

5. Оцените важность образовательных услуг в школе. Поставьте в ячейке рядом с каждым высказыванием номер места по важности от 1 (самое важное) до 5 (менее важное).

1. Укрепление здоровья и развитие физической культуры детей

2. Развитие индивидуальных способностей ребенка в соответствии с возрастными особенностями и государственными образовательными стандартами (развитие образовательных интересов)

3. Развитие художественно-эстетических способностей у детей (музыка, рисование...)

4. Приобщение к культурным ценностям

5. Занятия с нужными специалистами (логопед, психолог)

Другое (Что именно?) _____

6. Какие дополнительные услуги Вы хотите получить от школы?

а) Изучение второго иностранного языка

(какого) _____

б) Углубленное изучение предметов

(каких) _____

в) Изучение новых предметов (курсов)

(каких) _____

7. Какую дополнительную информацию об организации образовательного процесса Вы хотели бы получить?

а) от администрации _____

б) от учителя _____

в) от социального педагога _____

д) от медицинского работника _____

8. Знаете ли Вы, что важнейшей задачей современного образования является повышение качества образовательных услуг?

а) Да

б) Нет

в) Затрудняюсь ответить

Паспорт

Программы «Повышение профессиональной компетенции педагогов»

Наименование Программы	«Повышение профессиональной компетенции педагогов»
Основание для разработки Программы	- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». - ФГОС ДО, НОО, ООО и СОО. - Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"
Основные разработчики Программы	МКУ «Организационно-методический центр развития образования» МО Кавказский район
Цели Программы	Создание мобильной системы повышения квалификации и профессиональной подготовки педагогических работников образовательного учреждения, способной удовлетворить запросы каждого педагога в соответствии с потребностями образовательного учреждения.
Задачи Программы	1. Развитие нормативно-правовой базы по созданию условий повышения квалификации педагогических работников с учётом современных требований. 2. Создание оптимальных условий для повышения образовательного уровня квалификации педагогических работников. 3. Совершенствование учебно-методического и информационно-технического обеспечения образовательного процесса. 4. Создание условий мотивации профессионального развития педагогических кадров. 5. Разработка индивидуальных программ повышения квалификации педагогов. 6. Создание системы профессионального консультирования, помогающей начинающим педагогам на всех этапах их

	<p>профессиональной карьеры.</p> <p>7. Оценка эффективности реализации программы.</p>
Срок реализации Программы	2018 - 2023 годы
Планируемые результаты Программы:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для: - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; - мотивации к качественному педагогическому труду; - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня. 2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в Кавказском районе. 3. Создание условий для привлечения молодых педагогических кадров. 4. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации педагога. 6. Успешное прохождение аттестации.
Механизм реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; - Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога; - Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС; - Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - Разработка конспектов (технологических карт) уроков, (занятий), мероприятий, проектов, методических пособий.

Примерный методический абонемент педагогов ДОУ Кавказского района

Форма	РМО	Курсы ПК			Конференция			Семинары			Сетевые сообщества			Конкурсы проф.мастер.				Стажировка (площадки)			Участие в экспертной деят-ти			Обобщение ППО		Аттестация		
		ИРО	АГПУ	Другое	М	К	Р	М	К	Р	ОО	М	К (Р)	ОО	М	К	Р	ОО	М	К	М	К	Р	М	К	1 кат.	Выс. кат.	
ФИО																												
Иванова М.Г., педагог-психолог д/с8	25.03.2019			11.05.2018					С 20 17		+	+			У						+					+	2018	
Ковалева С.Ф., воспитатель д/с8		17.06.2019									+	+			Пр											+	2019	
Сычева О.В., старший воспитатель д/с8	16.04.2018 18.01.2019 25.03.2020	17.06.2019						В 20 18	С 20 17		+	+			П	У					+			20 19			+	2020

ОО – образовательная организация

М – муниципальный уровень

К – краевой уровень

Р – Россия

С – слушатель

В – выступающий

У – участник

Пр – призер

П – победитель

Примерный перечень тем по самообразованию педагога ОО

1. Развитие творческих и интеллектуальных способностей учащихся на уроках.
2. Развитие критического мышления на уроках.
3. Проблемный подход в изучении нового материала, как средство активизации мыслительной деятельности.
4. Создание проблемных ситуаций через активную самостоятельную деятельность ученика.
5. Организация проектно-исследовательской деятельности на уроках.
6. Исследовательская деятельность учащихся.
7. Исследовательская и проектная деятельность учащихся на уроках и во внеурочное время.
8. Реализация дифференцированного подхода на уроках.
9. Использование информационных технологий в преподавании.
10. Развитие познавательной активности у учащихся на уроках.
11. Личностно-ориентированный подход через межпредметные связи и проектную деятельность.
12. Формирование умений и навыков при работе с заданиями повышенного и уровня сложности при подготовке к ЦТ.
13. Формирование навыков самообразовательной деятельности учащихся через использование информационных технологий на уроках.
14. Формирование условий для создания эмоционального и психологического комфорта на уроке через различные средства наглядности, в том числе ИКТ.
15. Исследовательская деятельность учащихся при изучении истории родного края как одно из условий формирования творческой личности.
16. Формирование познавательной самостоятельности учащихся.
17. Метод минипроектов как средство активизации познавательной деятельности учащихся.
18. Применение игровых технологий на уроках.
19. Индивидуализация обучения как фактор успешности учения учащихся.
20. Методика подготовки учащихся к олимпиадам.
21. Использование информационных технологий на уроках в условиях модернизации образовательного процесса.
22. Формирование у учащихся компетентного подхода к изучению истории.
23. Методы и формы внеурочной работы.
24. Активизация познавательной деятельности учащихся на уроках средствами ИКТ.
25. Использование тестов на уроках как средство развития учебно-интеллектуальных умений учащихся.
26. Развитие критического мышления на уроках.

27. Технология развития критического мышления на уроке.
28. Личностно ориентированное обучение через дифференцированный подход.
29. Познавательная и творческая активность учащихся на уроках. Модульная технология в обучении.
30. Стимулы учебной деятельности учащихся – работа учащихся с наибольшей эффективностью и наименьшим напряжением.
31. Развитие способностей учащихся через овладение различными видами учебной деятельности.
32. Практическая направленность на уроках.
33. Индивидуальный и дифференцированный подход в обучении.
34. Групповые и парные формы работы на уроках.
35. Формирование навыков самостоятельной работы на уроках.
36. Проектная работа по истории.
37. Формирование навыков исследовательской работы у учащихся на уроках и во внеурочной деятельности.
38. Реализация принципов компетентностного подхода.