



УТВЕРЖДЕНО:

Директор

№ 2/2016 от 21.04.2016

Положение
о формах непрерывного образования педагогических работников
УВК шг № 12

1. Общие положения

1.1. Непрерывное образование обеспечивает развитие педагога, его интеллектуальных, нравственных и профессиональных свойств при условии осознания учителем своей общественной значимости, высокой личной ответственности, познавательной активности, постоянного объективного самоанализа и систематической работы по самоусовершенствованию.

1.2. Одной из форм проявления познавательной активности, сознательного саморазвития является самообразование. Под самообразованием следует понимать специально организованную, самостоятельную, систематическую познавательную деятельность, направленную на достижение определенных лично или общественно значимых образовательных целей: удовлетворение познавательных интересов, общекультурных и профессиональных запросов, повышение квалификации.

1.3. Значение самообразования проявляется в том, чтобы быть связующим звеном, объединяющим различные формы повышения квалификации и расширения кругозора педагога.

1.4. Смысл самообразования выражается в удовлетворении познавательной активности, в самореализации путем непрерывного образования.

1.5. Принципы самообразования включают в себя: всеобщность, непрерывность, целенаправленность, единство общей и профессиональной культуры, индивидуализированность, взаимосвязь и преемственность, доступность, опережающий характер, компенсаторность, перманентность переходов от низших ступеней к высшим, вариативность.

2. Формы непрерывного образования

2.1. В школе используются следующие формы непрерывного образования:

1. Специальная образовательная подготовка: в вузах и других образовательных учреждениях — получение высшего образования или второй специальности в системе очно-заочного, заочного образования.

2. Администрация школы создает условия для педагогов, получающих высшее образование заочно:

- свободный учебный день в зависимости от нагрузки;
- учебный отпуск;
- возможность отпуска внеочередного и без содержания (при наличии условий) по заявлению педагога, обучающегося заочно, и с разрешения администрации.

2.2. Повышение квалификации педагогов и переподготовка кадров.

1. Повышение квалификации педагогов осуществляется на курсах повышения квалификации в РИПКИППР — один раз в 5 лет. Направление на курсы осуществляется по заявлению педагога при согласовании с администрацией школы. Заявка на учебный год на

повышение квалификации педагогов составляется в сентябре каждого учебного года и представляется в СРЦО г. Бишкек.

2. Повышение квалификации может осуществляться на семинарах, конференциях, по месту работы или в других школах.

2.3. В школе постоянно проводят методические семинары. На методических семинарах рассматриваются актуальные вопросы современного образования в аспекте теоретической, дидактической, методической, психологической подготовки учителей.

Целью методического семинара является повышение квалификации кадров в соответствии с задачами функционирования и развития школы, а также индивидуальными интересами и потребностями учителей.

Работа методического семинара строится на диагностической основе, с учетом реальных потребностей учителей. Содержание потребностей определяется с помощью опроса, анкетирования и востребованных диагностик.

Руководство методического семинара осуществляется методическим советом школы и его руководителем (зам. директора по НМР).

Участниками методического совета являются все педагоги школы. Подготовка к заседанию методического совета осуществляется инициативной группой педагогов под руководством зам. директора по НМР.

1. С целью знакомства с передовым педагогическим опытом учителей района проводятся семинары для кластерных школ.

2. Одной из форм повышения квалификации является деятельность школьных методических объединений.

Деятельность направлена на непрерывное повышение уровня компетентности педагогов в содержании и методиках преподавания предметов. Педагоги школы работают в составе методических объединений и творческих групп.

2.4. Одной из важных форм непрерывного образования является работа над единой методической темой школы.

Требования к единой методической теме:

- актуальность для педагогических работников;
- соответствие уровню развития коллектива;
- созвучность с современными педагогическими идеями;
- связь с имеющимся инновационным опытом; -коллегиальный выбор;
- охват учебно-воспитательной работы;

1. В систему повышения квалификации включена работа по подготовке и проведению открытых уроков, их посещение и анализ.

2. Наставничество как одна из форм методической работы служит для передачи опыта; молодые специалисты знакомятся с уроками и внеклассными мероприятиями своего наставника, с планами его работы и другими методическими документами, приглашают наставника на свои уроки, планируют совместно уроки, внеклассные мероприятия. Их деятельность отражается в тетрадях посещений и взаимопосещений уроков, в планах работы наставников с молодыми специалистами. Наставником может являться опытный учитель, назначаемый по рекомендации зам. директора по НМР.

2.5. Изучение, обобщение и распространение инновационного опыта педагогических работников:

1-й этап — выявление инновационного опыта. В ходе посещений уроков и наблюдения за деятельностью учителя выявляются суть опыта, его задачи, содержание, методы, формы,

приемы, средства, конкретные условия возникновения и развития опыта, особенности личностных качеств учителей, время становления опыта.

2-й этап — вычленение инновационного опыта из массовой практики на основе определенных критериев.

Учитель работает над обобщением своего инновационного опыта (собирает и систематизирует материал), представляет письменное изложение опыта:

а) вводная часть — сжато формулируются цели работы, задачи, основные пути их практической реализации;

б) в основной части описывается сам ход проводимой автором работы:

как именно она осуществляется;

какие организационные принципы положены в ее основу;

какова методика и техника ее проведения;

каковы трудности, возникавшие в работе, и пути их преодоления;

в) в заключении следует показать и разъяснить педагогический эффект от предполагаемого новшества, дать качественный анализ того, как применяемые технологии повлияли на глубину и степень усвоения знаний учащимися, на развитие у них практических умений и навыков.

3-й этап — распространение и организация работы с использованием инновационного опыта

Критерии оценки инновационного опыта

1. Высокая эффективность — опыт может быть признан инновационным, если учителем достигнуты высокие учебные результаты.

2. Устойчивость достигаемых результатов.

3. Рациональность затрат времени, усилий, средств.

3. Индивидуальная самообразовательная работа

1. Учитель определяет для себя тему самообразования и планирует работу по теме; структура, содержание и время работы зависят от уровня и характера исследования, поставленных целей и задач.

2. В плане предусматривается подбор литературы, затем определяется время на изучение полученного банка данных по проблеме, анализ литературы, знакомство с практическим опытом других школ, посещение уроков и др.

3. Далее отрабатываются технологии и осуществляется практическая работа по теме исследования.

4. Завершается самообразовательный процесс анализом, оценкой и самооценкой эффективности выполненной работы, в случае необходимости — корректировкой педагогической деятельности. Отводится время для обобщения и оформления материалов исследования.

5. Результатом очередного этапа работы могут быть доклады и выступления перед коллегами в рамках творческого отчета, отчета по теме самообразования, а также доклады и выступления на совещаниях, конференциях, заседаниях М/О, творческих групп и т.д. Работа по теме самообразования оформляется документально.

6. Деятельность М/О, творческих групп строится на диагностико-прогностической основе. При диагностировании используется комплекс научно-педагогических методов исследования, в том числе тестирование, анкетирование, беседа, наблюдение, изучение школьной документации и др.