



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126

Калининского района Санкт-Петербурга

(ГБОУ Лицей № 126 Калининского района Санкт-Петербурга)

ул. Замшина, д.14 литер А, Санкт-Петербург, 195197 ул. Федосеенко, д.28 литер А, Санкт-Петербург, 195197

тел./факс: (812) 576-87-01, (812) 576-87-02 E-mail: info@l126.ru http://www.l126.ru/

ОКПО 50870485 ОКОГУ 2300223 ОГРН 1027802499303 ИНН 7804137015 КПП 780401001

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

ГБОУ Лицей № 126

Протокол № 1 от 27.08 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ Лицей № 126

П.С. Розов

Приказ № 173 от 27.08 2020 г.

## ПРОГРАММА

внутришкольного повышения квалификации  
педагогических работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

Лицей №126

Калининского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2020



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126  
Калининского района Санкт-Петербурга

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА .....	3
Цель программы: .....	7
Задачи: .....	7
Планируемые результаты программы .....	8
Формы внутришкольного повышения квалификации .....	8
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ .....	9
ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ ШКОЛЫ .....	11
Работа педагогического совета.....	11
Работа методического совета .....	11
Мониторинг успешности педагогического коллектива.....	11
Организация методической работы школы .....	12



## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Понятие «развитие» в федеральном государственном образовательном стандарте является ключевым понятием педагогического процесса, в котором заключается сущность современного образования, цель которого – не просто приобретение обучающимися знаний и умений, а развитие у них универсальных учебных действий и определенных качеств личности. Очевидно при этом, что ключевой фигурой в реализации требований ФГОС без сомнений, является педагог, именно на него возлагается большая часть ответственности за создание условий для развития личности обучающегося. Соответственно и реализация модернизации образования, напрямую зависит от уровня подготовки педагогических кадров, так как реализовать развивающую парадигму современного образования может только педагог, обладающий правильным пониманием стандартов и владеющий технологиями развития личности.

В основополагающих документах, обеспечивающих реализацию ФГОС, подчеркивается, что темпы модернизации подготовки и переподготовки педагогических кадров должны опережать темпы модернизации системы образования. Необходимым становится изменение системы повышения квалификации, внедрение новых технологий обучения педагогов, современных методов и форм в работе с педагогическими кадрами, что и обеспечит вовлечение всех педагогов в активную педагогическую деятельность. В связи с этим актуальной становится проблема организации «внутрикорпоративного» повышения квалификации, объектом которой становится не просто развитие отдельного педагога, а развитие образовательной организации в целом. Изменения модели методической работы, переориентация ее на непрерывное внутрифирменное повышение квалификации обеспечит вовлечение всех педагогов в активную педагогическую деятельность и развитие у них способности к конструированию собственных знаний, необходимых для формирования компетенций обучающихся.

Внутришкольное повышение квалификации – это своего рода зеркало образовательной организации, оно отражает актуальные потребности в сфере квалификации, компетентности, профессионализма, как педагогов, так и управленческого персонала. Устранение слабых мест, пробелов в технологиях, первоочередных проблем может быть тесно связано с деятельностью только корпоративной системы повышения квалификации. Корпоративное обучение, как живая динамическая система, очень быстро и четко реагирует на любое инновационное изменение в образовании, а также на возникающие образовательные потребности и запросы образовательной организации.

Преимуществами внутришкольного обучения перед традиционными формами повышения квалификации являются такие, как:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т.е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;
- возможность осуществления не только предметной переподготовки педагогов, но также и межпредметной и внепредметной;
- возможность организации командной работы педагогов;
- возможность распространения ценного опыта отдельных педагогов по приоритетным направлениям развития системы образования;



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126  
Калининского района Санкт-Петербурга

- постоянное повышение квалификации всего коллектива, а не только отдельных педагогов;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным педагогам по решению конкретной проблемы;
- возможность в большей степени учитывать особенности как самого педагога, так и учреждения, в котором он работает.

**Концептуальной основой программы внутришкольного повышения** квалификации педагогических работников ГБОУ Лицей №126 стали:

- теория «обучающейся организации» (Е.И. Герасимов, Н. Диксон, П. Сенге, Э.М. Коротков, В.В. Летников, Б.М. Малиновский, Б.З. Мильнер, Н.Н. Суртаева, С.С. Семушкина, Ю.П. Тельнов, Г.Г. Игнатьева, Е.А. Пагнаева, Peter H. Jones, Peter F. Drucker и др.);
- концепция профессиональной компетентности педагога (В.А. Козырев, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына и др.).

Опираясь на данные концепции, определены **принципы** развития модели внутрифирменного повышения квалификации:

- понимание учреждения как обучающей организации, объединяющей людей общими ценностями;
- ориентация на создание условий для самореализации человека, постоянного обновления профессионально-педагогической деятельности, обусловленного внутренним стремлением педагогических работников к совершенству (создание системы корпоративного образования);
- делегирование полномочий;
- разработка системы поощрений педагогических инициатив);
- корпоративная культура и корпоративное творчество.

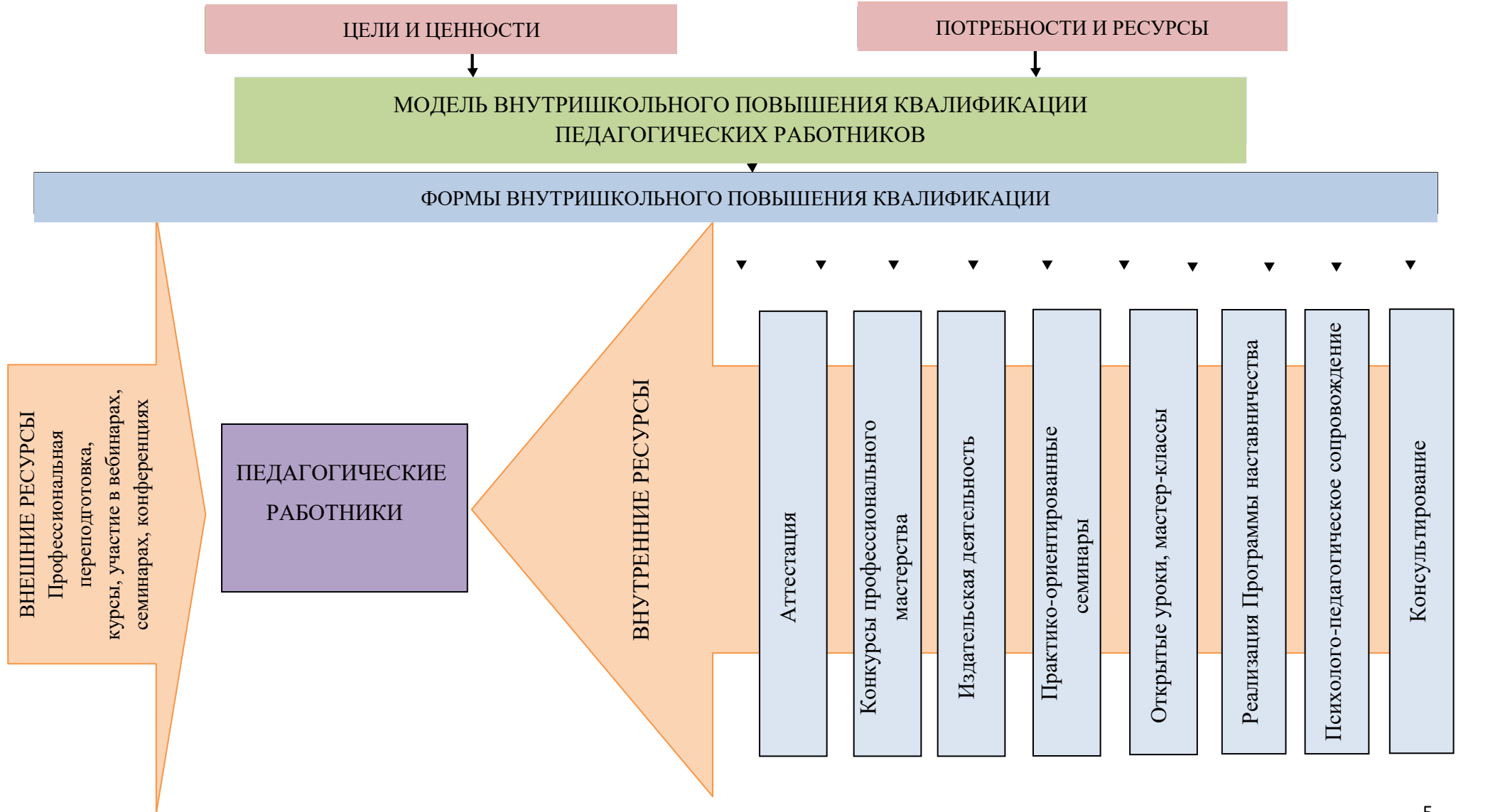
Модель внутришкольного повышения квалификации в ГБОУ Лицей №126 (рис.1) строится на основе:

- новых целей и ценностей образования;
- потребностей и ресурсов учреждения;
- компетентностно-деятельностного подхода в организации обучения педагогических кадров;
- разнообразия форм повышения квалификации, ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников.



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126  
Калининского района Санкт-Петербурга



Директор, зам. директора по УВР, методист, педагог-психолог, руководители структурных подразделений



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126

Калининского района Санкт-Петербурга

(ГБОУ Лицей № 126 Калининского района Санкт-Петербурга)

ул. Замшина, д.14 литер А, Санкт-Петербург, 195197 ул. Федосеевко, д.28 литер А, Санкт-Петербург, 195197

тел./факс: (812) 576-87-01 , (812) 576-87-02E-mail: [info@1126.ru](mailto:info@1126.ru) <http://www.1126.ru/>

ОКПО 50870485 ОКОГУ 2300223 ОГРН 1027802499303 ИНН 7804137015 КПП 780401001

---

Модель внутришкольного повышения квалификации педагогических работников будет эффективна, если она будет построена с учетом:

Сочетания внутришкольного повышения квалификации, курсовой подготовки, самообразования руководителей и педагогов в области введения стандартов второго поколения.

Внутришкольное повышение квалификации будет осуществляться через инновационную активность руководителей и педагогов, а именно, их участие в деятельностных формах: конкурсах, проектах, выступлениях на проблемных семинарах, педагогических чтениях, научно-практических конференциях, проведении открытых уроков, мастер-классов, подготовке рефлексивных докладов, написании и опубликовании статей, отражающих опыт введения ФГОС в преподаваемый предмет или проведение воспитательного мероприятия и пр. и обеспечивающей создание внутри образовательного учреждения профессионально-развивающей среды для:

- осознания руководителями и педагогами новых целей и ценностей образования, самоопределения относительно своей роли и функции при введении ФГОС на внутришкольном уровне;

- выявления из своего управленческого и педагогического опыта образцов, обеспечивающих реализацию отдельных компонентов ФГОС.

Курсовая подготовка должна обеспечивать укрепление и развитие опыта педагогов в достижении личностных и предметных результатов, формирования у учащихся УУД.

Самообразование руководителей и педагогов будет продолжать линии их профессионального развития, обеспечивать решение выявленных проблем личностного роста в области овладения новыми функциями, обеспечивающими реализацию новых ФГОС.

Сочетание внутришкольного повышения квалификации, курсовой подготовки, самообразования руководителей и педагогов в области введения стандартов второго поколения может строиться с учетом:

- внешних ресурсов: очные курсы с отрывом от работы; очно - заочные курсы; дистанционное повышение квалификации; проблемные курсы и семинары; курсы повышения квалификации по модульным учебным программам; курсы и семинары на базе инновационных или стажировочных площадок муниципального, регионального, федерального уровня; вебинары и т.п.

- внутренних ресурсов: открытые уроки с обсуждением; мастер-классы; практические занятия; проблемные семинары для учителей; деловые игры; индивидуальные и групповые консультации специалистов; взаимопосещения; самообразование с выступлениями на педагогических чтениях, методических и педагогических советах, заседаниях творческих групп и т.п.

Самообразование тесно связано с индивидуальной формой обучения, построением индивидуального образовательного маршрута на основе накопительной системы повышения квалификации.



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126  
Калининского района Санкт-Петербурга

Таким образом, для повышения эффективности внутришкольного повышения квалификации по подготовке учителей к реализации ФГОС нужно учитывать:

- а) сочетание внутришкольного повышения квалификации, курсовой подготовки,
- б) организацию курсовой подготовки в деятельностной парадигме;
- в) самообразование руководителей и педагогов в области введения стандартов второго поколения.

Задачи, стоящие перед педагогами:

- каждому учителю знать требования новых ФГОС и планировать учебный процесс с позиции этих требований, заложенных в образовательной программе;
- проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также инновационных технологий и методик обучения;
- разрабатывать рабочие программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ, обеспечивать их выполнение в соответствии с требованиями образовательной программы по новым ФГОС (начальная и основная школа);
- ориентироваться на личность учащегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей;
- организовывать самостоятельную деятельность учащихся, в том числе проектно-исследовательскую, реализовывать проблемное обучение;
- осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников учащихся);
- непрерывно повышать свой профессиональный уровень через курсовую подготовку (в том числе дистанционную), самообразование, внутришкольное повышение квалификации (участие в работе проблемных групп, творческих групп, мастер-классы, проблемные семинары, фестивали открытых уроков и др.), участвовать в вебинарах по проблемам новых ФГОС, в работе сетевых сообществ и др.
- иметь достаточную сформированность необходимых профессиональных компетентностей.

Цель программы:

Формирование и внедрение модели организации внутришкольной системы повышения квалификации на основе системного, модульного, личностно-деятельностного подхода к отбору содержания и процессу обучения педагогических работников ГБОУ Лицей №126.

Задачи:

1. Провести исследование по выявлению образовательных потребностей педагогических работников в программах повышения квалификации.
2. Разработать нормативную основу организации процесса непрерывного внутрикорпоративного повышения квалификации.



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126  
Калининского района Санкт-Петербурга

3. Осуществить отбор и конструирование содержания повышения квалификации педагогов на основе мониторинга результатов деятельности педагогов.
4. Организовать процесс освоения педагогами современных образовательных технологий.

Планируемые результаты программы

Программа будет считаться успешно реализованной, если:

1. Использование разработанной модели внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогических работников позволит решить задачу ежегодного повышения квалификации педагогов без привлечения значительных финансовых средств.
2. В процессе ее реализации педагоги освоят современные педагогические технологии, необходимые для реализации ФГОС.
3. Созданная система повышения квалификации в учреждении перейдет от единичных воздействий на развитие профессионализма отдельного педагога – к управлению развитием педагогической компетентности коллектива и проектированию индивидуальных и групповых «образовательных» маршрутов.

Критерии успешности реализации программы

Оценку успешности мероприятий по повышению квалификации предусматривается осуществлять через:

- Процесс обучения (анализ учебных занятий).
- Активность и инициативность педагогов (тренеров-преподавателей) по использованию полученных знаний (публикации, участие в конкурсах профессионального мастерства и др.).
- Мониторинг эффективности деятельности учреждения.

Формы внутришкольного повышения квалификации

Проблемный педсовет		
Рабочая программа учителя – инструмент проектирования целей, содержания и результатов обучения в условиях реализации ФГОС	Методика организации проектно-исследовательской Деятельности учащегося. Электронные образовательные ресурсы.	Целеполагание и рефлексия в условиях метапредметной деятельности учащихся
Проблемный семинар		
Методика разработки эффективного урока в условиях реализации ФГОС	Индивидуальная образовательная траектория в условиях реализации ФГОС	Ключевые компетенции: диагностика и оценка результата
Исследовательский практикум		
Современный урок с учетом ФГОС – математика, информатика	Современный урок. Типы творческих уроков гуманитарного цикла	Современный урок с учетом ФГОС – предметы естественнонаучного цикла
Фестиваль методических находок		





Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126  
Калининского района Санкт-Петербурга

Формирование УУД на уроках. Системно-деятельностный подход	ИКТ в деятельности учителя - предметника	Проектно-исследовательская деятельность детей
Мастер-классы		
Формирование УУД в начальной школе и в 5 классах на уроках русского языка и математики. Системно-деятельностный подход – учителя 1 – 5 классов	Технология личностно-ориентированного обучения в условия реализации ФГОС.	Интернет урок как средство формирования информационных и коммуникативных компетентностей учащихся.
Научно-практическая конференция		
Новая школа – новый учитель	Проектирование воспитательного пространства в условиях введения ФГОС. Внеурочная деятельность	Компетентностный подход в преподавании предметов гуманитарного цикла
Круглый стол		
Развитие одаренности учащихся в условиях введения новых ФГОС	Формирование системы оценки качества образовательных достижений	Инновационные педагогические технологии в условиях введения ФГОС
Педагогические чтения		
Методика компетентного подхода в обучении	Развитие, диагностика и оценка компетентностей учащихся	Методика разработки и проведения деятельностного урока

## РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

Реализация программы осуществляется в три этапа.

### I. этап (организационный): сентябрь-декабрь 2020 г.

Мероприятия	Сроки	Результат	Ответственный
Анкетирование педагогов Анализ посещенных занятий Мониторинг педагогической деятельности (самоанализ) Педагогический совет, методический совет	Сентябрь - ноябрь 2020г.	Образовательный запрос педагогов Анализ результатов деятельности учреждения Единая методическая тема Нормативная база	Заместитель директора по УВР, методист

### II. этап (основной): декабрь 2020 г. - май 2021 г.



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126  
Калининского района Санкт-Петербурга

Мероприятия	Сроки	Ответственный
Аттестация	Сентябрь-май	Заместитель директора
Профессиональная переподготовка, курсы, в том числе АППО	Сентябрь-май	Методист
Участие в вебинарах, семинарах, конференциях (на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях)	В течение года	Методист
Участие в городских методических объединениях, ресурсно-методических центрах	Сентябрь-май	Методист
«Интернет-ресурс педагога: инструмент повышения качества образования»	Декабрь	Методист
Реализация Программы наставничества	Декабрь	Методист, педагог-психолог, заместитель директора
Открытые занятия, взаимопосещение, мастер-классы	Октябрь-апрель	Методист, заместитель директора
Участие в конкурсах профессионального мастерства: 1. Конкурс «Лучший специалист службы сопровождения» 2. Конкурс педагогического мастерства 3. Конкурс «Учитель будущего»	В течение года	Методист
Проведение педагогического совета, методического совета	Сентябрь-май	Зам. директора по УВР
Консультации	Сентябрь-май	Заместители директора по УВР, ВР, Инновационной деятельности

**III. этап (заключительный): июнь-август 2021 г.**

Мероприятия	Сроки	Ответственный
Мониторинг индивидуального роста педагога (анкетирование)	Июнь	Методист
Создание индивидуальных маршрутов педагогов	Июль-август	Методист



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126  
Калининского района Санкт-Петербурга

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ ШКОЛЫ

### Работа педагогического совета

В период освоения педагогическим коллективом нововведений необходимо создание условий, благоприятствующих инновационной деятельности и побуждающих субъектов инновации к активизации творческих исследовательских начал. Педагогический совет в школе – это лаборатория педагогического мастерства, одно из условий развития инновационной работы в школе. Одним из самых важных этапов является выполнение решений, принятых коллективом на педагогических советах. Одним из результатов выполнения решений является качественная организация образовательного процесса, организация деятельности коллектива по реализации актуальных идей образования, распределение полномочий и ответственности педагогов по выполнению решений.

Решение проблем, поднятых на педсоветах, отслеживаются через посещение уроков, диагностику уровня мотивации учащихся, контрольные срезы, промежуточную и итоговую аттестацию, через разного уровня профессиональные конкурсы и методические мероприятия, через составление карты профессиональной активности педагогов и т.д.

### Работа методического совета

МС является коллегиальным органом, координирующим деятельность различных служб и подразделений школы, творческих педагогов, направленную на развитие и совершенствование образовательного пространства в школе.

#### Функции методического совета:

1. Аттестация педагогических работников школы.
2. Курсы повышения квалификации.
3. Организация методических консультаций.
4. Организация и проведение семинарских занятий, научно-практических конференций
5. Подготовка и проведение школьных олимпиад, предметных недель.
6. Разработка и реализация программы «Одаренные дети».
7. Организация участия в различных конкурсах.

### Мониторинг успешности педагогического коллектива

Цель мониторинга: обеспечение эффективного отражения состояния образования, аналитическое обобщение результатов деятельности школы, разработка прогноза её обеспечения и развития.

Система мониторинга представляет комплексную аналитическую систему по следующим направлениям:

- Относительная и качественная успеваемость учащихся.
- Количество и качество достижений учащихся во внеучебной деятельности (по итогам олимпиад, конкурсов, социальных акций, участия в творческих и социальных проектах.)
- Квалификация педагогических работников.
- Участие педагогов в профессиональных конкурсах.
- Количество педагогов, обобщивших опыт работы.



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126  
Калининского района Санкт-Петербурга

- Количество публикаций в печати.
- Количество участников районных и областных семинаров и конференций.
- Разнообразие тематик проводимых на базе школы районных мероприятий.
- Количество инновационных форм и программ, реализуемых педагогами школы.

#### Организация методической работы школы

Методическая работа в современной школе – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе воспитательно-образовательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива, школы в целом. Большую работу по организации и совершенствованию воспитательно-образовательной деятельности играет методическая служба школы.

Цель методической работы: оказание действенной помощи учителям и классным руководителям в улучшении организации обучения и воспитания школьников, обобщение и внедрение передового опыта, повышение теоретического уровня и педагогической квалификации преподавателей и руководителей школы.

При планировании методической работы школы педколлектив стремился отобрать те формы, которые реально позволили бы решать проблемы и задачи, стоящие перед школой.

Содержание методической работы в школе включает в себя следующие направления:

- изучение нормативно-правовых документов, направленных на совершенствование учебно-воспитательного процесса;
- изучение новых педагогических технологий;
- изучение психолого-педагогических проблем обучения и воспитания, проблем управления образовательным процессом;
- диагностика профессиональных запросов учителей;
- подготовка учителей к аттестации;
- курсовая переподготовка;
- работа в школьных творческих группах;
- участие в научно-практических конференциях;
- организация и проведение теоретических семинаров и методических дней;
- мониторинг учебных достижений;
- методическое обеспечение образовательного процесса;
- работа по оснащению кабинетов программными, методическими, диагностическими материалами;
- внеклассная работа по предметам;
- организация исследовательской деятельности учителей и учащихся;
- изучение передового педагогического опыта коллег.

#### ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ



Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по образованию

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 126  
Калининского района Санкт-Петербурга

1. ВКЛАД В СОБСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ, ПОВЫШЕНИЕ  
КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМА.

1.1. Рост квалификации педагогических работников.

1.2. Рост профессионализма педагогов.

1.3. Успешное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

1.4. Рост методической активности педагогов.

2. ВКЛАД В РАЗВИТИЕ УЧАЩИХСЯ.

2.1. Высокое качество результатов обучения и воспитания.

2.2. Рост количества и качества достижений учащихся во внеучебной деятельности (по итогам олимпиад, конкурсов, социальных акций, участия в творческих и социальных проектах).

3. ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ОУ.

3.1. Рост количества педагогов, обобщивших опыт работы.

3.3. Разнообразие форм и результативность распространения передового педагогического опыта по внедрению современных образовательных технологий.

3.4. Разнообразие видов современных образовательных технологий, используемых в ОУ.

3.5. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся через использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе.

3.6. Успешное участие школы в конкурсах различного уровня.

3.7. Позитивное отношение родителей, выпускников и местного сообщества к школе.