### 

**Модель внутрикорпоративного повышения квалификации МБОУ «СШ№11»**

Программа **профессиональной** подготовки учителей

Технологическое сопровождение внутрикорпоративного повышения квалификации

**Самообразование**

**Индивидуальный образовательный маршрут**

**Внутренние ресурсы**

**Внешние ресурсы**

**Обучение, взаимообучение, защита проектов, научно-исследовательских работ ( продукт деятельности учителей)**

**Научно-практическая конференция**

**Деятельность ШМО**

**Школа молодого учителя**

**Дессиминация опыта**

**Исследовательские проекты**

**Аттестация учителей**

**Временные группы**

**Пед.консультации**

**Мастер-классы**

**семинары**

**Повышение профессиональной компетентности учителя**

**Повышение качества образовательного процесса**

### Модель

### внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических

### работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №11»

### Общие положения

**Цель:** Совершенствование профессионального уровня педагогических работников.

**Управленческие задачи**:

- совершенствовать организацию и планирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников (методическая деятельность, аттестационные мероприятия);

- создать условия, дающие педагогу возможность проявить творчество, реализовать себя как личность и как профессионал;

- развивать новое педагогическое мышление и методическую культуру педагогов;

- организовать деятельность с потенциальными педагогическими кадрами;

- провести оценку возможностей коллектива, мониторинг профессионального роста педагогов с опорой на результат деятельности.

**Методы** управления деятельностью по повышению квалификации педагогов:

- информационно-творческий (формы методической работы);

- ресурсный (поощрения, премирования);

- статусный (записи в книге приказов);

- диагностический (мониторинг профессионального развития).

**Принципы:**

- принцип “зоны ближайшего развития”;

- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых педагогических технологий;

- принцип стимулирования творческого роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов;

- принцип индивидуально-ориентированного подхода, учитывающего запросы, потребности, а также индивидуальный уровень профессионализма каждого педагога;

- принцип оптимальности форм, методов и содержания повышения квалификации педагогов;

- принцип открытости и доступности, предполагающих добровольность участия и свободу выбора индивидуального пути совершенствования профессионализма педагога, форм и содержания образования.

Показатели эффективности повышения квалификации:

- повышение качества профессиональной деятельности;

- освоение теоретических основ;

- активность в методической, познавательной, самообразовательной работе;

- изменения в мотивах деятельности.

Анализ педагогических условий школы  включает в себя следующие позиции:

- укомплектованность кадрами;

- образовательный ценз педагогов;

- профессиональный стаж;

- возрастной ценз работников;

- уровень квалификации педагогов;

- уровень курсовой подготовки;

- степень участия в методических мероприятиях;

- качество участия в разнообразных формах методической работы;

- уровень профессиональных возможностей и затруднений педагогов.

Образовательный ценз:

- учителей с высшим образованием – 46 человека (2015-2016 -90%; 2014-2015 -85%)

- со средним специальным образованием-5 человек (2015-2016 -10%; 2014-2015 -15%)

Профессиональный стаж

- учителей со стажем до 2-х лет - 4 человека (6%)

- учителей со стажем от 2 до 5 лет  -9 человек (8%)

- учителей со стажем от 5 до 10 лет - 3 человека (5%)

- учителей со стажем от 10 до 20 лет - 5 человек (7%)

- учителей со стажем свыше 20 лет - 25 человек (70%)

Возрастной ценз работников

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 25-30лет | 35-40 лет | 45-50 лет | 50-55 лет | 55-60 |
| 14 | 17 | 9 | 6 | 5 |

Уровень квалификации педагогов

- высшая квалификационная категория – 16

-первая квалификационная категория –19

- отсутствие квалификационной категории -11

Уровень курсовой подготовки

Повышение квалификации учителей – 21

Семинары, вебинары - 50

Распространение педагогического опыта педагогов школы на муниципальном уровне - 12

Степень участия в методических мероприятиях

|  |  |
| --- | --- |
| Мероприятия | % выполнения |
| Повышение квалификации | 57% |
| Освоение педагогической технологии | 100% |
| Самообразование в области ИКТ | 97% |
| Правовое самообразование | 93% |
| Изучение методической литературы, Интернет-ресурсов, др. | 100% |
| Разработка методических материалов | 90% |
| Семинары, конференции, мастер-классы, мероприятия по обмену опытом | 90% |

Уровень профессиональных затруднений педагогов

* нехватка времени для подготовки
* недостаточный уровень владения ИКТ
* недостаток теоретических знаний
* недостаточная оснащенность кабинета
* нехватка современного инструментария, наглядных пособий
* затруднения в разработке сценария урока
* затруднения при анализе эффективности урока
* не ответили на данный вопрос 19%.

План-график повышения квалификации педагогических кадров в условиях реализации ФГОС ООО

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Русский язык** | | | | **По предмету** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **2015** | | | **2016** | | **2017** | **2018** | | | | **2019** | | | | **2020** | | | **2021** | | | **2022** | | | **2023** | | |
| **1** | **Умнова Е.В.** | | |  | | | **+** | |  |  | | | | **+** | | | |  | | |  | | |  | | |  | | |
| **2** | **Каюмова Г.А.** | | |  | | | **+** | |  |  | | | | **+** | | | |  | | |  | | |  | | |  | | |
| **3** | **Мищенко Ю.А.** | | |  | | |  | |  |  | | | |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
| **4** | **Лукина А.Ю.** | | |  | | | **+** | |  |  | | | | **+** | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
| **5** | **Левдина М.Б.** | | |  | | |  | |  |  | | | |  | | | |  | | |  | | |  | | | **+** | | |
|  |  |  |  | |  | |
| **1** | **Н.Н.Ашапина** | | |  | | |  | | **+** |  | | | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **2** | **Е.Р.Абсалямовааа** | | |  | | | **+** | |  |  | | | | **+** | | | |  | | |  | | |  | | |  | | |
| **3** | **Мирзоева М.Х** | | |  | | |  | |  |  | | | |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **4** | **И.Н.Шляйн** | | |  | | |  | | **+** |  | | | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **5** | **Сатканова Н.Ш.** | | |  | | |  | |  |  | | | |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
|  |  |  |  | |  | |
| **1** | **Чореф К.С.** | | |  | | |  | |  |  | | | |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
| **2** | **Е.А. Лепешева** | | | **+** | | |  | |  |  | | | |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **3** | **П.М.Михайловааа** | | | **+** | | |  | |  |  | | | |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
|  |  |  |  | |  | |
| **1** | **З.А.Хабарова** | | |  | | |  | | **+** |  | | | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | | **+** | | |
| **2** | **Т.Н.Волкова** | | |  | | |  | | **+** |  | | | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | | **+** | | |
| **3** | **Г.В.Игнатенко** | | |  | | |  | | **+** |  | | | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | | **+** | | |
| **4** | **Н.И.Маликова** | | |  | | |  | | **+** |  | | | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | | **+** | | |
|  |  |  |  | |  | |
| **1** | **Е.Б.Анисимова** | | |  | | | **+** | |  |  | | | |  | | | |  | | |  | | |  | | |  | | |
| **2** | **Э.А. Аскерова** | | |  | | |  | |  |  | | | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **3** | **И.С.Евсеенко** | | |  | | |  | |  | **+** | | | |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **4** | **О.Г.Мельникова** | | |  | | | **+** | |  |  | | | |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **5** | **Д.Р. Хакимова** | | |  | | |  | |  |  | | | |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
|  |  |  |  | |  | |
| **1** | **Н.В. Чертова** | | |  | | **+** | |  | |  | |  | | |  | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **2** | **Е.А.Никифорова** | | |  | |  | |  | | **+** | |  | | |  |  | | |  | | |  | | |  | | |
| **3** | **А.Б.Яблоновский** | | |  | |  | |  | | **+** | |  | | |  |  | | |  | | |  | | |  | | |
| **4** | **Е.И. Кузнецова** | | |  | |  | |  | |  | |  | | |  |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
|  |  |  |  | |  | |
| **1** | **Е.В.Секисова** | | |  | |  | |  | | **+** | |  | | |  |  | | |  | | |  | | |  | | |
| **2** | **А.В.Подзовская** | | |  | | **+** | |  | |  | |  | | |  |  | | |  | | |  | | |  | | |
| **3** | **О.Г.Коренюгина** | | |  | |  | |  | | **+** | |  | | |  |  | | |  | | |  | | |  | | |
| **4** | **В.С. Пышинский** | | |  | |  | |  | |  | |  | | |  | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
|  |  |  |  | |  | |
| **1** | **К.А. Дистанова** | | |  | |  | |  | |  |  |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
| **2** | **А.В. Догадина** | | |  | |  | |  | |  |  |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
| **3** | **Т.К.Абаева** | | |  | |  | |  | |  | **+** |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **4** | **О.В. Самарина** | | |  | | **+** | |  | |  |  |  | | | | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **5** | **Т.А.Кошелева** | | |  | |  | | **+** | |  |  |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **6** | **А.В. Майков** | | |  | |  | |  | |  |  |  | | | |  | | |  | | |  | | | **+** | | |
|  |  |  |  | |  | |
| **1** | **Волкова Ю.П.** | | |  | |  | |  | |  |  | |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
| **2** | **Федотова М.К.** | | |  | |  | |  | | **+** |  | |  | | | |  | | |  | | |  | | |  | | |
| **3** | **Вавилова Д.С.** | | |  | |  | |  | |  |  | |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
|  |  |
| **1** | **Галиева С.В.** | | |  | |  | |  | |  |  | |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
| **2** | **Чертова Н.В.** | | |  | |  | |  | |  |  | | **+** | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **3** | **Аминева З.Х.** | | |  | |  | |  | | **+** |  | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **4** | **Стефу А.Г.** | | |  | |  | |  | |  |  | |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
| **5** | **Савкина В.М.** | | |  | |  | |  | |  | **+** | |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **6** | **Рябова Г.В.** | | |  | |  | |  | |  | **+** | |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **7** | **Тарасова А.Е.** | | |  | |  | | **+** | |  |  | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **8** | **Белоусова Е.В.** | | |  | |  | |  | |  |  | |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **9** | **Чечебейкина А.Н.** | | |  | |  | |  | |  |  | |  | | | |  | | | **+** | | |  | | | **+** | | |
| **10** | **Филиппова Л.В.** | | |  | |  | |  | |  | **+** | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **11** | **Шепелева О.Г.** | | |  | |  | | **+** | |  |  | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **12** | **Лукиных К.С.** | | |  | |  | | **+** | |  |  | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **13** | **Халикова Г.Н.** | | |  | |  | | **+** | |  | **+** | |  | | | |  | | | **+** | | |  | | |  | | |
| **14** | **Абаева Т.К.** | | |  | |  | | **+** | |  |  | |  | | | | **+** | | |  | | |  | | |  | | |
| **15** | **Гасанова Г.Х.** | | |  | |  | |  | |  |  | |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |
| **16** | **Левечева К.В.** | | |  | |  | |  | |  |  | |  | | | |  | | |  | | | **+** | | |  | | |

Модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов МБОУ «СШ № 11» строится с учетом внешних и внутренних возможностей повышения квалификации.

Внешние возможности (ресурсы) повышения квалификации педагогов – это курсы повышения квалификации очно-заочно-дистанционные, вебинары, семинары, мастер-классы, дистанционный методический сервис Центра развития образования, сетевые педагогические сообщества «Школеги» «nsportal.ru» и другие формы, которые педагоги могут посетить с отрвом от производства и дистанционно.

Автор и разработчик модели внутрикорпоративного повышения квалификации – методист Кошелева Татьяна Анатольевна.

В 2019-2020 учебном году внешние образовательные ресурсы включали следующие программы:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы повышения квалификации** | **Организация** |
| Психолого-педагогические основы формирования универсальных учебных действий у младших школьников | АУДПО ХМАО – Югры «Институт развития образования» |
| Метапредметные умения учителя как требования введения ФГОС | АУ ДПО ХМАО-Югры «Институт развития образования» |
| Системно-деятельностный подход в обучении математики | АУДПО ХМАО – Югры «Институт развития образования» |
| Актуальные вопросы и особенности преподавания химии в условиях реализации ФГОС основного общего и среднего (полного) общего образования | АУДПО ХМАО – Югры «Институт развития образования» |
| Особенности профессиональной деятельности учителя начальных классов в условиях реализации ФГОС | ГОУ ВПО ХМАО – Югры «Сургутский государственный педагогический университет» |
| Современнные методики и технологии в деятельности педагога по формированию установок толерантного сознания обучающихся в общеобразовательной организации | ГОУ ВПО ХМАО – Югры «Сургутский государственный педагогический университет» |
| Система работы по профилактике наркомании и злоупотребления психоактивными веществами среди детей и подростков в образовательной организации | ГОУ ВПО ХМАО – Югры «Сургутский государственный педагогический университет» |
| Государственная и общественная составляющая в оценке профессиональной деятельности педагога | АУДПО ХМАО – Югры «Институт развития образования» |
| Практика преподавания русского языка и  федеральный государственный образовательный стандарт | АУ ДПО ХМАО-Югры «Институт развития образования» |
| Федеральные государственные образовательные стандарты основного общего образования: содержание и технологии реализации | ГБОУ ВПО ХМАО-Югры «Сургутский государственный педагогический университет» |
| Новые подходы в преподавании физической культуры | ГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет» |
| Развитие ценностно-ориентированного пространства, основанного на социокультурном опыте (программа «Социокультурные истоки») | ФГБОУ ВПО «Нижневартовский государственный университет» |
| Отечественная история | НОУ ВО Национальный открытый университет «Интуит» |
| Активные методы обучения | АНО ДПО «Инновационный образовательный центр повышения квалификации и переподготовки «Мой университет» |

В результате обученные педагоги передавали опыт на заседаниях школьных методических объединений, консультациях.

Внутренние возможности (ресурсы) повышения квалификации педагогов – планы самообразования, школьные семинары, консультации, педагогические советы, открыте уроки, обмен опытом в школьных методических объединения.

**Ключевая проблема** - **наличие противоречий между содержанием современного педагогического образования и требованиями, предъявляемыми в настоящее время школой, обществом и государством к уровню профессиональной компетентности педагога.**

Существующая система повышения квалификации не отвечает новым требованиям,

которые предъявляет современное общество системе образования, учителю.

• Несоответствие имеющихся возможностей повышения квалификации фактическим результатам

• Бессистемность выбора курсов ПК педагогами, нарушение соотношения курсов по предмету и по ИКТ

• Отсутствие системы выявления потребностей педагогов

• Недостаточно высокий уровень деятельности школьной методической службы

• Недостаточная мотивация части педагогов на развитие профессиональной

компетенции.

• Отсутствие мониторинга результатов деятельности педагогов после окончания

курсовой подготовки, что делает повышение квалификации формальным.

В школе сегодня созданы условия для организации перехода на внутрикорпоративную систему повышения квалификации педагогических кадров

1.1.Модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников определяет основные цели, задачи, характеристику индивидуальной программы повышения квалификации и устанавливает порядок:

- осуществления индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации педагогов

- взаимодействия методических служб, организаций предоставляющих услуги по повышению квалификации (далее по тексту - иные организации), образовательных учреждений (далее – ОУ) и самих педагогов и руководителей ОУ в организации образовательного процесса;

1.2. Модель внутрикорпоративного повышения квалификации вводится с целью создания условий для реализации возможностей непрерывного образования в соответствии с современными требованиями и на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций учителей.

Данный формат работы позволяет решать следующие задачи:

* осуществлять выбор оптимального маршрута организации повышения квалификации индивидуально для каждого учителя в соответствии с его желаниями и возможностями;
* формировать вариативное содержание образовательных мероприятий в зависимости от профессиональных потребностей учителей;
* расширять профессиональный опыт и стимулировать профессиональную активность педагогов;
* повышать мотивацию к профессиональному росту;

1.3. Перечень мероприятий, которые входят в индивидуальную программу повышения квалификации ежегодно рассматриваются на заседаниях методических объединений учителей.

1.4. Реализация модели внутрикорпоративного повышения квалификации является обязательной для педагогических работников реализующих основные образовательные программы общего образования.

### 2. Порядок

### формирования и реализации индивидуального образовательного маршрута

### по повышению квалификации

2.1. Подбор и реализация индивидуальной программы повышения квалификации составляет характеристику индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ), в котором фиксируется перечень мероприятий образовательных модулей, которые предстоит освоить педагогу в соответствии с выбранным направлением повышения квалификации, и других мероприятий.

2.2. ИОМ формируется учителем самостоятельно по согласованию с (заместителем руководителя) школы или методистом и утверждается руководителем (примерная форма ИОМ прилагается).

2.3. Координацию последовательности освоения учителем учебных программ повышения квалификации, реализации других мероприятий в рамках ИОМ, осуществляют администрация образовательного учреждения и учитель.

### 3. Характеристика

### индивидуальной программы повышения квалификации

3.1. Индивидуальная программа повышения квалификации, формируется в рамках непрерывного повышения квалификации на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций учителя для преодоления затруднений, выявляемых в ходе диагностирования, и обеспечения постоянного методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи каждому педагогу.

Индивидуальная программа повышения квалификации рассматривается как совокупность учебных программ повышения квалификации и других мероприятий, с целью преодоления имеющихся профессиональных затруднений и стимулирования активного профессионального развития.

3.2. Конструирование индивидуальной программы повышения квалификации учителя предполагает включение в её состав мероприятий школьного и муниципального уровня.

3.2.1. Участие или самостоятельное проведение мероприятий обучающей и развивающей направленности (семинары, конференции, совещания, профессиональные конкурсы)

3.3. Итогом освоения индивидуальной программы повышения квалификации является защита проектов, направленных на решение конкретных задач и выбор оптимальных методов и технологий деятельности в условиях реальной педагогической практики работы каждого учителя.

Защита проектов может проводиться как непосредственно в школе, так и на ГМО, РМЦ.

3.4. Индивидуальная программа повышения квалификации формируется педагогом, характеризует организационно-педагогические условия, педагогические технологии, применяемые для её реализации.

3.5. Содержание мероприятий индивидуальной программы повышения квалификации фиксируется в индивидуальном образовательном маршруте.

Срок реализации индивидуальной программы повышения квалификации может варьироваться в зависимости от потребностей учителей и составлять от 1 года до 3 лет.

В случае необходимости допускается корректировка перечня запланированных мероприятий.

3.6. По факту освоения индивидуальной программы повышения квалификации учитель проходит процедуру диагностики уровня развития профессиональных компетенций и на основе анализа данной диагностики с учётом полученных рекомендаций осуществляется формирование нового спектра мероприятий индивидуальной программы повышения квалификации.

### 4. Методическое сопровождение при непрерывном внутрикорпоративном повышении квалификации учителей школы

4.1. При проектировании ИОМ педагогам оказывается консультативная помощь и предоставляется информация о возможностях методической работы в ОУ для развития профессиональной **компетентности** и возможностях обучения и развития профессиональной компетентности вне ОУ (курсовая подготовка в системе **повышения квалификации**, городские методические сообщества, виртуальные предметные **педагогические сообщества**,**семинары** известных ученых и практиков, открытые мероприятия, **форумы**, фестивали, **дистанционное обучение**,**электронные ресурсы** и т. п.). Характерными чертами ИОМ является то, что в нем полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большее место отводится самообразованию и развитию профессиональной компетентности в контексте профессиональной деятельности, т. е. педагог предстает сформировавшимся субъектом развития своей профессиональной компетентности.

4.2. В ИОМ отражаются три основных направления деятельности по развитию профессиональной компетентности педагогов в соответствии с уровневой моделью методического процесса ОУ:

1. Самообразование педагога.
2. Деятельность педагога в профессиональном сообществе.
3. Участие педагога в методической работе ОУ.

Согласно обозначенным направлениям деятельности и типу ИОМ, определяются содержание, формы, методы работы педагога по развитию профессиональной компетентности на текущий учебный год.   
**Самообразование** педагога реализуется через работу с научной и **методической литературой**, посещение и взаимопосещение занятий, самодиагностику, курсы повышения квалификации, самостоятельное освоение новых образовательных технологий, выполнение исследования (дипломного, диссертационного), разработку проекта и т. д. Занимающийся самообразованием педагог имеет возможность получить необходимую помощь и поддержку у консультантов-специалистов (педагог-психолог, методист, сетевой координатор) и консультантов-универсалов (заместитель директора по научно-методической работе, научный руководитель, сотрудники вузов, учреждений системы повышения квалификации).   
4.3. Участие в методической работе на уровне ОУ предполагает прохождение корпоративного обучения. Корпоративное обучение осуществляется как через традиционные формы развития профессиональной компетентности (семинары, лекции, педагогические советы, круглые столы), так и через технологии развития профессиональной компетентности с использованием активных методов обучения (проектировочные семинары, решение профессиональных задач, деловые и ролевые игры, дебаты, дискуссии, анализ видеоматериалов, тренинги). Взаимообучение и развитие профессиональной компетентности педагогов происходит через различные формы презентаций педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, презентации на педагогических советах и семинарах, проектную деятельность, участие в создании банка научно-методических разработок).

4.4. Администрация (заместитель руководителя, методист образовательного учреждения):

- проводит диагностику профессионально-педагогической компетентности педагогов ОУ;

- формирует на основе результатов диагностики рекомендации слушателю по выбору учебных программ, образовательных мероприятий, учитывая его образовательные потребности и проблемы, с которыми он сталкивается в образовательной деятельности;

- доводит до сведения педагога перечень курсов, семинаров, предлагаемых ЦРО и иными организациями, других мероприятий, предусмотренных внутрикорпоративной системой повышения квалификации;

- осуществляет контроль и несёт ответственность за эффективную реализацию ИОМ учителей, создание условий для обеспечения непрерывного образования каждому учителю;

- обеспечивает постоянную консультационную поддержку и создаёт благоприятные условия для непрерывного повышения квалификации в востребованных учителями форматах;

4.5. Учитель:

- знакомится с перечнем курсов, семинаров, предлагаемых ЦРО и иными организациями, других мероприятий, внутрикорпоративной системой повышения квалификации;

- формирует ИОМ согласно рекомендациям, полученных на основе диагностики уровня развития профессиональных компетенций и современных требований;

- согласовывает перечень мероприятий (план повышения квалификации), внутрикорпоративной системой повышения квалификации;

- консультируется по вопросам реализации мероприятий, предусмотренных системой повышения квалификации, со специалистами школы

- несет ответственность за выполнение своего ИОМ и предоставляет администрации школы итоговые документы для отражения результатов повышения квалификации в специальной форме индивидуального образовательного маршрута