

Утверждаю  
директор школы ~~Свеченко С.А.~~  
«27» января 2021 г.  
приказ 01-02/04-04



**ПРОГРАММА  
ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**«Внедрение внутрикорпоративной модели обучения педагогических  
работников МОУ Песоченской СОШ»**

п. Песочное  
2021 г

## Паспорт Программы

Наименование Программы	«Внедрение внутрикорпоративной модели обучения педагогических работников МОУ Песоченской СОШ, направленной на повышение качества образовательных результатов»
Разработчики Программы	Администрация школы
Исполнители	Администрация и весь педагогический коллектив школы
Основная идея Программы	Организация взаимного (коллективного) обучения педагогов в школе, объединение учителей для совместной работы по повышению качества образования, мотивация их к изменениям.
Цель Программы	Создание условий для профессионального роста и развития педагогов, вовлечение их в коллективную творческую деятельность.
Основные задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание системы внутрикорпоративного обучения.</li> <li>2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над повышением качества образовательных результатов обучающихся, поиску новых путей и форм повышения профессиональных компетенций, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения.</li> <li>3. Преодолеть последствия профессиональной изоляции и создание прочных профессиональных связей между учителями школы и школ района.</li> </ol>
Сроки реализации Программы	2021-2023
Предполагаемые результаты проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>- появятся условия для перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели внутрикорпоративного обучения профессионального развития педагога;</li> <li>- в процессе подготовки методических материалов (сценарии практических занятий, разработки коллективных уроков и т.п.) 80% педагогов освоят современные педагогические технологии, необходимые для получения высоких образовательных результатов;</li> <li>- повысится качество проведения уроков;</li> <li>- повысится количество педагогов, участвующих в конкурсах различных уровней;</li> <li>- увеличится количество педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории;</li> <li>- повысится качество образовательных результатов обучающихся.</li> </ul>

## Раздел I. Пояснительная записка

Необходимость получения обучающимися качественного образования делает крайне актуальным повышение уровня профессионализма педагогов, создание условий для поиска новых путей и форм внутрикорпоративного обучения, которое должно быть направлено на повышение образовательных результатов.

Существующая в настоящее время система повышения квалификации учителя в школе требует процесса модернизации, так как формы работы слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности педагогов, не всегда взаимосвязаны между собой, имеют узкую направленность и результативность.

В условиях усложнения профессиональной деятельности, роста требований к уровню профессиональной компетентности педагога необходимы новые формы его методического сопровождения, которые позволили бы осуществить развитие кадрового потенциала, способного вывести школу на новый уровень – уровень стабильно высоких показателей образовательных результатов.

Исходя из этого, было выявлено противоречие:

- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и недостаточным у большинства из них уровнем знаний современных технологий, методов и форм обучения и воспитания (проблемы в преподавании);

- между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах и недостаточной разработанностью механизма их профессиональной подготовки в условиях образовательного учреждения.

Поэтому в нашей школе существует необходимость в повышении уровня методического мастерства, профессиональной мобильности педагогических работников, а также их теоретической и практической подготовки по вопросам психолого-педагогического сопровождения обучающихся. В целях повышения профессиональных компетенций педагогов муниципальной методической службой организуются и проводятся различные методические мероприятия, но учителя МОУ Песоченской СОШ не всегда имеют возможность принять в них участие. Основной причиной является удаленность школы от районного центра, высокая цена за проезд.

В связи с этим возникла необходимость изменения формы повышения профессиональных компетенций педагогов, переориентация ее на непрерывное внутрикорпоративное обучение и межшкольное взаимодействие.

**Цель Программы:** создание условий для профессионального роста и развития педагогов, вовлечение их в коллективную творческую деятельность.

### **Задачи:**

1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание системы внутрикорпоративного обучения.

2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над повышением качества образовательных результатов обучающихся, поиску новых путей и форм повышения профессиональных педагогических компетенций, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения.

3. Преодолеть последствия профессиональной изоляции и создание прочных профессиональных связей между учителями школы и школ района.

Под **внутрикорпоративным обучением** понимаем повышение качества образования на рабочем месте и получение новых профессиональных компетенций. Целью внутрикорпоративного обучения является повышение эффективности работы каждого педагогического работника в школе, повышение качества образовательных результатов обучающихся.

Система внутрикорпоративного обучения строится на основе организации взаимодействия педагогов всех уровней. Обучение охватывает различные сферы: теоретическая подготовка, практика, тренинг, создание собственного опыта, исследовательская деятельность.

Преимущества внутрикорпоративного обучения:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т. е. обучение осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры учителя;
- возможность осуществления не только предметной переподготовки учителей, но также и межпредметной и внепредметной;
- возможность организации командной работы учителей школы;
- возможность распространения ценного опыта отдельных учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянный рост профессиональных компетенций всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным учителям по решению конкретной проблемы.

Поставленные задачи предусматривают реализацию мероприятий (методических событий), направленных на внедрение системы внутрикорпоративного обучения педагогов. Это подразумевает создание условий для развития современной образовательной среды путем внедрения новых образовательных технологий и обновления содержания образования. Необходимым условием внедрения нового содержания и технологий общего образования являются компетентные педагогические и руководящие кадры. Поэтому в рамках поставленных задач будут осуществлены методические мероприятия (события), направленные на повышение профессионального уровня педагогических работников СОШ Джамку.

За основу планирования внутрикорпоративного обучения мы взяли книгу Е. Н. Куко «Миссия выполнима: как повысить качество образования в школе». Много практики и самая необходимая теория – станет ключевой формулой нашей работы.

#### **Характеристика методических событий**

Основная идея внутрикорпоративного обучения в нашей школе состоит в организации взаимного обучения педагогов, в объединении учителей для совместной работы по повышению качества работы, мотивации их к изменениям.

Наблюдения показывают, что педагогическое мастерство учителя формируется не тогда, когда он изучает объемные книги по дидактике (хотя и это, вероятно, важно). Преимущественно педагоги учатся, копируя чужой опыт: и положительный, и отрицательный.

К сожалению, учитель может многократно повторять одни и те же ошибки, пока не увидит другой, более эффективный, опыт или не научится анализировать свои огрехи. Это «копирование ошибок» выражено и в нашей школе, т.к. учителя профессионально изолированы и мало наблюдают опыт друг друга. Поэтому мы постарались создать такую систему методических событий, чтобы преодолеть последствия изоляции и создать прочные профессиональные сети между учителями.

Коллективное обучение позволяет совершенствовать мастерство каждого и тем самым повышать общие образовательные результаты школы. За основу планирования работы мы взяли несколько методик.

#### **Формирование учительских пар**

Эта методика позволяет решить проблему, как построить недостающие профессиональные связи, как создать у учителей привычку целенаправленно обмениваться опытом.

В школе есть устойчивые пары учителей, которые обмениваются опытом. Когда начинают двое, потом так или иначе из пар могут вырастать многочисленные профессиональные группы. Для пары подбирается куратор, который организует обсуждение учителей, обеспечит их психологическую безопасность (на роль «третьего умного» лучше всего подойдут пользующиеся авторитетом учителя, члены администрации, школьный психолог, тьютор). Среди педагогов подбираются равные по статусу пары. В нашей школе это два молодых педагога и два возрастных с примерно равным авторитетом.

#### **Педагогические туры**

Ее суть заключается в том, что малая группа учителей посещает за короткое время большое количество уроков. При этом главная цель – не оценить учителя, который ведет урок,

или дать ему советы, а сравнить свою практику с опытом коллег. Эта технология позволяет не обижать опытных учителей, а сохранять их мнение в коллективе. Это поможет уменьшить сопротивление учителей к выходу из комфортной зоны.

### **Японская модель, или Ни урока без улучшений**

Это коллективная работа учителей по исследованию, конструированию и проведению урока. При ее внедрении учителя совместно составляют план урока (или серии уроков). Как правило, они начинают обсуждение с того, что рассказывают друг другу, как бы они провели подобный урок или как они уже решали подобные задачи. Таким образом, учителя делятся своим педагогическим опытом, обмениваются идеями.

Основной прирост знаний происходит за счет того, что учителя планируют и обсуждают вместе педагогические нюансы урока, наблюдают за детьми и анализируют результаты. Это в конечном итоге повышает качество школьных уроков.

### **Гостевые методические дни**

Взаимодействие с близлежащим ОУ в целях продуктивного профессионального общения педагогов, открытого представления лучших образцов их профессиональной деятельности, создания условий для профессионального самосовершенствования учителя. В рамках гостевых дней предполагается проведение открытых уроков, мастер-классов, демонстрация опыта работы и результатов деятельности педагогов, обсуждение результатов работы, рефлексия.

## **Критерии успешности реализации Программы**

Оценку успешности мероприятий по повышению квалификации педагогов предусматривается осуществлять через:

1. Вовлеченность педагогов в систему внутрикорпоративного обучения (100%).
2. Повышение качества преподавания (проведение открытых уроков, составление и проведение коллективных уроков, анализ посещенных уроков, анализ открытых уроков, самоанализ уроков, анализ сценария урока).
3. Активность и инициативность педагогов по использованию полученных новых знаний на уровне педагога (отчет по теме самообразования, публикации в средствах массовой информации, участие в конкурсах профессионального мастерства и др.).
4. Успех образовательного учреждения (удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) качеством образования, результативность участия в конкурсах, укрепление связей с социальными партнерами и др.).

## **Раздел II. Перечень методических событий**

Решение задач Программы обеспечивается путем реализации системы соответствующих мероприятий.

### **1. Организационно-управленческие мероприятия**

Мероприятие 1.1: «Участие в мероприятиях, проводимых Департаментом образования Ярославской области»

Мероприятие 1.2: «Отчет администрации школы в рамках совещаний руководителей ОУ «Организация работы в общеобразовательном учреждении с обучающимися, имеющими низкие результаты обучения», «Об использовании результатов мониторинговых исследований для повышения качества образования. Отчет школ, показавших низкие результаты».

### **2. Мероприятия по развитию кадрового потенциала руководящих и педагогических работников школы**

Мероприятие 2.1: «Участие в муниципальных семинарах, мастер-классах на базе ресурсных школ по вопросам качества образования (итоговая аттестация, использование современных технологий обучения, проектирование современного урока и т.п.)»

Мероприятие 2.2: «Участие в профессиональных конкурсах (в очной, дистанционной форме)»

Мероприятие 2.3: «Участие молодых учителей в работе школы «Школа молодого специалиста»

Мероприятие 2.4: «Участие педагогов школы в муниципальных предметных олимпиадах для педагогов»

Мероприятие 2.5: «Участие педагогов школы в реализации программы по развитию личностного потенциала»

### **3. Мероприятия по развитию сетевого взаимодействия и партнерства**

Мероприятие 3.1: «Включение школы в программы дистанционного образования»;

Мероприятие 3.2: «Гостевые онлайн-методические дни».

### **4. Внутришкольные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов**

Мероприятие 4.1: «День открытых дверей» онлайн

Мероприятие 4.2: «Формирование учительских пар»

Мероприятие 4.3: «Мастер-класс на тему «Коучинг в обучении старшеклассников как современная технология реализации образования»

Мероприятие 4.4: «Мастер-класс «Кроссенс как один из приемов технологии развития критического мышления»

Мероприятие 4.5: Методическая неделя по теме: «Современный урок: некоторые подходы в организации современного урока»

Мероприятие 4.6: Подготовка и проведение коллективно составленного урока

Мероприятие 4.7: Проведение урока метапредметной направленности

Мероприятие 4.8: «Педагогические туры»

Мероприятие 4.9: «Школьный конкурс открытых уроков «Мой лучший урок»

### Раздел III. Содержание методических событий

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Планируемый результат
<b>1. Организационно-управленческие мероприятия</b>			
1.1.	Участие в мероприятиях, проводимых Департаментом образования Ярославской области	постоянно	Информационно-методическая помощь ШНСРО и ШНСУ
1.2	Отчет администрации школы в рамках совещаний руководителей ОУ «Об использовании результатов мониторинговых исследований для повышения качества образования»	По плану работы УО	Получение объективной информации о динамике успеваемости, о качестве преподавания
<b>2. Мероприятия по развитию кадрового потенциала руководящих и педагогических работников школы</b>			
2.1	Участие в муниципальных семинарах, мастер-классах на базе опорных школ по вопросам качества образования (итоговая аттестация, использование современных технологий обучения, проектирование современного урока и т.п.);	В течение года	Повышение профессиональных, предметных компетенций педагогов. Повышение качества преподавания и качества обучения за счёт использования современных методов и технологий обучения
2.2	Участие в профессиональных конкурсах (в очной, дистанционной форме)	В течение года	Повышение профессиональной компетентности педагогов через участие в профессиональных конкурсах (в очной, дистанционной форме)
2.3	Участие в работе Школы «Школа молодого специалиста»	По плану работы	Совершенствование методической работы молодых учителей, повышение профессионального уровня
2.5	Участие педагогов школы в муниципальных предметных олимпиадах для педагогов	Ежегодно	Повышение уровня предметных, педагогических и метапредметных компетенций педагогов
2.6	«Участие педагогов школы в реализации программы по развитию личностного потенциала»	2021г.	Создание медиа пространства, для развития личностного потенциала
<b>3. Мероприятия по развитию сетевого взаимодействия и партнерства</b>			
3.1	Включение школы в программы дистанционного	постоянно	Активное участие педагогов школы в проектах

	образования		«Учи.ру», «Яндекс.учебник», «Я-класс», «Российский учебник» и др.
<b>4. Внутрешкольные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов</b>			
4.1	«День открытых дверей» онлайн	1 раз в год	Повышение информированности родителей об организации учебно-воспитательного процесса в школе
4.2	«Деятельность учительских пар»	Постоянно	Обмен опытом работы, повышение профессионализма
4.3	Методическая неделя по теме: «Современный урок: некоторые подходы в организации современного урока»	Февраль 2022г.	Применение эффективных современных педагогических технологий в образовательном процессе школы (методический семинар, взаимопосещение уроков, методическая ярмарка - презентация и реклама методических продуктов (приемов, методов, форм и т.д.)
4.4	Школьный конкурс открытых уроков «Мой лучший урок»	1 раз в полугодие	Выявление талантливых учителей школы, использующих эффективные методы обучения, пропаганда их педагогических достижений
4.5	Мастер-класс на тему «Коучинг в обучении старшекласников как современная технология реализации образования»	Ноябрь-декабрь 2021	Популяризация инновационных идей, технологий, находок педагогов
4.7	Проведение коллективно составленного урока	1 раз в полугодие	Научить(ся) планировать и проводить урок в соответствии с требованиями ФГОС; ставить цели и достигать их, применяя эффективные приемы и методы обучения; проводить самоанализ урока и его коллективное обсуждение
4.8	Проведение урока метапредметной направленности	1 раз в полугодие	
4.9	«Педагогический тур»	1 раз в четверть	Сравнить свою практику с опытом коллег
<b>5. Мероприятия, направленные на выявление уровня усвоения полученного материала</b>			
5.1	Обсуждение итогов работы учительских пар в присутствии куратора. Разбираются плюсы и минусы	В течение 48 часов с первого момента	Повышение профессиональной осознанности учителя, он больше внимания уделяет своей



	занятия, анализируются только те аспекты, за которыми велось наблюдение.	занятия, то есть «по горячим следам»	практике и реакциям ученика на свои действия.
5.3	Обсуждение и доработка коллективно составленного урока (технология «Исследование урока»)	После проведения урока	Составление методических рекомендаций для педагогов
5.4	Упражнение «Измеримо или нет?»	После посещенных уроков На заседании ШМО	Научиться ставить измеримые цели урока
5.5.	Анализ результатов после каждого проведенного мероприятия.	Постоянно	Выявление пробелов, которые необходимо отработать и устранить

**Раздел IV. Учебно-методическое, кадровое обеспечение  
методических событий**

**Характеристика кадрового состава**

Образовательную деятельность в школе осуществляют 19 педагогов, имеют высшее образование 17.

<b>Высшая категория (чел./%)</b>	<b>Первая категория (чел./%)</b>	<b>Соответствие занимаемой должности (чел./%)</b>	<b>Без категории (чел./%)</b>
2 / 10%	6 / 32 %	8 / 42 %	3 / 21 %

34% педагогов аттестованы на первую и высшую квалификационные категории. 89% педагогов имеют курсы повышения квалификации. Все предметы учебного плана преподаются учителями-предметниками. Нагрузка по преподаваемым предметам составляет от 20 до 30 часов. Увеличение нагрузки педагогов влечет снижение качества преподавания.

В школе отсутствуют узкие специалисты: педагог-дефектолог

В школе работают 4 молодых специалиста со стажем работы до 5 лет.

**Вывод:** Низкий процент учителей, имеющих высшую квалификационную категорию, анализ результатов успеваемости учащихся, анализ посещённых уроков показывают, что не все учителя имеют высокий профессиональный потенциал, позволяющий обеспечить необходимое качество знаний, развитие учащихся.

**Материально-техническое обеспечение**

- компьютеры- 42;
- интерактивные доски- 7;
- проекторы- 7;
- МФУ - 8;
- принтеры- 3;
- вебкамеры - 4 .

В 15 учебных кабинетах имеется компьютер учителя, в 3 кабинетах к компьютеру подключен принтер.

Выход в интернет подключен через Ростелеком.