

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №21»

Утверждаю
Директор Л.Г. Коньшина Л.Г. Коньшина
Приказ от 10.09.2022 № 224



ПРОГРАММА
внутрикорпоративного обучения педагогов
МБОУ «Основная общеобразовательная школа №21»

2022

Паспорт программы корпоративного обучения

Наименование программы	Программа внутрикорпоративного обучения педагогов Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №21» г. Бийска
Разработчики программы	Д.А. Машанова, заместитель директора МБОУ «ООШ №21»
Исполнители	Педагогический коллектив МБОУ «ООШ №21»
Основная идея программы	Организация внутрикорпоративного обучения, объединение учителей для совместной работы по повышению качества образования.
Цель программы	Создание условий для профессионального роста и развития педагогов, вовлечение их в инновационную деятельность ОУ, повышение предметной и методической компетентности педагогических работников.
Основные задачи программы	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 компетенций.
Сроки реализации программы	2022-2023
Предполагаемые результаты проекта	<ul style="list-style-type: none"> - появятся условия для перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели внутрикорпоративного обучения профессионального развития педагога; - 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; - повысится качество проведения уроков; - повысится количество педагогов, участвующих в конкурсах различных уровней; - повысится качество образовательных результатов обучающихся.

Раздел I. Пояснительная записка

Профессиональная компетентность учителя является решающим фактором обеспечения качества результата образования, что в свою очередь влияет на качественные изменения состояния общества.

Освоение современных функций педагогической деятельности возможно в условиях хорошо организованной методической деятельности. Бренд методической службы школы – корпоративное обучение. Это новый способ построения методической поддержки учителю, новый уровень коммуникации и взаимоотношений между педагогами и учениками, педагогами и родителями, педагогами и администрацией и высокая корпоративная культура.

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 некоторых 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.

Принципы корпоративного обучения

- приоритеты самостоятельного обучения,
- составление индивидуальной образовательной программы развития учителя,
- составление карты карьерного роста педагога,
- опора на личный опыт учителя,
- индивидуализация корпоративного обучения,
- безотлагательное применение на практике приобретенных знаний, умений, навыков,
- осознанность корпоративного обучения.

Субъекты корпоративного обучения – учителя.

Технология и методы корпоративного обучения – обучение на рабочем месте, групповые занятия, стажировки, проблемное обучение, курсы повышения квалификации, семинары, дистанционное обучение, самообразование.

Проблемы, решению которых способствует данная программа:

- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ, а также инертность к инновационным процессам;
- низкая мотивация педагога к проектированию траектории своего профессионального развития;
- невозможность обеспечения повышения качества образования вследствие недостаточной профессиональной компетентности педагогов.

- Актуальность данного проекта состоит в том, что он показывает пути научно-методического сопровождения педагога в его профессиональном развитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы в школе.

Цели и задачи программы

Цель: разработка, апробация и внедрение модели управления профессиональным развитием педагогов общеобразовательной основной школы, 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.

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, внедрение практик сетевого взаимодействия с использованием элементов цифровой образовательной среды

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 МБОУ «ООШ №21».

Практическое значение программы заключается в новых подходах к организации научно-методического сопровождения учителя в повышении его профессионального мастерства:

- развитие самомотивации педагога к деятельности по своему профессиональному росту;
- формирование потребности учителя в создании индивидуальной программы развития, карты карьерного роста;
- обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

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, непрерывное повышение квалификации педагогов.

К сожалению, учитель может многократно повторять одни и те же ошибки, пока не увидит другой, более эффективный, опыт. Для этого он должен видеть, как проводит уроки другой учитель, и как проводят уроки в других школах. Коллективное обучение позволяет совершенствовать мастерство каждого и тем самым повышать общие образовательные результаты школы. За основу планирования работы мы взяли несколько методик.

Формирование наставнических 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. Это обычно молодой учитель и учитель со стажем работы. Среди педагогов подбираются равные по статусу пары. Учителя помогают не только в проведении уроков, это может быть в ведении электронных журналов, обобщение своего опыта и т.д.

Гостевые методические дни

Взаимодействие с другими школами 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, семинаров.

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, участие в конкурсах

профессионального мастерства и др.).

4. Успех образовательного учреждения (удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) качеством образования, результативность участия в конкурсах).

Основной этап заключается в непосредственной организации внутрикорпоративного обучения через внешние и внутренние формы работы.

Корпоративное обучение	
внутреннее	внешнее
Педагогический совет	Курсы повышения квалификации: На базе МБОУ «СОШ №18» - семинары, - открытые уроки, - мастер-классы, - обмен опытом.
Самообразование	
Наставничество	
Обмен опытом, публикации, передовой опыт	
Тематические творческие группы педагогов	
Открытые занятия, мастер-классы	
Фестиваль наук, конкурсы профессионального мастерства, выставки	
Аттестация	
Индивидуальные консультации	

В отборе содержания внутрикорпоративного обучения особое значение приобретает единство составляющих внешних и внутренних форм. Огромная роль в организации внутрикорпоративного повышения квалификации отводится самообразованию учителя, которое тесно связано с индивидуальной формой обучения. На основании анализа педагогической деятельности и мониторинга качества образования на уровне педагога, ежегодно разрабатывается и внедряется программа индивидуального развития учителя, которая способствует формированию базовых компетентностей и функциональной грамотности педагога. В школе организована работа творческих групп по направлениям:

- Формирование функциональной грамотности обучающихся;
- Проектно-исследовательская деятельность

Для организации работы творческих групп используются материалы курсов повышения квалификации.

Результатом работы творческих групп являются:

- 1 Школьные и городские чемпионаты
- 3 Обобщение и распространение опыта.

Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация программы корпоративного развития педагогического персонала образовательного учреждения – это создание условий для устойчивого развития ОУ в условиях модернизации образования. Она обеспечит:

создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога как фактора совершенствования интеллектуального и духовного потенциала общества;

совершенствование мониторинга организации и содержания учебно- воспитательного

процесса и разработка рекомендаций по его совершенствованию;

оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;

создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;

приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (Профессиональный стандарт педагога);

осуществление издательской деятельности на основе использования интеллектуального продукта педагогических работников;

Это, в свою очередь обеспечит:

профессиональный рост учителя;

удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;

мотивационную готовность на использование современных образовательных технологий;

проектирование педагогом программы индивидуального развития;

повышение качества состояния и результатов образовательного процесса;

использование специальных подходов к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании, одаренных учеников, учеников с ОВЗ;

умение объективно оценивать знания учеников, используя разные формы и методы и методы контроля.

Дополнительными возможностями реализованной программы будет:

успешное прохождение педагогами аттестации;

повышение рейтинга образовательного учреждения.

повышение качества образования

Критерии эффективности программы

Эффективность программы оценивается с помощью количественных и качественных показателей:

количество охваченных методической работой.;

субъективная оценка педагогами качества реализации программы

корпоративного обучения;

качество овладения учебно-методическими и информационно- методическими ресурсами

повышение уровня знаний, мастерства, квалификации; владение ИКТ – компетенциями

умение планировать проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока)

использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании; одаренных учеников; учеников с ОВЗ

умение объективно оценивать знания учеников, используя разные формы и методы и методы контроля.

Возможные риски процесса реализации программы и способы их минимизации

Среди факторов риска (сопротивление инновациям из-за опасения наращивания нагрузок и т. п.):

1. Несовпадение традиционных педагогических представлений о возможностях обучающихся и их реального психофизического состояния.
2. Проблематичность финансирования материально-технической базы, а интенсификация воспитательно-образовательного процесса невозможна без модернизации технических средств обучения, которые призваны повышать эффективность обучения, воспитания и развития, усиливать их здоровьесберегающий аспект.
3. «Старение» педагогических кадров и недостаточность притока молодых кадров приводят к угрозе психоэмоционального «выгорания».

Минимизация рисков:

1. Обновление программы методического сопровождения педагогов.

2. Организация эффективной внутренней системы повышения квалификации педагогических кадров.

Раздел III. План основных мероприятий по реализации проекта

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Планируемый результат
1. Организационно-управленческие мероприятия			
1.1.	Участие в мероприятиях, проводимых Министерством образования и науки Алтайского края	постоянно	Информационно-методическая помощь
1.2	«Участие в муниципальных мероприятиях» по плану МКУ «Управление образования Администрации города Бийска»	По плану работы УО	Получение объективной информации о динамике успеваемости, о качестве преподавания
2. Мероприятия по развитию кадрового потенциала руководящих и педагогических работников школы			
2.1	Участие в муниципальных семинарах, единых методических днях, мастер-классах на базе школ г. Бийска по вопросам качества образования	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 и дистанционной форме)	В течение года	Повышение профессиональной компетентности педагогов через участие в профессиональных конкурсах(в очной, дистанционной форме)
2.3	Участие педагогов школы в предметных олимпиадных конкурсах, мероприятиях, направленных на оценку педагогической компетенции	В течение года	Повышение уровня предметных, педагогических и метапредметных компетенций педагогов
3. Мероприятия по развитию сетевого взаимодействия и партнерства			

3.2	«Гостевые методические дни»	В течение года, по согласованию сторон	Организация сетевого взаимодействия между МБОУ «ООШ №21» и МБОУ «СОШ №18». Проведение сетевых межшкольных мероприятий
4. Внутришкольные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов			
4.1	«Деятельность программы наставничества»	Постоянно	Обмен опытом работы, повышение профессионализма
4.2.	Деятельность ПОС по направлению «Инклюзия»	Постоянно	Обмен опытом работы, повышение профессионализма
4.3.	Деятельность ПОС по направлению «Педагогические инструменты для работы с отстающими и немотивированными учащимися»	Постоянно	Обмен опытом работы, повышение профессионализма
4.2	Методическая неделя по теме: «Современный урок»»	февраль, 2023	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.)
4.3	Мастер-класс на тему «Коучинг в обучении старшеклассников как современная технология реализации образования»	декабрь 2022	Популяризация инновационных идей, технологий, находок педагогов

4.4	Мастер – класс «Кроссенс как один из приемов технологии развития критического мышления»	март 2023	Популяризация инновационных идей, технологий, находок педагогов
4.5.	Практико-ориентированные семинары: «Формирующее оценивание», «Практики вовлечения в обучение и развития учебной мотивации у учащихся с низкой успеваемостью», «Практики вовлечения в обучение учащихся с девиантным поведением»	1 раз в четверть	Обмен опытом работы, повышение Профессионализма. Изучение инновационных педагогических практик
4.6	Проведение коллективно составленного урока	1 раз в четверть	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
4.7	Проведение урока метапредметной направленности	1 раз в четверть	

Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация программы корпоративного развития педагогического персонала образовательного учреждения – это создание условий для устойчивого развития ОУ в условиях модернизации образования. Она обеспечит:

создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога как фактора совершенствования интеллектуального и духовного потенциала общества;

совершенствование мониторинга организации и содержания учебно- воспитательного процесса и разработка рекомендаций по его совершенствованию;

оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;

создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;

приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (Профессиональный стандарт педагога);

осуществление издательской деятельности на основе использования интеллектуального продукта педагогических работников;

Это, в свою очередь обеспечит:

профессиональный рост учителя;

удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;

мотивационную готовность на использование современных образовательных технологий;

проектирование педагогом программы индивидуального развития;

повышение качества состояния и результатов образовательного процесса;

использование специальных подходов к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании, одаренных учеников, учеников с ОВЗ;

умение объективно оценивать знания учеников, используя разные формы и методы и методы контроля.

Дополнительными возможностями реализованной программы будет:

успешное прохождение педагогами аттестации;

повышение рейтинга образовательного учреждения.

повышение качества образования

Критерии эффективности программы

Эффективность программы оценивается с помощью количественных и качественных показателей:

количество охваченных методической работой.;

субъективная оценка педагогами качества реализации программы корпоративного обучения;

качество овладения учебно-методическими и информационно- методическими ресурсами

повышение уровня знаний, мастерства, квалификации; владение ИКТ – компетенциями

умение планировать проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока)

использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании; одаренных учеников; учеников с ОВЗ

умение объективно оценивать знания учеников, используя разные формы и методы и методы контроля.

Возможные риски процесса реализации программы и способы их минимизации

Среди факторов риска (сопротивление инновациям из-за опасения наращивания нагрузок и т. п.):

4. Несовпадение традиционных педагогических представлений о возможностях

обучающихся и их реального психофизического состояния.

5. Проблематичность финансирования материально-технической базы, а интенсификация воспитательно-образовательного процесса невозможна без модернизации технических средств обучения, которые призваны повышать эффективность обучения, воспитания и развития, усиливать их здоровьесберегающий аспект.
6. «Старение» педагогических кадров и недостаточность притока молодых кадров приводят к угрозе психоэмоционального «выгорания».

Минимизация рисков:

1. Обновление программы методического сопровождения педагогов.
2. Организация эффективной внутренней системы повышения квалификации педагогических кадров.

