

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА СЕЛА ДЖУЕН
АМУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

ПРИНЯТ
Педагогическим советом
От 08.02.2020г № 01

УТВЕРЖДЕН
Приказом директора
от 08.02.2020г № 07

ПРОГРАММА
корпоративного обучения педагогов
«Шаги к успеху»

Разработчик

Самар Маргарита Николаевна

Тел: (42142)49718

2020

Паспорт программы корпоративного обучения

Наименование Программы	Программа корпоративного обучения педагогов Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы села Джуен Амурского муниципального района Хабаровского края «Шаги к успеху» 2020- 2022 годов
Разработчики Программы	Самар Маргарита Николаевна, директор МБОУ ООШ с.Джуен Решетникова Ольга Викторовна заместитель директора по УР
Исполнители	Администрация и весь педагогический коллектив МБОУ ООШ с.Джуен
Основная идея Программы	Организация взаимного (коллективного) обучения педагогов в школе, объединение учителей для совместной работы по повышению качества образования, мотивация их к изменениям.
Основание разработки	Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ Федеральная целевая программа развития образования на 2016 – 2020 гг., утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497 Дорожная карта по реализации состава работ мероприятия 2.2. ФЦПРО «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространения их результатов» Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.03.2019г. № 329 «О проведении краевого конкурса программ внутрикорпоративного обучения, направленных на повышение качества образования в школах, имеющих низкие результаты образования и в школах, работающих в неблагоприятных социальных условиях»
Цель Программы	Создание условий для профессионального роста и развития педагогов, вовлечение их в коллективную творческую деятельность.
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

	<p>педагогов, побуждающие к работе над повышением качества образовательных результатов обучающихся, поиску новых путей и форм повышения профессиональных компетенций, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения.</p> <p>3. Преодолеть последствия профессиональной изоляции и создание прочных профессиональные связей между учителями школы и школ района.</p>
Сроки реализации Программы	2020-2022
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; - увеличится количество педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории; - 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.

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 МБОУ ООШ села Джуен.

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.

К сожалению, учитель может многократно повторять одни и те же ошибки, пока не увидит другой, более эффективный, опыт или не научится анализировать свои огрехи. 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 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. 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.

Ни урока без улучшений

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. Для пополнения методических умений используется Интернет, электронные методические пособия.

Гостевые методические дни

Взаимодействие с другими школами с.Болонь, с.Ачан, с.Омми, а также школами г.Амурска, п.Эльбан 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, размещение технологических карт на сайте МКУ ИМЦ г.Амурска).

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 Министерством образования и науки Хабаровского края, КГБОУДПО «ХК ИРО»;

Мероприятие 1.2: «Участие в муниципальных мероприятиях» по плану МКУ ИМЦ г.Амурска, управления образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района.

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

Мероприятие 2.1: «Участие в муниципальных семинарах, мастер-классах на базе школ г.Амурска 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 секции «Молодой учитель»

Мероприятие 2.4: «Участие в районном конкурсе «Современный урок» в рамках Недели современного урока.

Мероприятие 2.5: «Участие педагогов школы в муниципальных предметных олимпиадах для педагогов «Профи»»

Мероприятие 2.6: «Участие всех педагогов школы в муниципальном конкурсе «На пути к Олимпу»

Мероприятие 2.7: «Участие в районной научно-практической конференции «Инновационная деятельность педагога – ресурс обновления системы образования»

Мероприятие 2.8: «Участие молодых педагогов в мероприятиях муниципального конкурса «Мы вместе»

3. Мероприятия по развитию сетевого взаимодействия и партнерства

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

Мероприятие 3.2: «Гостевые методические дни».

4. Внутришкольные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов

Мероприятие 4.1: «День открытых дверей»

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»

Мероприятие 4.10: «Гостевые методические дни» - МБОУ СОШ с.Болонь (по отдельному плану сетевого взаимодействия)

Мероприятие 4.11: «Фестиваль педагогических идей «Качественный учитель – качественное образование»

Раздел III. Содержание методических событий

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Планируемый результат
1. Организационно-управленческие мероприятия			
1.1.	Участие в мероприятиях, проводимых Министерством образования и науки Хабаровского края, КГБОУДПО «ХК ИРО»	постоянно	Информационно-методическая помощь ШНРО и ШНСУ
1.2	«Участие в муниципальных мероприятиях» по плану МКУ ИМЦ г.Амурска, управления образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района.	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, мастер-классах на базе школ г.Амурска 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 молодых учителей в работе секции «Молодой учитель»	По плану работы районной школы	Совершенствование методической работы молодых учителей, повышение

		«Молодой учитель»	профессионального уровня
2.4	«Участие в районном конкурсе «Современный урок» в рамках Недели современного урока.	По плану работы МКУ ИМЦ г.Амурска	Повышение уровня профессиональных компетенций педагогов. Распространение практик успеха
2.5	: «Участие педагогов школы в муниципальных предметных олимпиадах для педагогов «Профи»»	По плану работы МКУ ИМЦ г.Амурска	Повышение уровня предметных, педагогических и метапредметных компетенций педагогов
2.6	«Участие всех педагогов школы в муниципальном конкурсе «На пути к Олимпу»	Февраль- март 2021г.	Выявление лучших практик по использованию эффективных технологий обучения в соответствии с требованиями ФГОС ОО для достижения высокого качества образования
2.7	Участие в районной научно-практической конференции «Инновационная деятельность педагога – ресурс обновления системы образования»	Ежегодно, ноябрь	Представление лучшего опыта педагогов
2.8	«Участие молодых педагогов в мероприятиях муниципального конкурса «Мы вместе»	Март 2021	Оказание консультативной методической помощи молодым педагогам.
3. Мероприятия по развитию сетевого взаимодействия и партнерства			
3.1	Включение школы в программы дистанционного образования	постоянно	Активное участие педагогов школы в проектах «Яндекс.учебник», «Яндекс.Лицей», «Мобильное

			электронное образование», «Учи.ру», «Российский учебник» и др.
3.2	«Гостевые методические дни»	В течение года, по согласованию сторон	Организация сетевого взаимодействия между МБОУ ООШ с.Болонь и п.Санболи. Проведение сетевых межшкольных мероприятий по обмену опытом между школами.
4. Внутришкольные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов			
4.1	«День открытых дверей»	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»»	февраль, 2021	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 четверть	Выявление талантливых учителей школы, использующих эффективные методы обучения, пропаганда их педагогических достижений
4.5	Мастер-класс на тему «Коучинг в обучении старшеклассников как современная технология	Ноябрь-декабрь 2019	Популяризация инновационных идей,

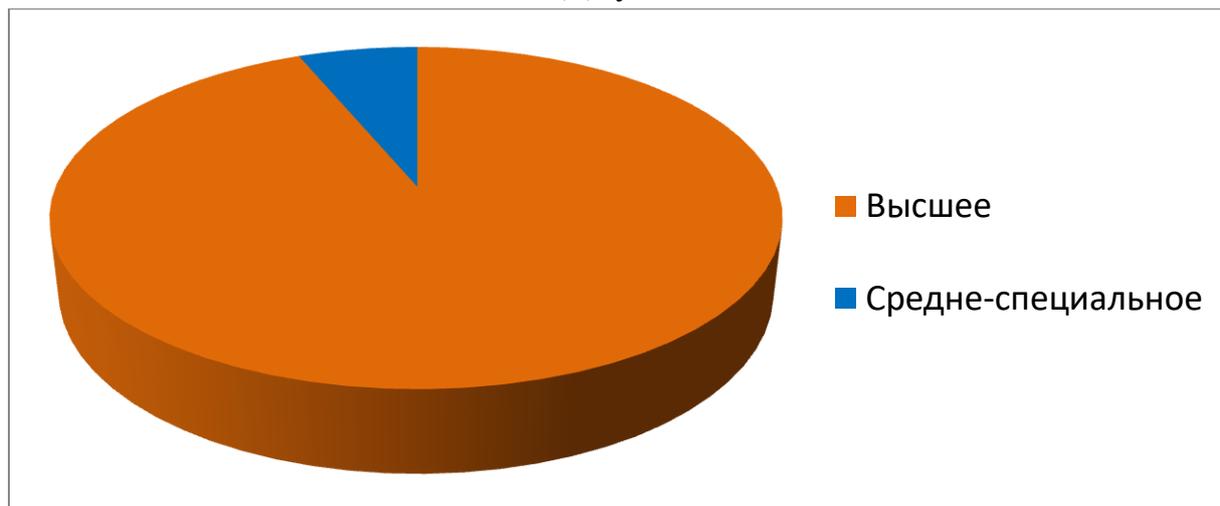
	реализации образования»		технологий, находок педагогов
4.6	Мастер – класс «Кроссенс как один из приемов технологии развития критического мышления»	Январь-март 2020	
4.7	Проведение коллективно составленного урока	1 раз в четверть	Научить(ся) планировать и проводить урок в соответствии с требованиями ФГОС; ставить цели и достигать их, применяя эффективные приемы и методы обучения; проводить самоанализ урока и его коллективное обсуждение
4.8	Проведение урока метапредметной направленности	1 раз в четверть	
4.9	«Педагогический тур»	1 раз в четверть	Сравнить свою практику с опытом коллег
4.10	«Фестиваль педагогических идей «Качественный учитель – качественное образование»	1 раз в год	Подведение итогов работы по использованию эффективных методов и приемов обучения школьников
5. Мероприятия, направленные на выявление уровня усвоения полученного материала			
5.1	Обсуждение итогов работы учительских пар. Разбираются плюсы и минусы занятия, анализируются только те аспекты, за которыми велось наблюдение.	В течение 48 часов с момента первого занятия, то есть «по горячим следам»	Повышение профессиональной осознанности учителя, он больше внимания уделяет своей практике и реакциям ученика на свои действия.
5.2	Обсуждение впечатлений после «Педагогического тура»	В течение 1-2 дней после педагогического тура	Составление и распространение рекомендаций по улучшению педагогического мастерства
5.3	Обсуждение и доработка коллективно составленного урока (технология «Исследование	После проведения урока	Составление методических рекомендаций для педагогов

	урока»)		
5.4	Упражнение «Измеримо или нет?»	После посещенных уроков На заседания ШМО	Научиться ставить измеримые цели урока
5.5.	Анализ результатов после каждого проведенного мероприятия.	Постоянно	Выявление пробелов, которые необходимо отработать и устранить

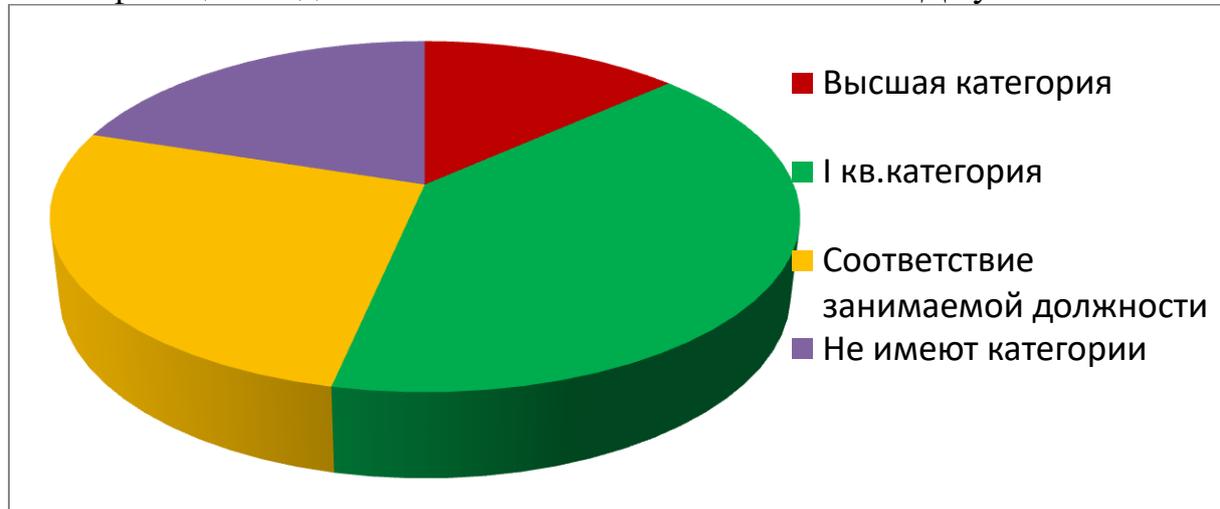
**Раздел IV. Учебно-методическое, кадровое обеспечение
методических событий
Характеристика кадрового состава**

В школе директор и 16 учителей, высшее образование имеют 93%, 7% средне-специальное образование.

Показатель уровня образования педагогического состава
МБОУ ООШ с.Джуен



Квалификация педагогического состава МБОУ ООШ с.Джуен



Два учителя 13% имеют высшую квалификационную категорию, 6 учителей 40% имеют первую квалификационную категорию, соответствуют занимаемой должности 26%, 21% не имеют категорий.

40% учителей до 35 лет, учителей со стажем работы более 30 лет 40%.

В 2019 году один учитель получил высшее образование, два молодых учителя прошли аттестацию на первую квалификационную категорию,

подали заявления на подтверждение категории 1 учитель, впервые на первую категорию подал документы один учитель

100% учителей имеют курсы повышения квалификации по предметам, курсы профессиональной переподготовки, курсы по работе с детьми с ОВЗ, курсы оказания первой помощи, курсы ИКТ-компетенций.

Аттестация является фактором, который позволяет выявлять и развивать индивидуальные особенности в педагогической деятельности учителя, обеспечивающие в дальнейшем индивидуальность стиля его работы с обучающимися. Процесс подготовки для повышения квалификации и получения первой квалификации идет в коллективе постоянно.

Два воспитателя дошкольной группы имеют средне-специальное образование, стаж работы 2 года, возраст 50 и 30 лет, имеют курсы повышения квалификации, курсы оказания первой помощи. Один учитель и один воспитатель ориентированы на получение высшего образования.

С целью развития профессиональных компетенций учителей был проведен мониторинг типичных затруднений учащихся школы, выявление слабых сторон в преподавании учителями.

Всеми учителями составлена индивидуальная образовательная программа развития, изучение и выбор эффективных педагогических технологий.

Обучение на курсах и семинарах различного уровня

Учреждение	2018г	2019г	2020	переподготовка
КГБОУ ДПО «ХК ИРО»	12	1	2	5
Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, г. Комсомольск-на-Амуре				
ЧОУ ДПО «Академия безопасности»	2	1		
ООО «Инфоурок»		5	2	
МОП «Педагогический компас»		14		
ФГБОУ ВО ТПГУ	5			2
ООО ВНОЦ СОТех	4	8		2
РАНХиГС		1		
ООО «Центр развития педагогики»	2			
МКУ ИМЦ г.Амурск	1			
ЦДПО «Экстерн»	2	6		
ООО Издательство «Учитель»	4	1		8
ООО «Столичный учебный центр»	1			1
ООО «Мультиурок»				1
ООО «Знание»	1			

ООО «Бакалавр»				1
ООО «Центр непрерывного образования и инвестиций»				1
ООО «Международные образовательные проекты»		1		
итого	34	38	4	21

Повышение квалификации носит системный и плановый характер. 100 % педагогов имеют действующую курсовую переподготовку.

В школе созданы условия для профессионального роста педагогов, уделяется большое внимание вовлечению педагогов в активные формы работы. Педагоги принимают участие в очных конкурсах профессионального мастерства муниципальном и региональном этапе конкурса «Учитель года», активно делятся опытом через проведение мастер-классов, участвуют в мероприятиях по диссеминации инновационного педагогического опыта, публикуют статьи.

В 2019 году приняли участие в конкурсе «Учитель года» в номинации «Лучший учитель родного языка года» два учителя, учитель Гаер Ирина Васильевна стала призером конкурса.

В муниципальном конкурсе «На пути к Олимпу» приняли участие четыре педагога. В 2018 году приняли участие пять педагогов, два из них стали призерами

С целью мотивации педагогического коллектива к аттестации администрация школы организует активные педагогические советы, методические недели.

Средний возраст педагогов

Возраст	Число педагогов	% от общего числа педагогических работников учреждения
до 30 лет	3	18
С 30 до 40 лет	4	24
С 40 до 50 лет	2	12
С 50 до 60 лет	4	24
Свыше 60 лет	4	24

- Средний возраст педагогов: 47 лет в 2020г.

Стаж педагогической работы

Стаж	Число педагогов	% от общего числа педагогических работников учреждения
До 3-х лет	4	24
С 3-х до 10 лет	4	24

С 10 до 20 лет	3	18
Свыше 20 лет	6	28

Школа представляет собой творческий коллектив, в котором работают, опытные учителя, обладающие высоким профессионализмом – 53% педагогов имеют стаж работы свыше 20 лет, Почетной грамотой Министерства образования и науки Хабаровского края награждены - 4 педагогов (23%).

Работа по привлечению молодых специалистов

1. Знакомство учащихся с педагогической профессией («Дни открытых дверей в АмГПГУ», просмотры фильмов, встречи с преподавателями ВУЗа)
2. Организация целевого направления в колледжи и ВУЗы педагогического профиля
3. Организация практики для студентов.
4. Организация наставничества.

Учебно-методическое обеспечение методических событий

1. Программа развития МБОУ ООШ с.Джуен на 2015-2020г.г.
2. Муниципальная программа сопровождения и поддержки школ, участников проекта «Эффективная школа» «Повышение качества образования школы с низкими результатами обучения, функционирующей в неблагоприятных социальных условиях в Амурском муниципальном районе на 2017 - 2020 гг.».
3. План мероприятий КЦТТ «Управление организацией, функционирующей в сложных социальных условиях»
- 4 Школьная методическая служба, которая включает в себя: методический совет, ШМО, временные творческие группы, рабочие группы, учительские пары (кураторство, наставничество).

Концептуальное обоснование программы

Главная роль в реализации основных требований ФГОС отведена педагогу. Педагог должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса, в соответствии с требованиями ФГОС расширяется содержание этих компетентностей:

1. методологическая компетентность (ориентация в современных педагогических исследованиях; владение современными методиками);
2. психолого-педагогическая компетентность (теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов воспитанника, умение использовать эти знания в конструировании реального воспитательно-образовательного процесса);

3. компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать развивающее оснащение образовательного процесса (практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими обучающихся);
4. коммуникативная компетентность (практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие);
5. исследовательская компетентность (умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций);
7. компетентность в сфере трансляции собственного опыта (умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество - статьи, выступления, участие в конкурсах);

В этом может помочь организация внутрикорпоративного обучения педагогических кадров, основные **преимущества** которого:

- система обучения кадров создаётся вместе с самими педагогами;
- каждый педагог участвует в методических мероприятиях не пассивно, а активно;
- при обучении новым технологиям педагоги получают всю информацию, которая нужна для того, чтобы успешно применить технологию на практике;
- обучение достаточно для того, чтобы все педагоги могли после его проведения применять новые методы на практике;
- специально организованное обучение не мешает педагогам выполнять свои основные педагогические функции, так как проводится в удобное для всех время;
- на всех этапах работы с педагогами важна обратная связь.

В процессе реализации программы идет опора на следующие **принципы**:

1. Ценностно-смысловое равенство всех участников;
2. Право каждого на ошибку: самостоятельное преодоление ошибки путь к истине;
3. Самооценка и самокоррекция деятельности;
4. Предоставление свободы в рамках принятых правил;
5. Диалоговость как главный принцип взаимодействия, сотрудничества, сотворчества;

Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация программы профессионального 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
 - ✓ владение формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков: экскурсии.
 - ✓ 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 критерии эффективности программы корпоративного обучения можно определить по качеству полученных результатов при минимальности затраченных средств.

Условия	Стратегические результаты, которые предполагается получить в ходе реализации программы
<p>Проектирование и анализ педагогической деятельности осуществлялись через методическую работу педагогов, проведение совместных мероприятий, организацию проблемных групп.</p> <p>Разработаны и внедрены в практику схемы анализа деятельности педагога.</p> <p>Разработан план повышения квалификации педагогов.</p> <p>Отработаны принципы проведения семинаров для педагогов по вопросам совершенствования педагогического мастерства.</p> <p>Отработаны принципы организации деятельности проблемных педагогов, работающих в инновационном режиме.</p> <p>Отработаны принципы проведения</p>	<p>Совершенствование имеющейся системы методической работы с целью повышения ее эффективности.</p> <p>Разработка форм взаимодействия педагогов, позволяющих поддерживать внедрение образовательных технологий.</p> <p>Разработка методик проведения семинаров, позволяющих анализировать, проектировать педагогическую деятельность.</p> <p>Разработка схемы повышения квалификации педагогов обеспечивающей повышение профессионального уровня.</p>

тематических педсоветов как коллективного творческого дела педагогов.	
---	--

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.

Использованная литература:

1. М.М.Поташник «Управление профессиональным ростом учителя в современной школе», ООО «Центр педагогического образования», 2010.
2. М.М.Поташник, М.В.Левит «Освоение ФГОС: методические материалы для учителя», ООО «Педагогическое общество России», 2016.
3. Е. Н. Куксо «Миссия выполнима: как повысить качество образования в школе»