# C:\Users\Маша\Desktop\эффективная школа\НА САЙТ ЭФ,ШКОЛА\Обложка внутрикор.jpg

# Информационная карта проекта

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование проекта** | Внедрение внутрикорпоративной модели повышенияквалификации педагогических работников МБОУ СОШ Мариинского СП |
| **Разработчики и исполнители проекта** | Мендрик Ольга Николаевна, Подольская Ольга Павловна |
| **Участники проекта** | Администрация МБОУ СОШ Мариинского СППедагогический коллектив |
| **Цель** | Создание условий для профессионального роста иразвития педагогов, вовлечение их в инновационную деятельность ОУ. |
| **Задачи** | 1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели внутрикорпоративной системы повышения квалификации.
2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями времени и рынка труда, поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.
3. Внести изменения в мониторинг качества образования на уровне педагога с целью оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя.
 |
| **Сроки и этапы реализации проекта** | Первый этап (август-сентябрь 2019г.) – подготовительный.Второй этап (октябрь 2019 г. – апрель 2023 г.) – практический.Третий этап (май 2023 г.) – аналитический. |
| **Предполагаемые результаты****проекта** | 1. Использование разработанной внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогов позволит решить задачу ежегодного повышения квалификации не менее 50% педагогов без привлечения значительных финансовых средств.
2. Перейти от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели внутрикорпоративного обучения профессионального развития педагога.
3. Повысить ежегодное участие педагогов в конкурсах различных уровней
4. 4. В процессе подготовки методических материалов (продукты проектной и исследовательской деятельности, лекционные курсы, сценарии практических занятий, педагогические программные средства и др.) 80% педагогов освоят современные педагогические технологии (базовые технологии), необходимые для реализации ФГОС.

5.Произойдет переход к мониторингу качества обучения по предмету (курсу, программе) на основе компьютерных технологий. |

**Пояснительная записка**

Понятие «корпоративное обучение» является новым для отечественной педагогики. Сам термин «корпоративное обучение» сочетает в себе два определения: корпорация (лат.corporatio – сообщество) – это экономическое понятие: означает объединение, общество, союз, юридическое лицо – совокупность физических лиц и компаний, объединившихся для достижения какой-либо цели; обучение – это педагогическое понятие: процесс усвоения определенных компетенций.

В нашем случае речь идет о специально организованном обучении, которое вооружает профессиональными компетентностями педагога, необходимыми для его профессионально-личностного роста в условиях Новой школы.

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

* возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
* постоянный характер обучения, т. е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры 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;
* постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;
* оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным учителям по решению конкретной проблемы.

Необходимость успешного решения этой проблемы делает крайне актуальной задачу повышения уровня профессионализма педагогов, создания условий для поиска новых путей и форм повышения педагогической квалификации. При этом важно знать, что под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей

Существующая в настоящее время система повышения квалификации учителя в школе требует процесса модернизации, так как формы повышения квалификации слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности педагогов, не всегда взаимосвязаны между собой, имеют узкую направленность и результативность. Эта система повышения квалификации не позволяет осуществлять развитие кадрового потенциала, способного обеспечить конкурентоспособность школы.

В условиях усложнения профессиональной деятельности, роста требований к уровню профессиональной компетентности педагогу недостаточно тех форм, методов, средств методического сопровождения, которые традиционно используются в школе.

Исходя из этого, были выявлены противоречия:

* между потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно эффективными традиционными формами повышения;
* между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и недостаточным у большинства из них знаний современных технологий, методов и форм обучения и воспитания;
* между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах и недостаточной разработанностью механизма их профессиональной подготовки в условиях образовательного учреждения.

По итогам анализа педагогической деятельности школьного коллектива можно сделать следующие выводы и отметить факты:

1. Недостаточное обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными кадрами:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Высшая категория** | **Первая категория** | **Соответствие занимаемой должности** |
| 1 чел (6,25%) | 7 чел (43,75%) | 8 чел (50%) |

2.Мониторинг качества образования на уровне педагога выявил

недостаточный уровень работы по обобщению передового педагогического опыта.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **МО учителей начальных классов** | **МО учителей естественно-научного цикла** | **МО учителей русского языка и литературы** | **МО учителей иностранных языков** | **МО учителей истории, географии** | **МО учителей****физической культуры** | **МО учителей технологии, изо,** | **МО учителей социально- психологической службы** | **ИТОГО** |
| **Кол-во обобщивших опыт работы**  | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | **7** |

В целом можно сделать следующий *вывод*: традиционная методическая работа предполагает повышение качества профессионального уровня учителя посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приёмах, технологиях и умений за счёт копирования их в своей деятельности.

Сложившаяся система подготовки и повышения квалификации педагогов в школе не позволяет в полной мере удовлетворить потребности образовательного учреждения и самого педагога, в связи с чем возникла необходимость изменения формы повышения квалификации, переориентация ее на непрерывное внутрикорпоративное повышение квалификации.

Решением данной проблемы в школе является создание внутрикорпоративной модели повышения квалификации учителей, которая реализуется через целевой проект «Внедрение внутрикорпоративной модели повышения квалификации педагогических работников МБОУ СОШ Мариинского СП Программы развития школы.

***Новизна*** проекта состоит в том, что в школе разработана комплексная модель внутрикорпоративного повышения квалификации.

***Цель проекта:*** создание условий для профессионального роста и развития педагогов, вовлечение их в инновационную деятельность ОУ.

***Задачи:***

1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели внутрикорпоративной системы повышения квалификации.
2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями времени и рынка труда, поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.
3. Внести изменения в мониторинг качества образования на уровне педагога с целью оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя.

# Содержание проекта

Внутрикорпоративное обучение является тем механизмом, который позволяет повышать квалификацию педагогов непосредственно на рабочем месте: в школах, на уроках. Обучение непосредственно в образовательном учреждении ориентировано на задачи школы, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию учителей.

Достоинством внутрикорпоративного обучения является наличие единого научно-методического пространства для учителей разных предметов, обеспечивающего решение приоритетных направлений модернизации системы образования на уровне отдельной школы.

Внутрикорпоративное обучение позволяет организовать непрерывную работу с методическими объединениями учителей, проведение школьных конкурсов педагогического мастерства, мастер-классов, конференций, сотрудничество учителей с вузами города.

В основе внутрикорпоративного обучения лежат такие идеи, как

«выбор», «инициатива», «сотрудничество» и «успех». Учителю предоставляется возможность выбора программы повышения квалификации, формы предъявления результатов, способов работы над проблемой. Программа повышения квалификации строится исходя из проблем конкретного учителя, с опорой на его инициативу. Обязательным условием повышения квалификации учителя на рабочем месте является взаимодействие с коллегами, сотрудничество. При этом изменяется не столько вид деятельности учителя, сколько способ ее организации.

# Характеристика корпоративного повышения квалификации в школе

Складываемая система внутрикорпоративного обучения в школе, представляет собой процесс, включающий в себя основные этапы и ориентирующий на стратегические цели школы, определенные Программой развития.

**Подготовительный этап (август-сентябрь 2019г)** заключается в комплексной диагностике потребностей педагогов в обучении и характера требований к обучению, имеющихся в школе. На данном этапе используются методы анкетирования, наблюдения, изучения портфолио учителя, экспресс-опрос, позволяющие выявить основные затруднения, ожидания, пожелания педагогического коллектива школы.

В ходе диагностики получается информация с учетом позиций руководителя, самих участников обучения и будущих организаторов программ корпоративного обучения. Далее на подготовительном этапе с учетом выявленных затруднений, актуальных потребностей и ценностей педагогической деятельности коллектива школы разрабатывается программа корпоративного обучения.

**Основной этап (октябрь-апрель 2019-2023г.)** заключается в непосредственной организации внутрикорпоративного обучения. Реализуемая в школе Модель состоит из 3-х **направлений** с соответствующими **формами работы**.

# Формы внутрикорпоративного обучения:

1. Традиционная модель, которая включает теоретико-практические занятия; практическую деятельность по применению освоенных способов решения проблем; консультации, а также рефлексивную деятельность учителя.
2. Комплексная, «командная» переподготовка учителей школы одновременно всех ступеней для нахождения путей решения конкретной проблемы, общей для всех учителей. Учителя включаются в процесс разработки конкретного продукта, например, пакета разнообразных методических материалов, составления учебно-методического комплекса, разработки системы оценки образовательных результатов школьников параллели или ступени и т. д. Разработанный продукт апробируется разными учителями в практической деятельности, затем полученные результаты обсуждаются и вносятся необходимые коррективы. Для подготовки учителей организуются обучающие семинары, практикумы, тренинги. Учителя различных специальностей объединяются в творческие лаборатории или творческие микрогруппы.
3. «"Проживаемое" образование педагога», которое включает несколько этапов:
4. этап — рефлексия учителем актуального уровня готовности к решению той или иной проблемы.
5. этап — включение учителя в разработку вариантов решения той или иной проблемы в рамках временного профессионального сообщества. На этом этапе происходит «проживание» учителем предлагаемых вариантов, предвосхищаются изменения его профессиональной деятельности.
6. этап — профессиональная деятельность учителя по апробации предварительного проекта, составленного на втором этапе; этапе учителя, входящие во временную команду профессионалов, посещают уроки своих коллег, обмениваются полученными результатами.
7. этап — анализ полученных результатов, рефлексия профессиональной деятельности, подготовка материалов для распространения.

Особенностью этой модели является циклическое повторение II и III этапов, количество повторений зависит от готовности учителей к решению той или иной проблемы, а также от качества получаемых результатов.

**Заключительный этап (май 2023г.)** представляет анализ реализации проекта корпоративного обучения, соответствие достигнутых результатов задачам данного проекта, саморефлексию педагогов, рекомендации отдельным педагогам. На данном этапе осуществляется обобщение и систематизация эффективного опыта работы педагогов, который выявился в процессе саморефлексии профессиональной деятельности.

Заключительный этап реализуется через совместные с факультетами повышения квалификации формы:

* ежегодные Педагогические чтения педагогов школы с выпуском сборника материалов;
* конкурс-презентация педагогического мастерства педагогов;
* обобщение и представление педагогами результатов самообразовательной деятельности (публикации и выступления на научно-

практических конференциях международного, всероссийского, регионального уровней);

* аттестация педагогических работников.

***Непрерывное повышение качества квалификации педагогов***

Повышение квалификации для педагогов других ОУ

Повышение квалификации вне школы

***ХКИРО, «Интехно», «Первое сентября», «Учитель», «Инфоурок» и др.***

Внутрикорпоративное

повышение квалификации

***Комплексная командная переподготовка учителей***

***«"Проживаемое"***

***образование педагога»***

**семинары самообразование консультации наставничество МС**

**работа РМЦ семинары открытые уроки мастер-классы**

**обмен опытом для педагогов**

***Традиционная модель***

10

**открытые уроки мастер-классы обмен опытом публикации**

**семинары самообразование консультации МС**

**педагогические чтения**

**фестивали конференции конкурсы**

# План основных мероприятий по реализации проекта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Название этапа, сроки** | **Цели и задачи этапа** | **Содержание работы** | **Исполнители** |
| Первый этап – подготовительный. (август-сентябрь 2019 года) | Выявить уровень и состояние образовательного процесса,сильные и слабые стороныдеятельности педагогического коллектива.Разработать основные направлениявнутрикорпоративной системы повышения квалификациипедагогов.Создание условий дляосмысления методологических психологических идидактических основ, что позволяет педагогам оценить свои возможные результаты в системе повышенияквалификации. | 1. Создание пакета нормативных документов по внедрению модели внутрикорпоративной системы повышения квалификации

педагогов.1. Сбор информации:
* проблемный анализ состояния школы;
* разработка основных направлений перехода к новой системе повышения квалификации педагогов;
* формирование плана действий.
1. Организация рабочих групп и их ресурсное обеспечение.
2. Выбор актуального содержания повышения компетентности педагогов с

учетом характера их знаний и потребностей.1. Прогнозирование возможностей развития.
2. Определение форм работы.
 | Администрация школы,руководители МО,члены творческой группы |
| Второй этап – практический. (октябрь 2019 г. – апрель 2023год) | Практическое применение новых научных подходов,актуального педагогического опыта, соотнесение ссобственной деятельностью через применение различных форм повышенияквалификации. | 1. Переподготовка педагогов на курсах повышения квалификации в рамках

реализации перспективного плана повышения квалификации педагогических работников школы.1. Внедрение модели внутрикорпоративной системы повышения квалификации.
2. Участие педагогов в мероприятиях
 | Администрация школы,руководители МО,члены творческой группы |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Реализация основных положений проекта. | разнообразных форм повышения квалификации.4. Организация и проведение:* педагогических советов
* педагогических чтений
* постоянно действующего научно- практического семинара
* открытых занятий,
* мастер-класса
* фестиваля наук,
* конкурса профессионального мастерства,
* выставок
* методической недели
* индивидуальных консультаций

5. Проведение мониторинга качества образования. |  |
| Третий этап – аналитический. (май 2023 г.) | Анализ качества результатов внутрикорпоративнойсистемы повышенияквалификации педагогических работников в целом иотдельно взятого педагога. Проблемный анализ состояния школы. | 1. Анализ работы школы (по результатам мониторинга, контрольно-оценочных процедур, «портфолио» учащихся и

учителя).1. Внедрение рейтинговой оценки качества деятельности педагогов.
2. Внедрение системы учета личностных достижений педагогов.
3. Формирование Банка информации о модели внутрикорпоративной системы

повышения квалификации педагогического персонала | Администрация школы,руководители МО,члены творческой группы |

# Критерии успешности реализации проекта

Оценку успешности мероприятий по повышению квалификации предусматривается осуществлять через:

1. Процесс обучения (анализ посещенных уроков, анализ открытых уроков, самоанализ уроков, анализ сценария урока).
2. Активность и инициативность педагогов по использованию полученных новых знаний по результатам мониторинга на уровне педагога (отчет по теме самообразования, публикации в средствах массовой информации, участие в конкурсах профессионального мастерства и др.).
3. Успех образовательного учреждения (удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) качеством образования, результативность участия в конкурсах, укрепление связей с социальными партнерами и др.).

# Критерии эффективности реализации проекта

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели эффективности** | **Единица измерения показателя** |
| Качество методической помощи педагогам в их практическойдеятельности | * Соответствие системы

методической работы целям и задачам деятельности ОУ.* Методическая помощь каждому учителю носит целенаправленный характер.
* Направленность методической работы на удовлетворение

профессиональных интересов учителей.* Степень разнообразия форм индивидуальной методической помощи учителю и разнообразия форм повышения квалификации.
 |
| Качество повышения квалификации педагогического персонала | * Наличие внутрикорпоративной

системы повышения квалификации педагогов.* Создание условий для повышения

квалификации педагогических кадров вне школы. |
| Качество руководства работой творческих групп, методических объединений | * Оптимальный уровень руководства работой творческих групп,

методических объединений.* Эффективность работы творческих групп, методических объединений,

их практическая направленность. |
| Уровень владения педагогамипрограммами и современными | - Знание содержания учебныхпрограмм (как традиционных, так и |

|  |  |
| --- | --- |
| методиками, технологиями обучения и воспитания | инновационных).* Владение современными технологиями обучения и воспитания.
* Наличие у педагогов

инновационных программ и методических разработок. |

# Планируемые результаты проекта

1. Использование разработанной внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогов позволит решить задачу ежегодного повышения квалификации не менее 50% педагогов без привлечения значительных финансовых средств.
2. Перейти от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели корпоративного обучения профессионального развития педагога.
3. Повысить ежегодное участие педагогов в конкурсах различных уровней.
4. В процессе подготовки методических материалов (продукты проектной и исследовательской деятельности, лекционные курсы, сценарии практических занятий, педагогические программные средства и др.) 80% педагогов освоят современные педагогические технологии (базовые технологии), необходимые для реализации ФГОС.
5. Произойдет переход к мониторингу качества обучения по предмету (курсу, программе) на основе компьютерных технологий.

# Эффективность реализации внутрикорпоративной модели повышения квалификации учителей

Реализация модели внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов МБОУ СОШ Мариинского СП позволяет обеспечить реальный успех в профессиональной деятельности, активизирует кадровый потенциал образовательного учреждения, совершенствует компетенции педагогического коллектива, формирует эффективно работающую команду.

**Подготовительный этап** заключается в ежегодном проведении мониторинга качества образования, в том числе и на уровне педагога по следующим направлениям:

* повышение качества образования,
* создание условий для укрепления здоровья,
* поддержка и развитие одаренных детей,
* повышение педагогической компетентности,
* совершенствование системы воспитания,
* участие в управлении и развитии школы.

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

|  |
| --- |
| **Корпоративное обучение** |
| **внутреннее** | **внешнее** |
|  |  |
| Педагогический совет | Курсы повышения квалификации:ХК ИРОИнститут заочного обучения «Учитель», «Интехно», «Первое сентября» |
| Педагогические чтения |
| Самообразование |
| Наставничество, «Школа молодого специалиста» |
| Обмен опытом, публикации, передовой опыт |
| Постоянно действующий научно-практический семинар | На базе МБОУ СОШ Мариинского СП, Богородского СП* работа РМЦ,
* семинары,
* открытые уроки,
* мастер-классы,
* обмен опытом.
 |
| Тематические творческие группыпедагогов |
| Открытые занятия, мастер-классы |
| Фестиваль наук, конкурсыпрофессионального мастерства, выставки |
| Методическая неделя |
| 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 универсальных учебных действий как условие повышение качества образования.
* Владение современными педагогическими технологиями как условие обеспечения качественного образования (в рамках подготовки к введению ФГОС).
* Современные информационные технологии в образовании в контексте ФГОС.

Для организации работы творческих групп используются материалы курсов повышения квалификации, кураторами и тьютором которых являются сами педагоги, прошедшие данные курсы (Педагог-куратор планирует обучение в деятельностном режиме теоретическим основам, в следствии чего, происходит сочетание внутрикорпоративного повышения квалификации и курсовой подготовки).

Результатом работы творческих групп являются:

1. Мастер-классы для педагогов школы и города.
2. Серия открытых уроков.
3. Обобщение и распространение опыта.
4. Аттестация педагогических работников

# Перспективы тиражирования проекта

Разработка модели внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогов, апробация и применение позволит:

* обеспечить целостность, непрерывность методической работы в школе;
* обеспечить согласованность деятельности всех субъектов, участвующих в повышении квалификации педагогов;
* повысить профессиональный рост педагогов через данную модель как части системы непрерывного профессионального образования;
* сформировать конкурентоспособного учителя, который способен взрастить конкурентоспособную личность и, тем самым, повысить конкурентоспособность образовательного учреждения в окружающем социуме;
* учитывать основные требования модернизации российского образования до 2023 года.

Результаты, полученные в ходе реализации модели внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогов, могут быть успешно использованы:

* при аттестации педагога;
* при выдвижении педагога на премии и другие виды поощрений;
* при организации индивидуальной методической работы с педагогом;

Таким образом, модель внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогического персонала может быть реализована в любых образовательных учреждениях с целью повышения профессионального мастерства педагогов, достижения нового качества образования, для повышения престижа школы, ее конкурентоспособности, а также для выполнения основных требований модернизации российского образования до 2023 года