**МБОУ Белосельская СШ**

**Утверждаю:**

**Директор школы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**/Л.А.Скобелева/**

**«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_­­­­\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.**

**ПРОГРАММА**

**внутрикорпоративного обучения педагогов**

**Составитель: Вахрамеева Е.Н.,**

**заместитель директора по УВР**

**2016г.**

**Пояснительная записка**

В условиях реформирования российского образования все большее значение приобретает повышение квалификации педагога. Современная школа требует от педагога готовности и способности к освоению инновационных педагогических технологий, использованию современных технических средств обучения. Рост профессионального мастерства и педагогической культуры идёт более интенсивно, если педагог занимает позицию активного субъекта деятельности, если практический индивидуальный опыт осмысливается и соединяется с современными потребностями общества, социальным и профессиональным опытом.

Критическая самооценка педагогом профессиональных достижений, самоанализ педагогических проблем и задач являются подтверждением педагогическим работником достигнутого на данный момент уровня квалификации.

 Несмотря на богатый практический опыт, наработанный годами, не у всех педагогов сформирована потребность в его изучении и применении, анализе и систематизации.

 Механизмом, который позволит повысить профессиональное мастерство педагога, организовать локальную образовательную среду, обеспечивающую и инициирующую профессиональный рост, может стать реализация внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров, обеспечивающего развитие компетентностей, значимых для работы в современной образовательной ситуации, в рамках данной программы.

**Цель программы:** создание условий для побуждения педагогических работников к непрерывному повышению уровня квалификации.

**Задачи:**

-мотивировать педагогов на целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста;

-побудить к использованию современных педагогических технологий в учебно-воспитательном процессе;

-побудить к самоанализу педагогической деятельности;

-познакомить с формами обобщения и презентации педагогического опыта.

**Программа адресована** педагогическим работникам МБОУ Белосельской СШ.

 В основу проектирования целей и содержания программы положены следующие **принципы**:

• *принцип профессионально и личностно значимого содержания*, транслируемого для участников повышения квалификации;

• *принцип практикоориентированности* содержания обучения: у педагогов должна быть возможность применять полученные знания и умения еще в ходе обучения;

 • *принцип интерактивности*: он позволяет иметь обратную связь с педагогами, корректировать действия для оптимизации обучения;

 • *принцип деятельностного подхода* в обучении: в основе обучения – обучение «действием», базой для этого служат интерактивные технологии; такое обучение предполагает, что взрослый человек выступает как активный субъект, анализирующий проблемные ситуации, формулирующий задачи, апробирующий пути и способы их решения;

 • *принцип вариативности-избыточности содержания*: представлены избыточные формы и содержание работы с детьми, на основе чего педагог имеет возможность выбора, ориентируясь на свои условия работы, свое видение значимых задач, свои предпочтения, свой опыт.

• *принцип методического сопровождения:* опыт, транслируемый педагогами в рамках обучения, обеспечен методическими материалами в электронной форме;

 • *принцип персонификации обучения*: у каждого педагога есть возможность решить значимые для него профессиональные проблемы в ходе их обсуждения с коллегами.

**Особенности содержания программы**

 Содержание программы внутрикорпоративного обучения педагогов формируется с учетом потребностей педагогического коллектива, который имеет возможность выбора образовательного содержания. Обучение по программе носит практико - ориентированный характер, теоретические знания апробируются педагогами еще в процессе обучения. Каждое занятие по программе включает теоретическую и практическую части. Изложение теоретических аспектов сопровождается электронными презентациями, как правило, используется лекция-диалог с проблемными вопросами для активизации слушателей. Практическая часть включает открытые уроки, занятия внеурочной деятельности, демонстрирует применение теории в практике работы.

#### Программа обучения педагогических кадров предполагает групповые занятия, индивидуально-групповое консультирование, работу в малых группах.

Образовательный процесс осуществляется в следующих формах:

-лекция;

-семинар-практикум

-консультация;

-практическое занятие;

- мастер-класс;

- открытое занятие.

Кроме того, программа предусматривает ознакомление педагогов с инновационным опытом других образовательных учреждений. Это возможно при наличии межшкольного взаимодействия с Пятницкой ОШ, Дубасовской НШ-ДС. Обучение с участием педагогов других школ позволяет наблюдать разные варианты решения образовательных задач в контексте изменений современного образования, определять для своей профессиональной деятельности наиболее предпочтительные из них.

 Педагогам-слушателям предоставляется изучаемое содержание в электронном и/или бумажном вариантах.

**Описание эффектов реализации программы**

 Реализация данного продукта для педагогов:

 1. позволяет повысить компетентность в области решения задач современного общего образования (в освоении и присвоении педагогами значимой информации, в развитии у педагогов необходимых для качественной организации образовательного процесса умений, в умении применять инновационные технологии, творчески преломляя их к условиям профессиональной деятельности)

 2. обеспечивает процесс реализации цели и задач общего образования на разных ступенях обучения разнообразными методическими материалами и практическими разработками, полученными в ходе обучения

 3. способствует развитию у педагогов познавательного интереса к профессии, активному накоплению профессионального педагогического опыта, позволяет развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулирует желание повышать свое образование и квалификационную категорию, осуществлять педагогическое творчество в образовательном процессе.

 4. способствует организации и развитию профессионального взаимодействия педагогов из разных образовательных учреждений

5. дает возможность повышать квалификацию, акцентируя внимание на решении значимых именно для самого педагога проблем, что делает процесс повышения квалификации личностно-ориентированным.

6. Стимулирует самообразование педагогов, желание обновлять и совершенствовать педагогический инструментарий, что определяется необходимостью транслировать опыт коллегам и возможностью обмена опытом, новыми идеями в процессе общения с педагогами других школ

 7. Способствует активному развитию педагогического коллектива, единой команды, поскольку реализация обучения на базе образовательной организации требует от людей сплоченности, поддержки друг друга, взаимозаменяемости и умения организовать слаженную деятельность.

9. Разработка и реализация программы обучения с целью внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров позволяет образовательному учреждению повышать конкурентоспособность.

**Ресурсное обеспечение реализации программы**

 Внутрифирменное обучение осуществляться при использовании потенциала образовательных организаций, участвующих в реализации программы: кадровые, материально-технические, информационные и иные ресурсы, способствующие эффективному распространению данного опыта.

**Ожидаемые результаты реализации программы:**

 Главным результатом внутрикорпоративного повышения квалификации педагога - профессиональные изменения, предполагающие:

• динамику личностного развития педагогов, осваивающих новый образовательный стандарт, что предусматривает оценку сформированности их самостоятельности, ответственности, креативности, структуры интересов и ценностей, умения самовыражаться и т.п.;

 • достаточную сформированность базовых компетентностей и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, то есть не только на основе приобретенных в ходе корпоративного повышения квалификации и самообразовании знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации;

**Формы подведения итогов реализации программы.**

Отслеживание результативности обучения по программе проводится в формах:

-анкетирование;

-проведение открытых занятий/мероприятий;

-презентация профессиональной деятельности.

**План мероприятий внутрикорпоративного обучения**

**на 2016-2017 учебный год**

В 2016-2017 учебном году будет продолжена работа в рамках практико-ориентированного семинара «Контрольно-аналитическая деятельность как инструмент эффективной реализации ФГОС. Мониторинг достижения метапредметных результатов».

**Задача:** Обеспечить методическую поддержку деятельности педагогов по совершенствованию качества образования через освоение современных подходов к организации образовательного процесса.

Актуальное направление методической работы на 2016-2017 ученый год – «Средства достижения метапредметных результатов в условиях ФГОС».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Срок** | **Мероприятие** | **Ответственные** |
| Август | Совещание «Изменения в структуре рабочих программ учебных предметов и внеурочной деятельности»» | Заместитель директора по УВР |
| Сентябрь | 1) Практикум «Учебные задания, формирующие УУД (смысловое чтение)»2)Обобщение материалов по теме «Мониторинг достижения метапредметных результатов» | Заместитель директора по УВР, рабочие группы |
| Октябрь | 1) Практикум «Учебные задания, формирующие УУД (смысловое чтение)».2)Обобщение материалов по теме «Мониторинг достижения метапредметных результатов» | Заместитель директора по УВРРабочие группы |
| Ноябрь |  1)Семинар-тренинг«Контрольно-аналитическая деятельность учителя в соответствии с ФГОС как необходимое условие управления качеством образования».2)Оформление методических материалов по теме «Мониторинг достижения метапредметных результатов» | Заместитель директора по УВРРабочие группы |
| Декабрь | 1)Практикум «Формирование УУД средствами предметов гуманитарного цикла» + открытый урок (по согласованию)3) «Готовимся к ГИА» (из опыта работы учителя математики). | Заместитель директора по УВР |
| Январь | 1)Практикум «Формирование УУД средствами естественно-математических дисциплин» + открытый урок (по согласованию)2) Готовимся к ГИА (из опыта работы учителя русского языка) | Заместитель директора по УВР |
| Февраль | 1)«Формирование УУД средствами ИКТ и ИСО»+ открытый урок (по согласованию)2)»Готовимся к ГИА» (из опыта работы учителя истории)  | Заместитель директора по УВР |
| Март | 1)Практикум «Формирование УУД средствами внеурочной деятельности» + открытое занятие2) Экспертиза программ внеурочной деятельности3) «Готовимся к ГИА» (из опыта работы учителя биологии). | Заместитель директора по УВР |
| Апрель | 1)Практикум «Формирование УУД средствами проектно-исследовательской деятельности в урочное и внеурочное время (из опыта работы)» | Заместитель директора по УВР |
| Май | 1)Практикум «Использование педагогом результатов мониторинга УУД в планировании образовательного процесса по предмету». | Заместитель директора по УВР |