

РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического
совета
от 31.08.2020, протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор СОШ № 44
Е.В. Вершинин
приказ от 31.08.2020 № 01-10/95-41



**План внутриорганизационного обучения муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №44
на 2020-2021 учебный год по теме
«Образование работников школы в области цифровизации:
цифровая компетентность педагога»**

Рыбинск, 2020

В ситуации изменений, происходящих в образовании, все более значимым для педагога становится повышение квалификации и профессиональной переподготовки.

Неслучайно в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» развитие

учительского корпуса поставлено как одно из пяти основных направлений совершенствования общего образования. О необходимости систематического непрерывного повышения квалификации педагогических работников отмечается в следующих государственных документах:

- «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации

на период до 2020 г.)», документ содержит раздел «Концепция развития образования РФ

до 2020г», в котором говорится о необходимости создания современной системы непрерывного образования подготовки и переподготовки профессиональных кадров;

- Федеральный закон №273-ФЗ «Об образовании в РФ» (ст.76);

- ФГОС ООО, утв. приказом МОиН РФ от 17.12.2010г №1897 (р.4 «Требования к условиям реализации ООП ООО: п.22

– Требования к кадровым условиям;

- Профессиональный стандарт педагога;

- Трудовой кодекс РФ (р.9 «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение

квалификации работников».

С точки зрения решения современных задач в условиях модернизации российского образования, каждая образовательная организация решает задачи развития профессионального мастерства педагогического персонала, не только используя возможности учреждений дополнительного профессионального образования, но и собственные ресурсы, учитывая индивидуальные профессиональные затруднения педагогов, их профессиональные интересы. Сегодня необходимо построение внутри самой образовательной организацией системы, которая позволила бы организовать повышение квалификации с учетом индивидуальных профессиональных проблем и интересов.

Система внутриорганизационного повышения квалификации обладает определёнными свойствами (качествами): цель, управление и взаимодействие.

Цель системы внутриорганизационного повышения квалификации отвечает требованиям времени и меняется в зависимости от социального заказа, потребностей школы и педагогов.

Управление современной системой внутриорганизационного повышения квалификации педагогов построено не на традиционных (административных), а на инновационных (корпоративных и сотворческих) основаниях. Управление переходит в самоуправление на уровне групп и команд педагогов.

Взаимодействие: снижается уровень контроля; на смену принципу контроля приходит принцип развивающей обратной связи. На первое место выходит поддержка творческих усилий педагогов. Администрация выполняет функции советников и консультантов.

Возникает вопрос: как определить результаты, эффективность внутриорганизационного обучения? Результаты подготовки педагогов в системе внутриорганизационного обучения представлены такими показателями: степень

заинтересованности педагогов, активность, качество работы команд, потребность в дальнейшей подготовке и другое. Результаты корпоративной подготовки педагогов имеют отсроченный характер и могут быть определены на уровне изменений, проявляющихся как в компетентности каждого педагога, так и школы в целом. Оценка результатов подготовки педагогов на рабочем месте имеет то преимущество, что информация собирается из различных источников и эффективность подготовки в целом оценивается больше практическим путём, чем теоретически.

В школе создана система внутриорганизационного обучения, направленная на профессиональную подготовку учителей через обучение их новым знаниям, умениям, навыкам и максимально приближенная к их потребностям.

В школе сложилась определенная система взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение педагогической квалификации и профессионального роста каждого педагога, что позволяет достигать положительных результатов в обучении учащихся.

Внутриорганизационное обучение СОШ №44 можно представить в виде следующей модели: Реализация организационно-управленческого компонента модели предполагает создание в ОО условий, когда все организационные процессы, вся управленческая практика, методическая работа начинают осуществляться во внутришкольной среде. Для этого привлекаются специалисты извне или использовать внутренние ресурсы школы с учётом выявленных запросов педагогов и актуальных проблем для СОШ №44. Созданы временные творческие группы, состав которых

утверждается школьными приказами. Достаточно серьёзной проблемой является временной фактор, поэтому на этапе планирования работы школы необходимо это учитывать.

Методический компонент направлен на обучение педагогов внутри организации. Необходимо использовать разные ресурсы и возможности обучения. Для получения желаемого результата, обучение носит деятельностный характер, изученное воплощается в практику: проводятся мастер-классы, семинары-практикумы, открытые уроки по изученным проблемам.

Образовательный компонент реализуется через внедрение современных технологий: целенаправленное обучение учителей навыкам осмысленного, целенаправленного использования современных технологий.

Для эффективного внутриорганизационного обучения необходимо создание благоприятных условий для повышения квалификации учителей и эффективного обучения внутри организации. В нашей модели эти условия вошли в технологический компонент.

Таким образом, непрерывное образование внутри организации, ориентированное на развитие профессионализма, создание условий для проектирования и реализации индивидуальной образовательной траектории, позволяет выбрать оптимальные сроки, содержание и методы обучения. Организация системы внутриорганизационного обучения - создание единого научно-методического образовательного пространства как открытой среды, находясь в которой педагог может выбирать собственную траекторию развития, определять содержание, формы, варианты становления своего профессионализма.

Ключевая идея повышения квалификации внутри организации состоит в том, что эффективность деятельности образовательной организации зависит не только от накапливания и использования уже найденных способов педагогического воздействия,

сколько от развития навыков самостоятельного решения возникающих вопросов, от способности педагогов обучаться на собственном опыте.

Модель внутриорганизационного обучения СОШ №44

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ	МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ	ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ
<p>Создание условий для внутриорганизационного обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Привлечение специалистов, -Время для обучения, -Локальные акты; -Система поддержки и стимулирования педагогов; -Организация работы творческих групп 	<p>Создание системы внутриорганизационного обучения и поддержки педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Обучение школьной команды, -Система семинаров, педсоветов (в т.ч. виртуальных), творческие группы и т.д. -Неформальный обмен опытом 	<p>Внедрение практик, ориентированных на получение современных образовательных результатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -проектные технологии; -метапредметные проектные задачи; -использование интернет-технологий, системнодеятельностного подхода 	<p>Технико-технологическое обеспечение образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> -доступ к интернету; -наличие аудиторий для организации обучения; -интерактивное оборудование учебных кабинетов, -рабочее место учителя; -предоставление доступа к общим информационным ресурсам

План развития внутриорганизационного обучения СОШ №44 по теме «Образование работников школы в области цифровизации: цифровая компетентность педагога»

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные	Результат
1	Административное совещание при директоре	Август	Директор школы	Создание рабочей группы по планированию работы с дистанционно-образовательными технологиями (ДОТ) и использования цифрового оборудования; Организация деятельности в условиях цифровой среды; Информационно-методическое сопровождение педагогического коллектива.
2	Заседание руководителей школьных методических объединений	Август	Руководители методических объединений	Планирование работы школьных методических объединений по реализации образовательных программ с использованием ДОТ; Выявление и анализ профессиональных дефицитов коллектива
3	Заседания школьных методических объединений	Сентябрь	Руководители методических объединений	План работы школьных методических объединений; Формирование рабочей группы для разработки методических рекомендаций по работе в дистанционном формате; Внесение изменений в рабочие программы педагогов (включение ссылок на готовые интернет-ресурсы, на собственные ресурсы педагогов)
4	Проведение совещания педагогических работников	Октябрь	Директор школы, заместители директора по УВР, педагоги	Утверждение плана работы СОШ №44 на 2020-2021 учебный год с применением электронного обучения на основе ДОТ
5	Семинар по теме «Цифровая образовательная среда: использование дистанционных образовательных платформ (на примере платформы ЯКласс)	Ноябрь	Администрация школы	Рекомендации по работе с дистанционными образовательными платформами; Разработка единых критериев оценивания работ, создание школьного банка проверочных работ по предметам; Индивидуализация обучения школьников.
6	Презентация имеющего опыта электронного обучения с помощью ДОТ и использования в практике работы учителя на	Ноябрь	Заместитель директора по УВР	Навигация профессионального развития педагога; Методическая разработка использования сайта учителя: «Сайт дистанционного обучения 4б класса СОШ №44 города Рыбинск».

	муниципальном образовательном событии «Инновационный каскад-2020» (Муниципальный сетевой конкурс «Цифровая трансформация образования: новые инструменты для развития деятельности»)			Методическая разработка: Создание образовательной среды в период дистанционного обучения в 4 классе посредством работы с сайтом. Гарина Светлана Павловна, учитель начальных классов
7	Презентация имеющего опыта электронного обучения с помощью ДОТ и использования в практике работы учителя на региональном образовательном событии «Ярмарка социально-педагогических инноваций – 2020» Город Ростов Великий	Декабрь	Заместитель директора по УВР	Навигация профессионального развития педагога; Методическая разработка использования сайта учителя: «Сайт дистанционного обучения 4б класса СОШ №44 города Рыбинск». Методическая разработка: Создание образовательной среды в период дистанционного обучения в 4 классе посредством работы с сайтом. Гарина Светлана Павловна, учитель начальных классов
8	Проведение мастер-классов и открытых уроков, внутришкольный контроль	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР Педагоги школы	Профессиональное развитие педагогов, конспекты уроков и мероприятий, курсов внеурочной деятельности, проектов; Использование оборудования, поставленного в рамках региональных проектов; Предметно-методическая ИКТ-компетентность педагога
9	Заседания школьных методических объединений	По итогам полугодий		Анализ проведенных мастер-классов, открытых уроков, выявление «дефицитов» педагогов и определение рекомендаций по их минимизации и ликвидации
10	Семинар «ZOOM-возможности платформы»	Сентябрь, январь	Директор школы	Использование возможностей платформы ZOOM для проведения совещаний педагогических работников и онлайн занятий
11	Семинар «Возможности работы с Google-документами»	Февраль	Администрация школы, педагоги	Использование возможностей работы с Google-документами при организации образовательной деятельности; Заполнение домашних заданий в период дистанционного обучения в Google-форме и т.д.
12	Организация и проведение	Январь, март	Педагогический коллектив	Презентация, распространение и тиражирование педагогического

	муниципальных семинаров с использованием ДОТ: - Психолого-педагогическое сопровождение учащихся с ОВЗ; - ШИБЦ - информационный ресурс формирования метапредметных и личностных результатов учащихся			опыта общественности города, в том числе в дистанционном формате; Профессиональное развитие педагога. Выбор оптимальных онлайн-ресурсов
13	Проведение мероприятий предметных недель	В течение учебного года	Руководители методических объединений	Пополнение методической копилки, рост профессионального мастерства; Владение ролевыми позициями учитель-наставник, учитель-тьютор и т.д.
14	Проведение родительских собраний	В течение учебного года	Классные руководители	Презентация педагогического опыта родительской общественности по реализации ДОТ; Опыт проведения родительских собраний в дистанционном формате.
15	Педагогический совет школы «Использование дистанционных образовательных технологий в образовательной деятельности»	Май	Администрация школы, руководители методических объединений	Презентация успешного опыта применения ДОТ, лучших практик педагогов школы; Перспективное планирование на следующий учебный год с учётом возникающих трудностей и проблемных зон; Расширение образовательного пространства: содержание и границы
16	Административное совещание при директоре	Май	Директор школы	Подведение итогов работы рабочей группы по планированию работы дистанционно-образовательными технологиями (ДОТ) и использования цифрового оборудования; Создание плана работы на следующий учебный год