

Принят на заседании педагогического совета Протокол №1 от 30.08.2020	Утвержден приказом директора школы №01-08/130-01 от 27 .08.2020
---	--

**План внутриорганизационного обучения
 муниципального общеобразовательного учреждения
 «Средней школы № 31»
 г. Ярославля
 по теме «Образование работников школы в области цифровизации:
 «Цифровая компетентность педагога».**

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 развития образования в 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 Российской Федерации» (ст.76);
- ФГОС ООО, утв. приказом МОиН РФ от 17.12.2010г №1897;
- Требования к кадровым условиям;
- Профессиональный стандарт педагога;
- Трудовой кодекс РФ.

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.

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.

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

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 №31

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ	МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ	ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ
<p><i>Создание условий для внутриорганизационного обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Привлечение специалистов, -Время для обучения, -Локальные акты; -Система поддержки и стимулирования педагогов; -Организация работы творческих групп 	<p><i>Создание системы внутриорганизационного обучения и поддержки педагогов:</i></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><i>Внедрение практик, ориентированных на получение современных образовательных результатов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -проектные технологии; -метапредметные проектные задачи; -использование интернет-технологий, технологий системнодеятельностного подхода 	<p><i>Технико-технологическое обеспечение образовательного процесса:</i></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 №31
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 №31 на 2021-2022 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	Ноябрь	Заместитель директора по УВР	Навигация профессионального развития педагога;

7	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
8	Заседания школьных методических объединений	По итогам полугодий		Анализ проведённых мастер-классов, открытых уроков, выявление «дефицитов» педагогов и определение рекомендаций по их минимизации и ликвидации
9	Семинар «ZOOM-возможности платформы»	Сентябрь, январь	Директор школы	Использование возможностей платформы ZOOM для проведения совещаний педагогических работников и онлайн занятий
10	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.
11	Организация и проведение муниципальных семинаров с использованием ДОТ: - Психолого-педагогическое сопровождение учащихся с ОВЗ; - ШИБЦ - информационный ресурс формирования метапредметных и личностных	Январь, март	Педагогический коллектив	Презентация, распространение и тиражирование педагогического опыта общественности города, в том числе в дистанционном формате; Профессиональное развитие педагога. Выбор оптимальных онлайн-ресурсов
12	Проведение родительских собраний	В течение учебного года	Классные руководители	Презентация педагогического опыта родительской общественности по реализации ДОТ; Опыт проведения родительских собраний в дистанционном формате.
13	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
14	Административное	Май	Директор	Подведение итогов работы

совещание при
директоре

школы

рабочей группы по
планированию работы
дистанционно-образовательными
технологиями (ДОТ) и
использования цифрового
оборудования;
Создание плана работы на
следующий учебный год

