

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Архангельской области «Архангельский педагогический
колледж»**

УТВЕРЖДЕНО
Советом колледжа
протокол №1
от 24 сентября 2018 года

**Программа внутрифирменного повышения квалификации
педагогических работников ГБПОУ АО «Архангельский
педагогический колледж»
на 2018-2019 уч.год**

Архангельск
2018

Введение

Условия развития современной образовательной организации таковы, что основным конкурентным преимуществом и главным стратегическим ресурсом образовательного учреждения являются люди

Программа «Развитие образования на 2013-2020 годы» ориентирует на развитие кадрового капитала: «Выраженной тенденцией развития кадрового потенциала организаций и предприятий становится создание собственных центров и программ обучения персонала. Как показывают проведенные исследования, 66 % работодателей предпочитают доучивать и переучивать своих работников на базе собственных образовательных подразделений. В целом такое положение отвечает мировой тенденции повышения роли внутрифирменной подготовки сотрудников».

В настоящее время выделяют три канала образования

- **Формальное образование**, получаемое в образовательных учреждениях, структурированное с точки зрения целей и продолжительности обучения и подтверждаемое определенным видом документов (например, диплом о начальном, среднем, высшем профессиональном образовании и т.д.)

- **Неформальное образование**, осуществляемое повседневно, не структурированное с точки зрения целей и продолжительности, которое может осуществляться в форме самообразования (в том числе через Интернет, дистанционные технологии и т.д.) посредством повышения квалификации, углубления знаний по программам дополнительного профессионального образования, обучения персонала на производстве, в форме обмена информацией, совершенствования знаний, навыков, умений

- **Информальное образование** (или спонтанное) - индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер, спонтанное образование, реализующееся за счет собственной активности индивидов в насыщенной культурно-образовательной среде, общение, чтение, посещение учреждений.

Отсутствие разработанной модели с системным подходом к внутрифирменному обучению педагогов колледжа, включающим в себя специфику внутрифирменного обучения педагогов побудило к анализу теоретических и эмпирических материалов и позволило выделить основные этапы в построении модели обучения.

Анализ литературы по проблеме управления персоналом позволил выделить основные функции внутрифирменного обучения. В частности, Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина выделяют следующие ключевые функции внутрифирменного обучения:

1. выявление и анализ потребностей в тех или иных знаниях и навыках работников организации, в зависимости от стратегии его развития и текущих задач, решаемых организацией;

2. анализ возможностей и определение наиболее адекватных форм и методов внутрифирменного обучения;
3. организация и проведение внутрифирменного обучения для целевой группы работников организации, его кадровое, материальное и техническое обеспечение;
4. создание условий и мотивация реализации результатов обучения в процессе профессиональной деятельности обученных работников;
5. оценка результатов обучения.

Ряд авторов выделяют несколько видов внутрифирменного обучения:

1. Обучение **вновь прибывших работников** в организацию, что включает в себя социально-психологическую адаптацию сотрудника к новым условиям, выработку индивидуального организационного поведения. В этой связи следует информировать сотрудника о структуре организации, ее миссии и аспектах корпоративной культуры;
2. Обучение с целью **расширения профессиональных компетенций**. Такая необходимость возникает, когда компетенции сотрудника не позволяют ему эффективно и полностью реализовать свои возможности; когда компетенции меняются с развитием карьеры, переходом на новую ступень иерархической лестницы.
3. **Переподготовка с целью ротации и освоения новых видов деятельности**. Овладение профессиональными знаниями и навыками, для освоения различных видов деятельности.

Новизна продукта заключается в системном подходе к внутрифирменному обучению педагогов, включающем в себя все аспекты жизнедеятельности организации при введении ФГОС СОО, профессионального стандарта Педагога профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования, СМК с учетом потребности в образовании педагогов.

Исследователи определяют внутрифирменное обучение как систему подготовки и переподготовки персонала, проводимую на базе предприятия (организации, учреждения) с привлечением собственных или внешних преподавателей, и строящуюся на решении проблем, специфичных для конкретной организации.

Система внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров обеспечивает:

- устранение несоответствия между внутрифирменными требованиями к специалисту и уровнем его подготовки;
- формирование новых компетенций в связи с необходимостью изменения профессиональных обязанностей в интересах учреждения и работника.

В основе внутрифирменного обучения лежат такие идеи, как «выбор», «инициатива», «сотрудничество» и «успех». Педагогу предоставляется возможность выбора программы повышения квалификации, формы предъявления результатов, способов работы над проблемой. Программа

повышения квалификации строится исходя из проблем конкретного педагога, с опорой на его инициативу. Обязательным условием повышения квалификации педагога на рабочем месте является взаимодействие с коллегами, сотрудничество при выполнении совместных проектов.

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

а) *продолжительность по времени*, что позволяет более последовательно и целенаправленно способствовать развитию педагога, чем на курсах повышения квалификации, добиваться более стабильных результатов, выстраивать андрагогическое сопровождение непрерывного профессионального образования и развития педагога;

б) *большая оперативность и результативность*, т.е. организация обучения более «прицельно» в соответствии с их конкретными потребностями, отслеживание профессионального роста того или иного педагога, оказание в случае необходимости *индивидуальной помощи*;

в) *соответствие содержанию* повышения квалификации педагогов *целям развития колледжа*, что приводит к согласованности действий, целевому и ценностному единству совместно работающих педагогов, необходимых для реализации инноваций в качественной подготовке выпускников;

г) обучение педагогов в колледже в наибольшей степени, чем другие формы непрерывного профессионального образования, способствует *развитию педагогического коллектива*, повышает его ориентацию на достижение высоких результатов, способствует созданию психологически благоприятной творческой атмосферы в педагогическом коллективе;

д) в колледже можно *обеспечить оптимальные условия* для непрерывного профессионального самообразования педагогов;

е) возможность осуществления не только предметной переподготовки педагогов, но также и *межпредметной и внепредметной*;

ж) возможность *организации командной работы*;

з) возможность *распространения ценного опыта* педагогов по приоритетным направлениям развития системы образования.

При этом возможны различные уровни повышения квалификации педагогов:

– информационный - теоретическая подготовка;

– организационно-практический – закрепление и апробация теоретических знаний на практике;

– рефлексивный – самостоятельная работа педагогов по осмыслению и творческому анализу содержания и результатов работы;

– коррекционный – восполнение педагогами знаний и практических навыков, необходимых для преодоления выявленных трудностей.

Модель внутрифирменного повышения квалификации педагогов Архангельского педагогического колледжа представляет собой последовательное выполнение нескольких этапов:

I. Выявление образовательных потребностей, состава контингента, готовности к повышению квалификации.

II. Разработка содержания подготовки, программ повышения квалификации. Спецификой программы выступает направленность на овладение педагогом прикладными знаниями и умениями за счет того, что повышение квалификации проектируется исходя из проблем педагога. Выделяется система учебных модулей (инвариантных и вариативных). На этом же этапе отбираются формы оценивания результатов освоения программы повышения квалификации.

III. Реализация разработанной программы.

IV. Анализ результатов подготовки.

Ожидаемые результаты:

1. Готовность и способность педагогов к выполнению меняющихся профессиональных функций.
2. Профессионально-личностный рост педагога.
3. Повышение предметной, коммуникативной, информационной, социальной компетенций педагогических работников в области решения задач профессиональной организации.
4. Преодоление профессиональных затруднений.

Паспорт Программы

<p>Наименование программы</p>	<p>Программа внутрифирменного профессионального обучения педагогических кадров ГБПОУ АО «Архангельский педагогический колледж»</p>
<p>Дата принятия решения о разработке программы, дата её утверждения</p>	<p>Утверждена Советом колледжа 24.09.2018 года, протокол №1</p>
<p>Основания для разработки Программы</p>	<p>Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года « О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» Концепция долгосрочного социально – экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года Программа РФ « Развитие образования» на 2013-2020 годы Государственная программа «Развитие образования и науки Архангельской области (2013–2018 годы)»</p>
<p>Основные разработчики программы</p>	<p>Спехина Юлия Анатольевна, руководитель по инновационному и методическому развитию колледжа</p>
<p>Цель программы</p>	<p>Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических кадров, способных к самоопределению, постоянному саморазвитию в меняющихся ситуациях, умеющих самостоятельно принимать решения, прогнозируя возможные последствия, и нести за них ответственность</p>

<p>Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способствовать формированию у педагогических работников активного и заинтересованного отношения к повышению своего профессионального роста. 2. Выделить приоритетные виды деятельности, обеспечивающие эффективное повышение квалификации педагогических работников колледжа в условиях введения профессионального стандарта, ФГОС СОО, СМК. 3. Разработать модель внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров. 4. Разработать мероприятия по реализации модели внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров колледжа на 2018-2019 уч.год.
<p>Участники Программы</p>	<p>Руководящие и педагогические работники ГБПОУ АО «Архангельский педколледж»</p>
<p>Срок реализации программы</p>	<p>2018-2019 гг.</p>
<p>Объёмы и источники финансирования</p>	<p>Ресурсы ГБПОУ АО «Архангельский педколледж» (поступления из бюджета и внебюджетной деятельности)</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Готовность и способность педагогов к выполнению меняющихся профессиональных функций в условиях введения профессионального стандарта, ФГОС СОО. 2. Профессионально – личностный рост педагога. 3. Повышение предметной, коммуникативной, информационной, социальной компетенций педагогических работников в области решения задач профессиональной организации. 4. Преодоление профессиональных затруднений.

	5. Удовлетворенность педагогов своей профессиональной деятельностью.
Управление и контроль за реализацией программы	Управление и контроль за реализацией программы осуществляет администрация колледжа в рамках внутриколледжного контроля.

**План реализации Программы внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров
ГБПОУ АО «Архангельский педколледж» на 2018-2019 уч.год**

<i>№</i>	<i>Вид сопрово ждения</i>	<i>Цель</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответствен ный</i>
1.	Организа ционное	Создание благоприят - ных условий для обеспечения эффективнос ти деятельности педагогическ ого коллектива колледжа	1. Корректировка локальных актов, должностных инструкций. Разработка новых локальных актов.	Сентябрь- октябрь	Руководитель по ИМР
			2. Кадровый аудит. Обновление базы данных о педагогических работниках колледжа.	Постоянно	Специалист по кадрам. Руководитель по ИМР
			3. Организация работы педагогических сообществ: а) Заседания заведующих кафедр, председателей ПЦК, методического объединения; б) Кафедры: теории и методики начального общего и дополнительного образования, теории и методики дошкольного образования ПЦК: естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин; гуманитарных и социальных дисциплин; общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей в области профессионального обучения; общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей в области вокального класса общепрофессиональных дисциплин и	Сентябрь	Руководитель по ИМР, зав.кафедрами, председатели ПЦК, МО

		профессиональных модулей в области музыкально-инструментального класса в) Рабочая группа по реализации СМК		
		4. Совершенствование системы стимулирования творческой инициативы и профессионального роста педагогов	1 раз в месяц	Директор
		5. Организация и проведение декад знаний, творчества и мастерства	по плану кафедр и ПЦК	Руководитель по ИМР, зав. кафедрами, председатели ПЦК
		6. Организация и проведение заседаний педсовета	1 раз в 2 мес.	Заведующие отделений
		7. Организация и проведение методических совещаний	Не менее 1 раз в месяц	Руководитель по ИМР, зам. директора по УР
		8. Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства: Лучшая методическая разработка Лучшая презентация к уроку	согласно плану	Руководитель по ИМР
		9. Взаимопосещение педагогами и анализ уроков по предметам и дисциплинам, занятий учебной и производственной практики	согласно графику	Руководитель по ИМР, зам. директора по УР
		10. Организация и проведение педагогических чтений	февраль	Руководитель по ИМР,

					зав.кафедрами, председатели ПЦК
			11. Организация и проведение Недели открытых уроков	ноябрь	Руководитель по ИМР, зав.кафедрами, председатели ПЦК
			12. Организация и проведение Круглого стола по итогам работы над единой методической темой	июнь	Руководитель по ИМР, зам.директора по УР, зав.кафедрами, председатели ПЦК
			13. Разработка и реализация обучающих методических семинаров	В течение года	Руководитель по ИМР, руководители ПК
2.	Методиче ское	Создание условий, способствую щих развитию педагогическ их работников,	1.Диагностика затруднений начинающих и вновь принятых педагогов	Сентябрь- октябрь	Руководитель по ИМР
			2.Разработка методических и информационных материалов: -по диагностике (анкеты); -по повышению квалификации; -по аттестации на СЗД и на повышение квалификационной категории	сентябрь январь 2017г.	Руководитель по ИМР, лаборант

	оказание оперативной помощи, направленной на разрешение индивидуальных проблем	3. Оказание информационно-методической помощи педагогам в системе непрерывного профессионального образования в учреждениях ДПО (АО ИОО)	согласно плану	Руководитель по ИМР
		4. Организация стажировок педагогических работников	в течение года	Руководитель по ИМР
		5. Разработка и реализация Программы внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров	сентябрь	Руководитель по ИМР
		6. Развитие творчества и профессионального мастерства педагогических работников через систему конкурсов, выставок, конференций и т.д.	в течение года	Руководитель по ИМР, зам.директора по УР, зав.кафедрами, председатели ПЦК, МО
		7. Участие профессионально-педагогических работников в мероприятиях методических мероприятиях разного уровня	согласно плану	Руководитель по ИМР
		8. Размещение материалов из опыта работы педагогов на сайте колледжа	в течение года	Руководитель по ИМР, инженер-электроник
		9. Методическое сопровождение внутриколледжных, региональных и федеральных конкурсов.	в течение года	Руководитель по ИМР

3.	Информационно-методическое	Информационное и информационно-методическое обеспечение внутрифирменного обучения педагогических работников	1. Изучение, обобщение, технологическое описание и трансляция передового педагогического опыта преподавателей.	в течение года	Руководитель по ИМР, зам.директора по УР, зав.кафедрами, председатели ПЦК
			2. Оказание практической помощи педагогам в период подготовки к аттестации.	в течение года	Руководитель по ИМР
			3. Оказание практической помощи молодым специалистам. Организация системы наставничества.	в течение года	Руководитель по ИМР, зам.директора по УР
			4.Размещение информационно – методической информации на сайте колледжа.	постоянно	Руководитель по ИМР
			5.Оперативное ознакомление с научно-методической информацией, нормативно-правовыми документами	постоянно	Руководитель по ИМР, библиотекой
			6.Оказание методической помощи педагогам в создании и персональных сайтов	в течение года	Руководитель по ИМР, информационно-технический центр
4.	Психологическое	Создание системы	1.Консультирование: -начинающих педагогов по эмоциональным	в течение года	Руководитель по ИМР,

	<p>психологической поддержки педагогов колледжа в их профессиональном росте через обеспечение психолого-педагогических и социальных условий и осознание себя субъектом собственного саморазвития</p>	<p>проблемам, связанным с освоением новой социальной роли - роли педагога (тревожность, неуверенность и т.д.); -педагогов высокого профессионального уровня- по вопросам подготовки к аттестации, публичным выступлениям, по защите проектов и т.д.; -педагогов с большим стажем работы- по предупреждению синдрома профессионального выгорания.</p>		<p>зам.директора по УР</p>
		<p>2. Индивидуальное сопровождение педагогов (по запросу): а) профессиональное и личностное консультирование; б) коррекция личностных качеств</p>	<p>на заседании ПЦК, кафедр в течение года</p>	<p>Руководитель по ИМР</p>

В 2018-2019 уч.году в рамках внутрифирменного повышения квалификации в Архангельском педагогическом колледже реализуются следующие направления:

Программы профессиональной переподготовки

Руководитель – Поршнева Т.Г., методист

- Педагогика дополнительного образования – 504 часа

В области ИКТ

Руководитель – Поршнева Т.Г., методист

- «Развитие информационной компетентности педагога ДОУ. Основы работы в программе Microsoft Office Word» - 10 часов
- «Развитие информационной компетентности педагога ДОУ. Основы работы в программе Microsoft Office Excel» - 10 часов
- «Развитие информационной компетентности педагога ДОУ. Основы работы в программе Microsoft Office Word, PowerPoint, Publisher – 10 часов
- «Развитие информационной компетентности педагога ДОУ. Основы работы в программе Microsoft Office Adobe Photoshop», Corel Draw – 10 часов

Иностранный язык для педагогических работников

Руководитель – Донова А.С., преподаватель

Обучающие методические семинары

Руководитель – Спехина Ю.А., руководитель по ИМР

Методический семинар «Введение актуализированных ФГОС СПО: структура, требования к результатам, требования к условиям» - сентябрь

Методический семинар «Введение актуализированных ФГОС СПО: рабочие программы дисциплин и модулей, программы практик» - октябрь

Методический семинар для начинающих и вновь прибывших педагогов «Учебно-планирующая документация педагога» (по действующим ФГОС СПО) - октябрь

Методический семинар для руководителей курсовых работ и ВКР «Организация учебно-исследовательской деятельности студентов» - октябрь

Методический семинар «Демонстрационный экзамен как обязательная часть процедуры ГИА: нормативная база ДЭ, особенности проведения» - ноябрь

Методический семинар для руководителей курсовых работ и ВКР «Организация учебно-исследовательской деятельности» - декабрь

Методический семинар «Демонстрационный экзамен как обязательная часть процедуры ГИА» - январь

Методический семинар для руководителей курсовых работ и ВКР
«Организация учебно-исследовательской деятельности студентов» - февраль
Методический семинар «Введение актуализированных ФГОС СПО» -
март

Методический семинар для руководителей курсовых работ и ВКР
«Организация учебно-исследовательской деятельности студентов» - апрель

Методический семинар для руководителей курсовых работ и ВКР
«Организация учебно-исследовательской деятельности студентов» - май

Методический семинар «Демонстрационный экзамен как обязательная
часть процедуры ГИА» - май

Заключение

Возникновение новых тенденций в образовании, в социокультурной политике приводит к тому, что сегодня требуется не передача педагогу готовых рецептов в виде методических рекомендаций, не передача только знаний, а прежде всего «выращивание» у педагогов способностей к самостоятельной рефлексивной деятельности, необходимых для работы в новых условиях. Это в свою очередь обуславливает поиск новых способов повышения квалификации педагогов.

Программа внутрифирменного обучения педагогических кадров предлагает педагогическим работникам Архангельского педагогического колледжа различные форматы обучения:

- образовательные методические семинары;
- методические совещания;
- сопровождение работы творческих проблемных групп;
- сопровождение работы кафедр, ПЦК, методического объединения;
- методическое сопровождение аттестации;
- методическое сопровождение участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.

Результаты внутрифирменного обучения могут представляться на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах по проблематике проектов, консультациях, публиковаться в СМИ.

Концепция учебы в течение всей жизни способствует реализации идеи повышения квалификации одновременно с продолжением трудовой деятельности.

Реализация программы внутрифирменного повышения квалификации педагогических работников:

- 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 из других ОУ;
- способствует пополнению портфолио педагогов, принимающих участие в обучении коллег, что немаловажно для прохождения аттестации;
- способствует активному развитию педагогического коллектива, единой команды, поскольку реализация обучения на базе колледжа требует от людей сплоченности, поддержки друг друга, взаимозаменяемости и умения организовать слаженную деятельность;
- разработка и реализация инновационных программ обучения с целью внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров позволяет колледжу быть на шаг впереди других, что в целом повышает конкурентоспособность образовательной организации.