**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**ГОУ РК «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»**

**СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ «ЦЕНТР ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ»**

**РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ВЫСТАВКА**

**«ШКОЛА - 2015»**

***Формы внутрифирменного повышения квалификации членов педагогического коллектива***

Исполнители:

Канева Л.И. – заместитель директора

Булышева Е.В. – методист

Сыктывкар, 2015 год

На современном этапе работы школы ощущается необходимость в учителе-профессионале, способном с учетом меняющихся социально-экономических условий и общей ситуации в системе образования выбирать наилучшие варианты организации педагогического процесса, прогнозировать их результаты, создавать собственную концепцию, основу которой составляет вера в себя, в реальную возможность развития личности каждого школьника, в преобразующую силу педагогического труда.

В современных условиях реформирования образования радикально меняется статус учителя, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма; проявляются творческая личность, творческая индивидуальность педагога.

В связи с этим возникает необходимость нового подхода к повышению профессионального мастерства педагога, которое возможно лишь в специально организованной образовательной среде, обеспечивающей и инициирующей такой рост. Механизмом, который позволяет повысить профессиональное мастерство педагога, может стать реализация **идеи внутрифирменного обучения кадров.**

«Внутрифирменное обучение, по Д. Хинричсу, – это процесс, организованный и инициированный компанией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности компании» [1].

**Внутрифирменное повышение квалификации** учителей в структурном подразделении «Центр дистанционного обучения детей-инвалидов в Республике Коми» государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми «Республиканский центр образования» (далее – ЦДОДИ) – это **система** подготовки учителей, которая осуществляется непосредственно на территории ЦДОДИ и строится на решении проблем, специфичных для дистанционного обучения детей-инвалидов, с привлечением собственных или внешних преподавателей.

Прежде чем строить какую-либо обучающую систему, необходимо выявить потребности общеобразовательной организации. Как правило, они вытекают из её стратегии и должны быть подчинены целям и задачам, которые она решает на данном этапе.

Целевую группу обучающихся Центра составляют дети-инвалиды Республики Коми, нуждающиеся в обучении на дому и не имеющие противопоказаний по работе с компьютером. Основной целью Центра является: реализация законодательства Российской Федерации по созданию адаптивной модели образования, обеспечивающей равный доступ детей-инвалидов к полноценному качественному образованию в соответствии с их психофизическими возможностями. Дети-инвалиды – это особая категория детей. Осознание своего положения оказывает жестокое воздействие на становление личности каждого такого ребёнка. Образовательный и воспитательный процесс с такими детьми должен быть направлен на повышение развивающего потенциала детей, чтобы компенсировать недостатки развития. Педагогам необходимо проводить специальную профилактико-коррекционную работу, способную довести детей до такого уровня, чтобы при вступлении в самостоятельную жизнь они не испытывали чувства ущербности, неполноценности своей личности, ограниченности своих жизненных и профессиональных возможностей [2, с.63].

Поэтому работа педагогического коллектива Центра имеет свои особенности, такие как:

1.Взаимодействие педагогов с детьми-инвалидами осуществляется в рамках инновационного дистанционного образовательно-воспитательного процесса.

2.Каждый педагог должен обеспечить личностно ориентированный подход к учащимся, создавать «ситуацию успеха» для каждого.

3.Высокие требования предъявляются к постановке задач на обучение, мотивацию учащихся.

4.Педагог должен обладать профессиональными компетенциями для создания условий по самореализации, самопознанию, самоопределению личности ребёнка-инвалида; признанию за ребенком права на пробу и ошибку в выборе, права на пересмотр возможностей в самоопределении.

Кроме того, работа педагогов, тьюторов, педагогов-психологов, работающих в Центре, осложняется определенными проблемами, такими как:

* недостаточная психолого-педагогическая компетентность педагогов в области коррекционной педагогики, обучения и воспитания детей-инвалидов;
* затрудне­ния в применении педагогами Центра современных педагогических технологий в силу небольшого педагогического опыта (в ЦДОДИ высокий процент молодых педагогов – 48%).

Анализ научно-методической литературы свидетельствует о существовании литературы по очному взаимодействию с детьми-инвалидами. Однако нормативных и методичес­ких документов по оказанию помощи педагогам, работающим с детьми-инвалидами дистанционно, – нет. Поэтому возникла острая необходимость нового подхода к обучению педагогов, а именно: оказание помощи педагогам в организации учебно-воспитательного процесса детей-инвалидов в дистанционном режиме.

Исходя из этого, мы определили **цели** системы внутрифирменного повышения квалификации педагогов:

* повышение педагогического мастерства каждого педагога и педагогического коллектива в целом;
* обучение детей-инвалидов с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ);
* освоение новых педагогических технологий;
* формирование индивидуальных методических систем отдельных педагогов;
* создание условий для получения качественного образования за счет применения технологий обучения, формирующих информационно-коммуникативную компетентность, навыки самообучения, опыт самоорганизации.

Уровень профессиональной компетентности педагогов ЦДОДИ для детей-инвалидов должен быть очень высоким, поэтому были определены основные **направления** системы внутрифирменного повышения квалификации:

1. Аналитическое.

* изучение потребностей педагогических кадров в повышении квалификации;
* анализ эффективности повышения квалификации педагогов и коррекция программ их профессионального роста;
* анализ информации о результатах диагностических и мониторинговых исследований результатов образовательного и воспитательного процессов;
* анализ состояния и результативности методической работы, определение направлений её совершенствования.

2. Организационно-педагогическое.

Эта деятельность направлена на обеспечение непрерывности профессионального образования педагогов, состоящая из следующих аспектов:

* организация индивидуального и группового методического сопровождения, включающего в себя тематические и проблемные курсы и спецкурсы, семинары и другие формы повышения квалификации на основе выявленных потребностей педагогов;
* организация и координация работы проблемных и творческих групп педагогов ЦДОДИ;
* оказание помощи по составлению конспектов уроков;
* формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической и другой);
* обобщение передового педагогического опыта;
* организация взаимодействия с образовательными учреждениями, учреждениями, занимающимися повышением квалификации;
* организация работы методических объединений;
* подготовка и проведение профессиональных конкурсов, мастер-классов и так далее.

3. Научно - диагностическое.

* создание материальных и психологических условий для эффективной педагогической деятельности;
* создание алгоритмов анализа и планирования деятельности;
* методическое сопровождение инновационной, экспериментальной деятельности педагогов;
* создание интегрированных моделей взаимодействия ЦДОДИ и различных социальных институтов на уровне города.

4.Консультационное.

* организация консультационной работы для педагогов ЦДОДИ;
* консультирование педагогических работников ЦДОДИ по вопросам дистанционного обучения.

По всем направлениям работа ведется одновременно и параллельно с учетом целенаправленности, системности и интегративности. Модель внутрифирменного обучения приведена ниже *(рисунок 1).*

**Модель внутрифирменного обучения ЦДОДИ**

**Методический совет**

**Наставничество**

**Развитие профессиональных составляющих компетентности педагогов**

**Психолого-педагогическое** **сопровождение**

**Мастер-класс**

**Педагогическая мастерская**

**Тренинг**

**Конкурсы профессионального мастерства**

**Методическое сопровождение**

**Методическое обучение с применением дистанционных технологий**

**Педагогический коллектив**

**Аттестация педагогов**

Рисунок 1. Модель внутрифирменного обучения ЦДОДИ.

Основные цели и направления системы внутрифирменного повышения квалификации определяют её содержание, которое обеспечивается широким спектром различных форм работы с педагогическими кадрами.

Все **формы** внутрифирменного повышения квалификации можно разделить на две группы:

* **индивидуальные;**
* **групповые.**

Наиболее интересные и продуктивные формы работы: ***семинары-практикумы, мастер-классы, круглые столы, мозговой штурм, элементы деловых игр, тренинги, выпуск методической продукции, работа над единой методической темой, работа по теме самообразования, наставничество, творческие отчеты.*** Выбор форм работы осуществляется с учетом особенностей и специфики деятельности ЦДОДИ, уровня профессионального мастерства и квалификации педагогических кадров, заинтересованности педагогов в решении конкретных вопросов и так далее *(таблица 1).*

Таблица 1

**Формы внутрифирменного повышения квалификации педагогов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Форма внутрифирменного обучения | Цель | Темы наиболее интересных мероприятий | Подтверждение |
| **Мастер-класс** | Мастер-класс создаёт условия для роста педагогического мастерства на основе рефлексии собственного педагогического опыта. | -Использование новых Интернет-сервисов в педагогической практике.  -Создание образовательной среды в системе дистанционного обучения  -Приёмы создания проблемных ситуаций.  -Использование приемов Технологии развития критического мышления через чтение и письмо (ТРКМ) в системе дистанционного обучения.  -От общеучебных умений и навыков к универсальным учебным действиям и др. | D:\разное\фотки\фото работа\DSC04429.JPG  *-протокол МС*  *от 10.04.2012 № 10*  *-протокол МС*  *от 04.10.2011 № 4*  *-протокол МС*  *от 10.01.2013 № 9*  *-протокол МС*  *от 22.02.2011 № 11*  *-протокол МС*  *D:\разное\фотки\фото работа\DSC03698.JPGот 20.01.2015 № 9* |
| **Педагогический тренинг** | Повышение профессионализма педагога, переход его на более высокую ступень мастерства за счет отработки новых профессиональных умений. | -Методический тренинг по работе в режиме дистанционного обучения.  -Эффективное общение.  -Пути и способы сохранения и укрепления психического здоровья педагогов.  Использование техник арт-терапии с целью повышения эмоционального состояния обучающихся в образовательном процессе. | *C:\Users\Bulysheva_EV\Desktop\m_209.jpgпротокол МС*  *от 09.11.2010 № 7*  *-протокол МС*  *от 20.03.2012 № 8* |
| **Фестиваль открытых уроков** | Знакомство с педагогическими находками, творчеством отдельных учителей, педагогическим изобретательством и рационализаторством, стимулирование развития инициативы и творчества педагогов. | Фестиваль «Мой лучший виртуальный урок с использованием информационно-коммуникационных технологий- 2012» и др. | D:\разное\фотки\фото работа\DSC04690.JPG |
| **Конкурсы «Учитель года»**  **«Педагог-наставник»**  **«Педагогический дебют»** | Конкурс профессионального мастерства «Учитель года» 2011, 2012, 2013 гг.  Конкурсы «Педагог-наставник», «Педагогический дебют», 2015 г. | D:\разное\фотки\фото работа\ПАМЯТНЫЕ МОМЕНТЫ.jpg |
| **Фестиваль педагогических и методических идей** | Фестиваль внеклассных мероприятий-2013.  Выставка методических разработок «Использование ресурсов сети Интернет при организации дистанционных уроков-2013» и др. | C:\Users\Kaneva_LI\Desktop\фото.jpg |
| **Педагогическая мастерская** | Создает условия для восхождения каждого участника к новому знанию и новому опыту путем самостоятельного или коллективного открытия. | -Использование на уроках универсальных электронных приложений как средств ИКТ.  -Создание электронных образовательных ресурсов на платформе Moodle и др. | *C:\Users\Bulysheva_EV\Desktop\m_327.jpg-протокол МС*  *от 09.01.2013 № 8*  *-протокол МС*  *от 02.04.2013 № 12* |

Заслуживает внимания и такая форма внутрифирменного обучения как **наставничество.** С первых же дней работы с молодыми педагогами внимание наставника направлено на то, чтобы помочь ему в овладении педагогическим мастерством, в формировании собственной системы работы. Особенно важной задачей является формирование у молодого педагога умения анализировать свою работу, и, в первую очередь, урок. Для решения этих задач мы проводим собеседования с молодыми специалистами, посещаем уроки с последующим анализом, учим писать конспекты.

В рамках наставничества в 2014 году педагогами-психологами была разработана **Программа психологического сопровождения молодых специалистов (**протокол МС от 16.09.2014 г. № 2)**.** Одним из направлений Программы является организация методической и психолого-педагогической работы с молодыми педагогами по формированию коммуникативных умений, предусматривает овладение необходимыми психолого-педагогическими и учебно-методическими знаниями; диагностико - проективными умениями.

**Цель программы** - повышение уровня психолого - педагогической компетентности и профессионального совершенствования молодых учителей ЦДОДИ для обеспечения интеллектуального, психического и духовного развития учащихся.

**Задачи программы:**

* определение условий, способствующих личностному и профессиональному самоопределению и саморазвитию педагогов;
* определение условий, способствующих снижению эмоционального выгорания педагога и психологической его деформации;
* определение педагогических условий и видов деятельности молодого педагога, способствующих развитию его творческого потенциала;
* формирование у педагога устойчивой мотивации к саморазвитию;
* формирование у педагога способности к проектированию и конструированию эффективных средств общения;
* формирование у педагогов психологической культуры взаимоотношения и взаимодействия с учащимися;
* повышение уже имеющегося уровня профессиональной компетентности молодых учителей по развитию творческого потенциала учащихся в ходе реализации Программы.

**Прогнозируемые результаты:**

* уверенное прохождение молодыми учителями адаптационного периода,
* повышение уровня профессиональной подготовки, убеждение в правильном и обоснованном выборе своей профессии;
* способствование в формировании позитивной самооценки в области профессиональной деятельности;
* актуализация "сильных сторон" деятельности педагога и спокойное преодоление "проблемных ситуаций", возникающих в его профессиональной деятельности;
* формирование творческого, психологически грамотного педагогического коллектива с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности;
* повышение доли педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.

В 2014-2015 учебном году в рамках реализации Программы уже проведены следующие мероприятия:

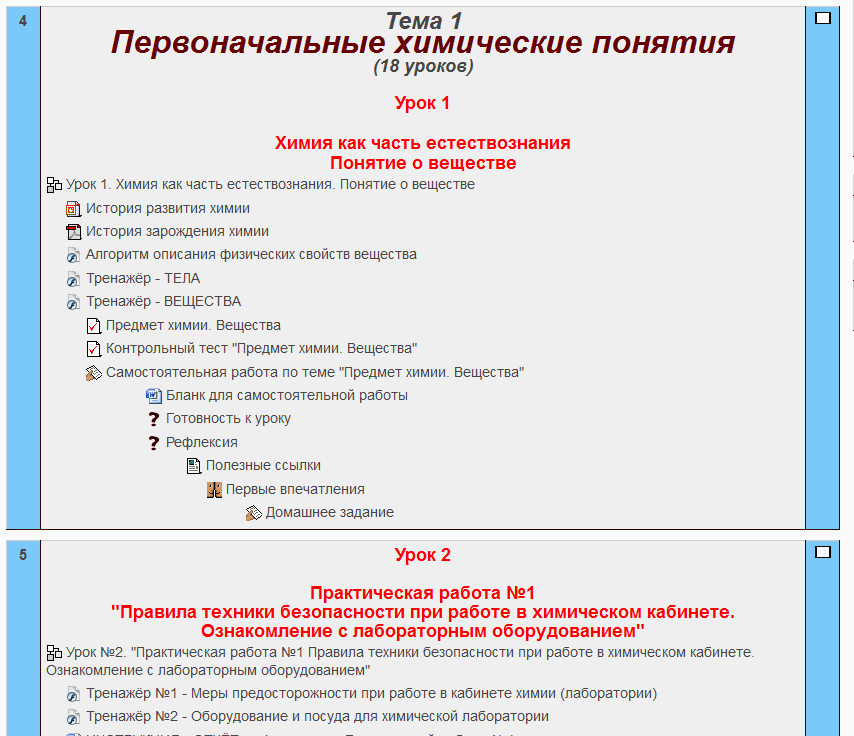
* Первичный диагностический психолого-педагогический этап. Изучение процесса адаптации молодых специалистов.
* Диагностика возможных затруднений в профессиональной деятельности.
* Анализ уровня профессиональной компетентности молодых педагогов.
* Оформление «Диагностической карты» психолого-педагогической компетентности молодого педагога.
* Тренинг «Успешная социально-психологическая адаптация учителя к профессиональной деятельности».
* Психолого-педагогические консультации по итогам диагностических исследований.
* Тренинг «Способы управления своим эмоциональным состоянием».

В рамках наставничества стараемся обеспечить и **методическое сопровождение**, а именно: эффективное вхождение в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя. С этой целью разработаны методические мероприятия для молодых специалистов. Уже проведены:

* Методический семинар «Основные требования к современному уроку.
* Семинар-практикум «Разработка урочного занятия с учетом ФГОС».
* Мастер-класс «Создание проблемных ситуаций. Стадия урока – целеполагание».

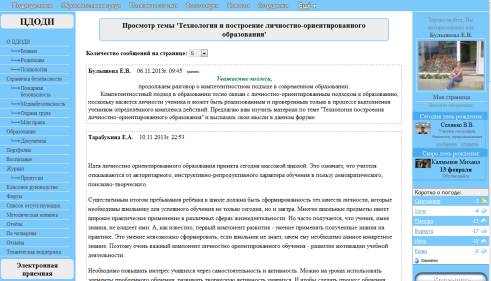
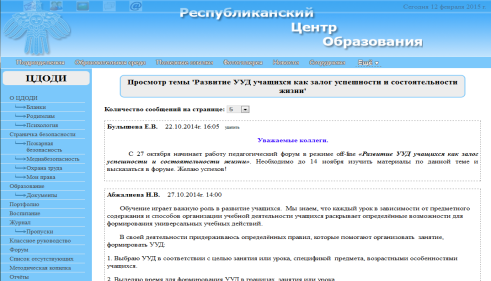
Одной из важнейших форм внутрифирменного повышения квалификации считаем **работу над единой методической темой.** В начале работы ЦДОДИ перед коллективом встала проблема разработки единой образовательной среды, в которой могли бы заниматься дети-инвалиды. Поэтому с 2010 по 2013 годы весь педагогический коллектив работал по теме: "Разработка и апробирование учебно-методических пособий, необходимых для реализации индивидуальных образовательных программ по учебному предмету с использованием дистанционных образовательных технологий". В ходе работы над единой методической темой учителя разрабатывали электронные образовательные ресурсы (уроки) на базе платформы Moodle в рамках единого электронного образовательного пространства ЦДОДИ (<http://mood.rcoedu.ru/>).

В настоящее время разработано 2342 электронных гипертекстовых урока по предметам учебного плана на основе платформы moodle в рамках единого электронного образовательного пространства ЦДОДИ (<http://mood.rcoedu.ru/>) *(рисунок 2).*

Рисунок 2. Скриншот электронных ресурсов.

С начала открытия ЦДОДИ мы стали осуществлять **обучение педагогического коллектива с применением дистанционных технологий в режиме off-line** (отложенного времени). Такие формы сопровождения инновационны, а самое главное - удобны: учитель в любое удобное для себя время изучает предложенный материал, знакомится с высказываниями своих коллег, вносит свои предложения и коррективы. К таким формам относятся:

* **педагогические советы в режиме off-line** *(рисунок 3)***;**

****Рисунок 3. Скриншоты педагогических советов в режиме off-line

* **динамические консилиумы** (они проводятся с целью отслеживания деятельности учащихся с приглашением всех учителей и педагогов-психологов; на форуме проходит обсуждение учащихся с целью выявления положительной или отрицательной динамики в обучении; такие обсуждения помогают провести корректировку индивидуального учебного плана учащегося) *(рисунок 4)*;

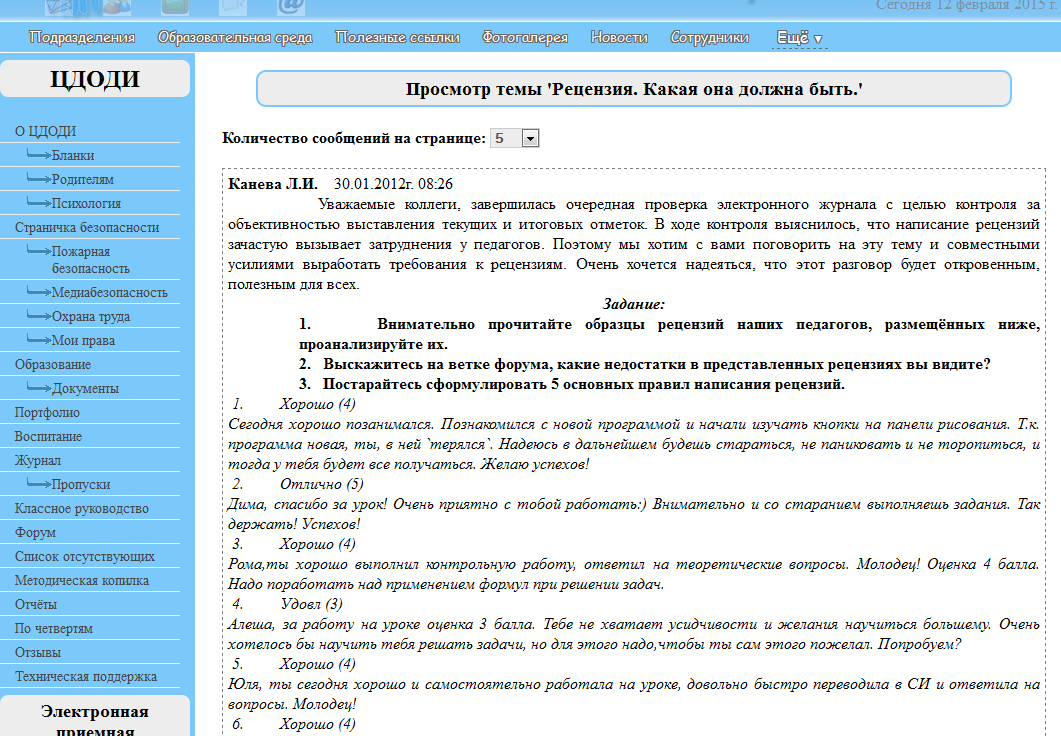
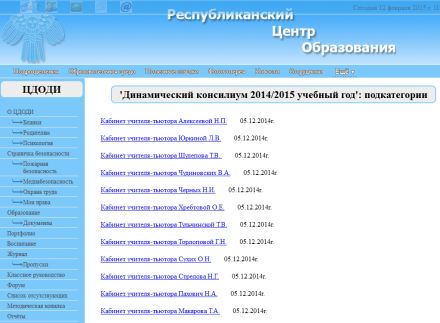
****

Рисунок 4. Скриншоты динамических консилиумов

* **учительские форумы** *(рисунок 5)***;**

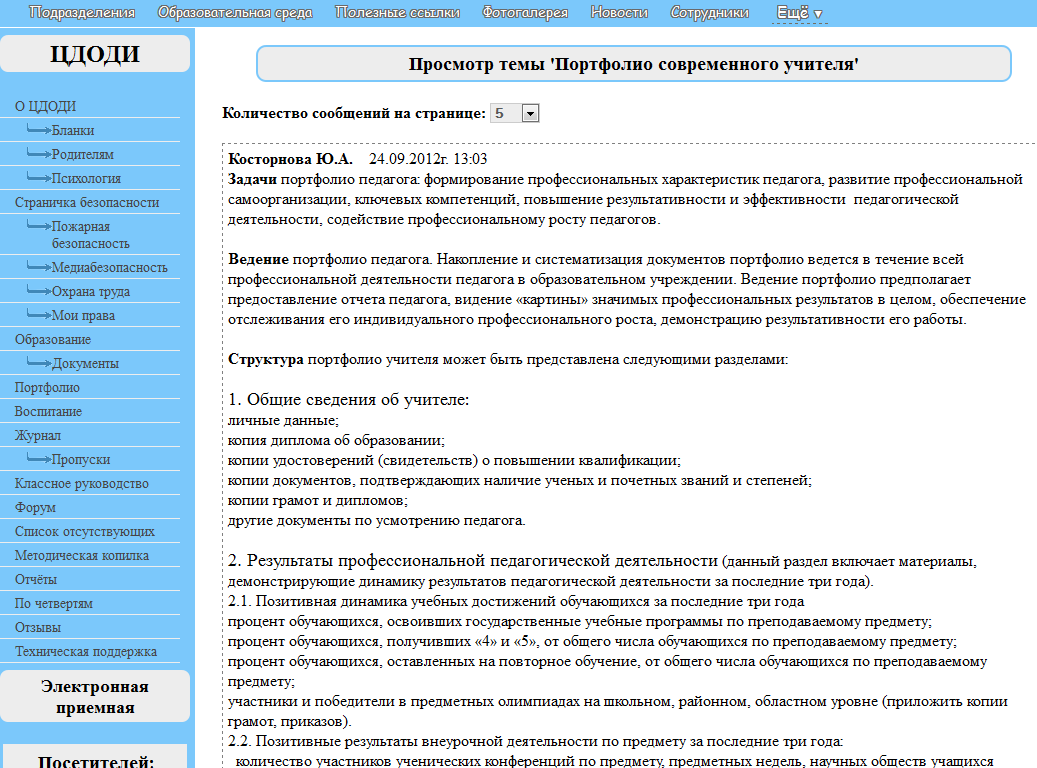
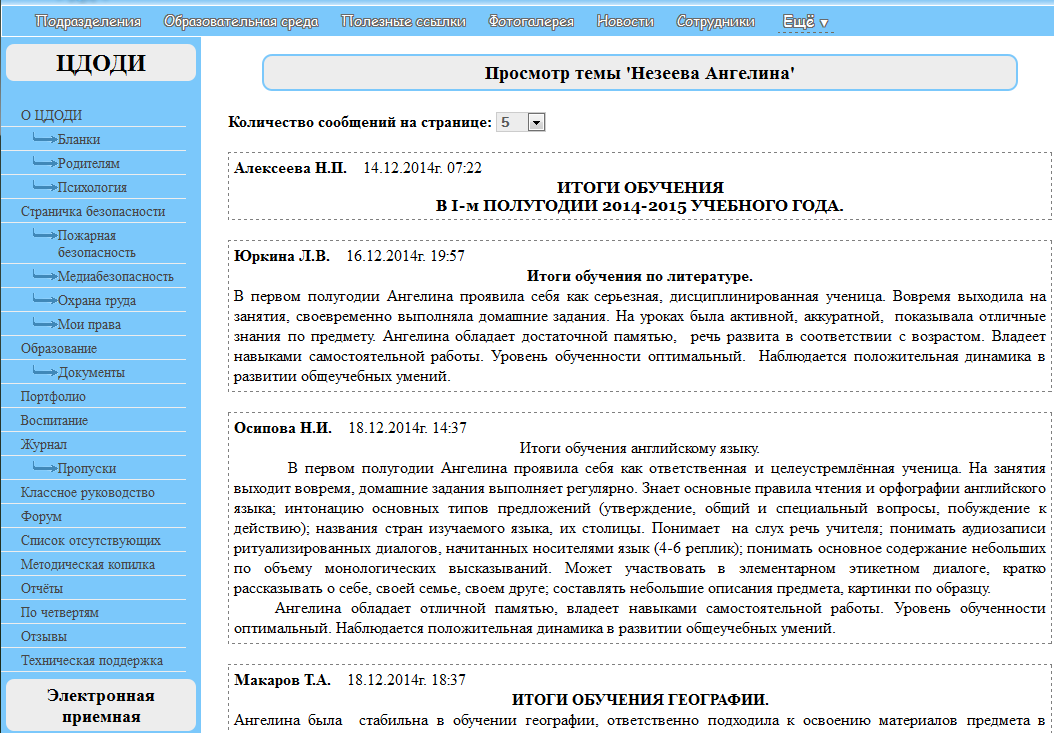
****

Рисунок 5. Скриншоты учительских форумов

* различные **виртуальные конкурсы и фестивали** среди учителей и тьюторов(все материалы – открытые занятия, классные часы и др. – выкладываются на сайте, проводится совместное обсуждение, все учителя в любое время могут вернуться к записи, просмотреть урок, взять для себя что-то полезное) *(рисунок 6).*

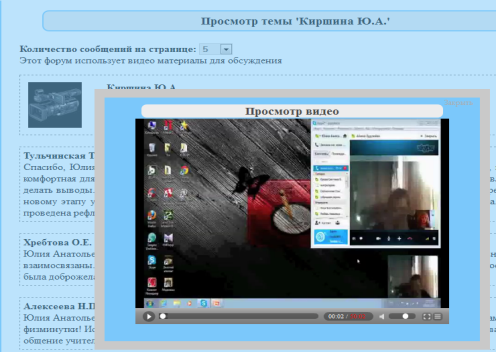
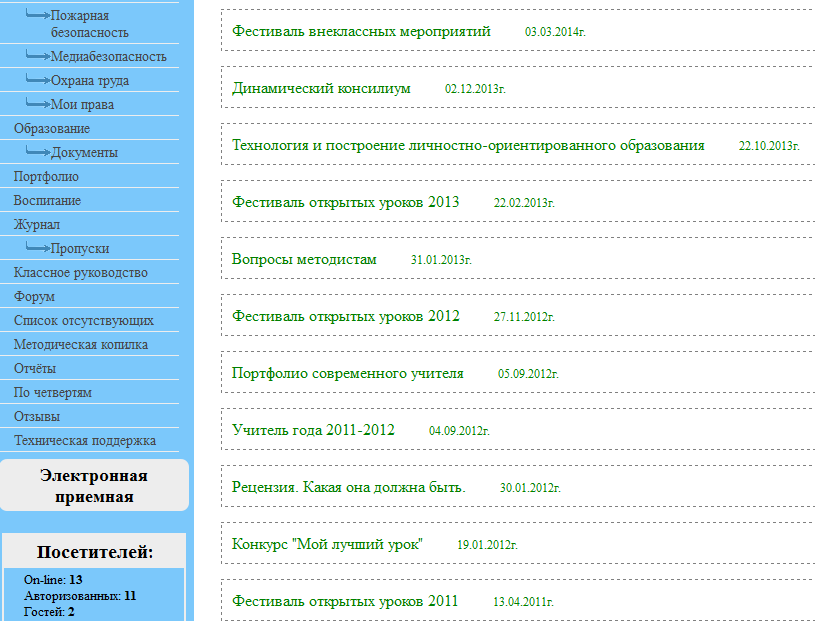
****

Рисунок 6. Скриншоты фестивалей и конкурсов

Также действует **рубрика** – **вопросы методистам**, где учителя могут задать интересующий их вопрос и получить ответ.

На сайте функционирует и успешно пополняется **методическая копилка**, где регулярно размещаются практические методические рекомендации, материалы педагогических советов, мастер-классов, методических семинаров *(рисунок 7).*

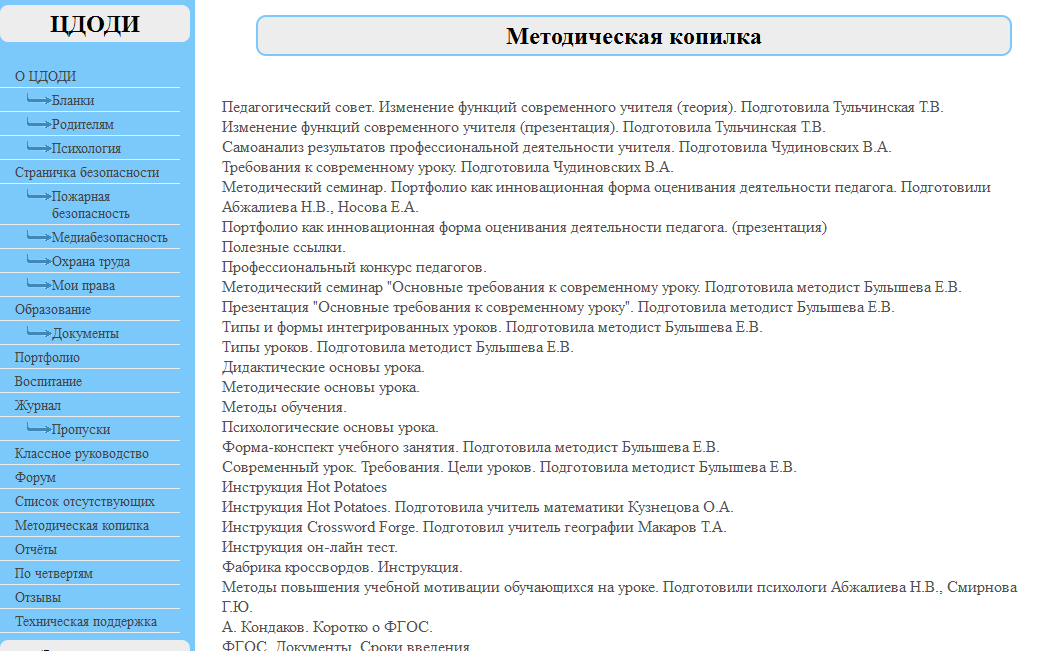


Рисунок 7. Скриншот методической копилки

Одним из направлений внутрифирменного обучения является совершенствование **программно-методического обеспечения**, совместная с педагогами работа по разработке или совершенствованию дополнительных программ и методических рекомендаций. Такая форма работы является стимулирующим фактором развития профессиональной компетентности педагогов. Так в начале каждого учебного года учителями разрабатываются рабочие программы и индивидуальные учебные планы.

Важное место в системе внутрифирменного обучения занимают **педагогический и методический советы.**

Идею внутрифирменного повышения квалификации членов педагогического коллектива поддерживают и **методические объединения** учителей. Целью деятельности объединений является создание условий для творческой работы, в обеспечении единого пространства с целью стимулирования профессионального диалога, обмена опытом и развития рефлексии у педагогов.

В организации внутрифирменного повышения квалификации важная роль отводится **информационному обеспечению** каждого члена педагогического коллектива, что происходит в любой момент. Всю необходимую информацию члены коллектива получают на сайте ЦДОДИ (<http://rcoedu.ru/index.php?page=mypage>). Также на сайте предусмотрена возможность обмена мгновенными сообщениями между пользователями, организована внутренняя почта *(рисунок 8).*

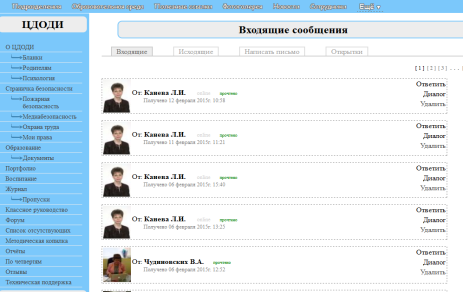
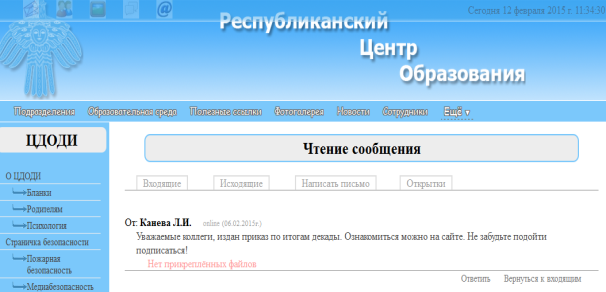


Рисунок 8. Скриншот внутренней почты.

За последние три года были проведены различные мероприятия по повышению квалификации членов педагогического коллектива *(таблица 2, диаграмма 1).*

Таблица 2

**Показатель количества проведенных в течение трёх лет мероприятий по внутрифирменному обучению коллектива:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мастер-класс | Методические тренинги | Методические семинары | Педагогический совет | Круглый стол | Методический фестиваль | Учительский форум | Педагогический консилиум | Педагогическая мастерская |
| 2011-2012 учебный год | | | | | | | | |
| 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - |
| 2012-2013 учебный год | | | | | | | | |
| 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 2013-2014 учебный год | | | | | | | | |
| 4 | 4 | 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |

Диаграмма 1

**Проведение методических мероприятий**

Из таблицы и диаграммы видно, что количество проводимых мероприятий в различных формах растет. Данные таблица и диаграмма подтверждает систему работы по внутрифирменному обучению педагогического коллектива.

Перечисленные формы внутрифирменного повышения квалификации предусматривают применение **инновационных методов обучения**, а именно:

а) развивающее обучение (методы активного обучения, интерактивное) – с помощью него за короткое время усваивается большой объем знаний, уделяется внимание практическим навыкам. Используются тренинги, групповые занятия, деловые и ролевые игры, ролевое моделирование, разбор практических ситуаций;

б) контекстное обучение - связывает конкретные знания и их практическое применение;

в) обучение на основе опыта - анализируются реальные педагогические ситуации и разрабатываются соответствующие предложения и решения; такое обучение подразумевает возможность анализа собственного опыта;

г) обучение в команде – развивает творческое мышление, способствует социализации, осуществлению воспитательных целей учебного процесса, максимально приближает к реальной деятельности; работа в команде такая же необходимость, как и сам инновационный путь развития;

д) дистанционное обучение.

Наша практика внутрифирменного повышения квалификации со всей очевидностью показала необходимость широкого применения активных методов и форм обучения. Активное (проблемное) обучение наиболее соответствует целям, содержанию и условиям повышения квалификации и обучения взрослых людей. В основе активного (проблемного) обучения лежит принцип непосредственного участия, который обязывает преподавателя сделать каждого слушателя участником учебного процесса, ведущим поиск путей и способов решения педагогических проблем.

Таким образом, **внутрифирменное профессиональное обучение является тем механизмом, который позволяет непрерывно повышать квалификацию педагогов непосредственно на рабочем месте.** Обучение непосредственно в образовательном учреждении ориентировано на задачи ЦДОДИ, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию учителей.

В **результате работы** системы внутрифирменного повышения квалификации членов педагогического коллектива ЦДОДИ за 5 лет:

* 100% учителей владеют информацией о современных педагогических технологиях;
* 100% учителей используют элементы различных современных педагогических технологий;
* 100% учителей прошли курсы повышения квалификации;
* 100% учителей в своей практике уверенно используют информационно-коммуникационные технологии.

Возросло участие учителей в конкурсах педагогического мастерства *(диаграмма 2, диаграмма 3)*

Диаграмма 2

**Участие учителей в виртуальных конкурсах педагогического мастерства**

Диаграмма 3

**Участие учителей в конкурсе «Учитель года» на уровне ЦДОДИ**

За последние три года прошли процедуру аттестации 27 педагогов. Возросло количество учителей, имеющих 1 квалификационную категорию с 4 до 10 позиций, количество учителей, имеющих высшую квалификационную категорию, возросло на 1 позицию. Общее количество учителей, имеющих категории в 2012-2013 учебном году, составило 56,7%, в 2013-2014 учебном году – 61,8%, то есть наблюдается повышение общего количества учителей, имеющих категории, на 5,1 % *(таблица 3, диаграмма 4).*

Таблица 3

**Итоги аттестации педагогических работников ЦДОДИ за три года**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Год | Количество аттестованных | | |
| На соответствие должности учитель | 1 квалификационная категория | высшая квалификационная категория |
| 2011-2012 учебный год | 7 | 1 | - |
| 2012-2013 учебный год | - | 1 | 3 |
| 2013-2014 учебный год | 7 | 7 | 1 |

Диаграмма 4

**Итоги аттестации педагогических работников ЦДОДИ за три года**

В рамках проведения педагогических советов, методических мероприятий различных уровней учителя активно транслируют свой накопленный опыт педагогической деятельности с использованием ДОТ *(таблица 4, диаграмма 5).*

Таблица 4

**Трансляция опыта на городском, республиканском**

**и всероссийском уровнях**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Тема выступления | ФИО выступающего |
| *2010-2011 учебный год* | | |
| Курсы ПК «Дистанционное обучение в условиях малокомплектных школ» | «Об опыте организации дистанционного обучения детей-инвалидов» | Канева Л.И. |
| Республиканский практический семинар «Профессиональное становление молодого учителя  как важнейшее условие модернизации и инновационного развития современной школы» | "Теоретические основы обучения с применением дистанционных образовательных технологий" | Канева Л.И.  Булышева Е.В.  Юрова С.В. |
| Практикум "Основы работы дистанционного учителя с использованием цифровых образовательных ресурсов на базе платформы Moodle" |
| *2011-2012 учебный год* | | |
| Курсы переподготовки кадров «Менеджмент в образовании» | Семинар «Из опыта работы ЦДОДИ» | Канева Л.И. |
| Экскурсия по Центру дистанционного обучения | «Об опыте организации дистанционного обучения детей-инвалидов» | Булышева Е.В. |
| Республиканский семинар «Информационно-коммуникационные технологии дистанционного обучения» | Особенности организации учебного процесса при дистанционном обучении. | Булышева Е.В.  Данилова С.Н. |
| Экскурсия по Центру дистанционного обучения | «Об опыте организации дистанционного обучения детей-инвалидов» | Канева Л.И. |
| *2012-2013 учебный год* | | |
| Экскурсия по Центру дистанционного обучения | «Об опыте организации дистанционного обучения детей-  инвалидов» | Канева Л.И. |
| Семинар «Из опыта работы ЦДОДИ» | «Об опыте организации дистанционного обучения детей-инвалидов» | Булышева Е.В. |
| Экскурсия по Центру дистанционного обучения | «Об опыте организации дистанционного обучения детей-инвалидов» | Булышева Е.В. |
| Республиканский семинар «Грани взаимодействия образовательных учреждений, специальной библиотеки и публичных библиотек: проблемы и перспективы». | Информационно-коммуникационные технологии: новые возможности организации толерантной среды. | Педагог-психолог Абжалиева Н.В. |
| V Межрегиональная научно-практическая конференция «Современные аудиовизуальные и информационные технологии в образовании» | Мастер-класс «Разработка и использование интерактивных модулей-приложений в среде Learnihgapps.org в дистанционном обучении детей-инвалидов» | Канева Л.И.  Макаров Т.А.  Кузнецова О.А. |
| Методическая разработка | Организация обучения детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий по индивидуальным образовательным программам.  <http://metod.rcoedu.ru/> | Булышева Е.В. |
| Программа | «Создание оптимальных условий для детей-инвалидов при дистанционном обучении путем применения здоровьесберегающих технологий» <http://www.teacherjournal.ru/> | Данилова С.Н. |
| Методические материалы | Рабочие тексты по неорганической химии для самостоятельного изучения учащимися в рамках технологии: «Чтение и письмо для развития критического мышления». <http://www.kriroipk.com/> | Канева Л.И. |
| *2013-2014 учебный год* | | |
| Республиканский семинар «Использование дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе» ГОУДПО «КРИРО» МБОУ «СОШ №1» г. Емвы. | Открытые дистанционные уроки. | Торлопова Г.Н.  Юрова С.В.  Абжалиева Н.В.  Королева А.А. |
| Республиканский конкурс педагогического мастерства по применению ЭОР в образовательном процессе. ГОУДПО «КРИРО». | Конспект урока | Юрова С.В. |
| Республиканский творческий конкурс «Лучший педагогический проект». ГОУДПО «КРИРО». | Проект | Канева Л.И.  Данилова С.Н. |
| Круглый стол «Реализация адаптированных образовательных программ для лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях» ГОУДПО «КРИРО». | Доклад «Из опыта работы ЦДОДИ по социальной адаптации лиц с ОВЗ». | Канева Л.И. |
| Республиканский семинар «Использование дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе» ГОУДПО «КРИРО» МБОУ «СОШ №1» г. Емвы. | Выступление «Психологические особенности познавательной деятельности при дистанционном обучении». | Толкачева А.В. |
| Всероссийский методический конкурс «Мой лучший конспект - 2013» (всероссийский портал интерактивных проектов «Учитель»). | Диплом 2 степени | Торлопова Г.Н.  Алексеева Н.П.  Кузнецова О.А.  Макаров Т.А.  Тарабукина Е.А.  Тульчинская Т.В.  Черных Н.И.  Антоновская Н.Е.  Абжалиева Н.В.  Попова Н.А. |
| Интернет-семинар «Технологии для обучения одарённых детей и детей, нуждающихся в особых условиях обучения: принципы, схемы, компьютерные инструменты, портал, содержащий информацию о работе с одарёнными детьми и молодёжью». | Обмен опытом. | Канева Л.И.  Булышева Е.В.  Палкин Е.А. |
| Республиканская научно-практическая конференция «Реализация ФГОС как механизм инновационного развития образовательной организации и профессионального развития педагога» | Выступление «Сайт, как средство организации образовательного процесса». | Булышева Е.В. |

Диаграмма 5

**Обобщение и распространение педагогического опыта**

По итогам 2013-2014 учебного года показатель участия педагогических работников ЦДОДИ в методических мероприятиях республиканского и федерального уровня возрос с 36% до 64,7%.

**Опыт внутрифирменного обучения своих учителей показал свою состоятельность.** Он также оказался востребованным на городском и республиканском уровнях. На базе ЦДОДИ проходило большое количество обучающих семинаров и мастер-классов, о чём свидетельствуют записи в журнале отзывов и благодарственные письма *(таблица 5, рисунок 9, 10).*

Таблица 5

**Проведенные городские и республиканские мероприятия на базе ЦДОДИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дата | Мероприятие | Целевая аудитория |
| Март  2011г. | Курсы ПК «Дистанционное обучение в условиях малокомплектных школ». | Педагоги Княжпогостского района. |
| Сентябрь 2011г. | Семинар «Из опыта работы ЦДОДИ». | http://rcoedu.ru/img/fotov/m_58.jpgСлушатели курсов переподготовки кадров «Менеджмент в образовании». |
| Октябрь  2011г. | Экскурсия по Центру дистанционного обучения. | Слушатели курсов повышения квалификации «Актуальные вопросы преподавания предмета информатика и информационные технологии в условиях введения ФГОС второго поколения в школе». |
| Ноябрь  2011г. | Республиканский практический семинар «Профессиональное становление молодого учителя как важнейшее условие модернизации и инновационного развития современной школы». | http://rcoedu.ru/img/fotov/m_46.jpgМолодые учителя Республики Коми. |
| Февраль  2012г. | Экскурсия по Центру дистанционного обучения. | Студенты СГПК им. И.А.Куратова, 911 гр. Республиканского педагогического форума-2012. |
| Октябрь  2012 г. | Республиканский педагогический форум-2012  Площадка «Использование на уроках универсальных электронных приложений как средств ИКТ». | Участники форума. |
| Декабрь  2012г. | Республиканский семинар «Грани взаимодействия образовательных учреждений, специальной библиотеки и публичных библиотек: проблемы и перспективы». | Директора общеобразовательных учреждений, педагоги-дефектологи, педагоги-психологи, педагоги вузов, библиотекари. |
| Январь 2013г. | Экскурсия по Центру дистанционного обучения. | Руководители общеобразовательных учреждений, участники республиканского проекта по дистанционному обучению обучающихся малокомплектных школ. |
| Апрель 2013г. | Экскурсия по Центру дистанционного обучения. | Учителя сосногорского района, участники республиканского проекта по дистанционному обучению обучающихся малокомплектных школ. |
| Апрель 2013г. | V Межрегиональная научно-практическая конференция «Современные аудиовизуальные и информационные технологии в образовании». | Преподаватели вузов и колледжей, аспиранты, студенты, учителя школ. |
| Май  2013г. | Экскурсия по Центру дистанционного обучения. | Студенты Коми государственного педагогического института. |
| Сентябрь 2013г. | Семинар «Из опыта работы ЦДОДИ». Показ открытых уроков. | Слушатели курсов повышения квалификации. |
| Декабрь  2013 г. | Доклад на расширенном заседании совета инвалидов при администрации МО ГО «Сыктывкар». | Администрация МО ГО «Сыктывкар», администрация совета инвалидов, директора образовательных организаций. |
| Апрель  2014 г. | Круглый стол по проблеме «Реализация адаптированных образовательных программ для лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях». | C:\Users\Bulysheva_EV\Desktop\m_347.jpgСпециалисты общеобразовательных организаций. |

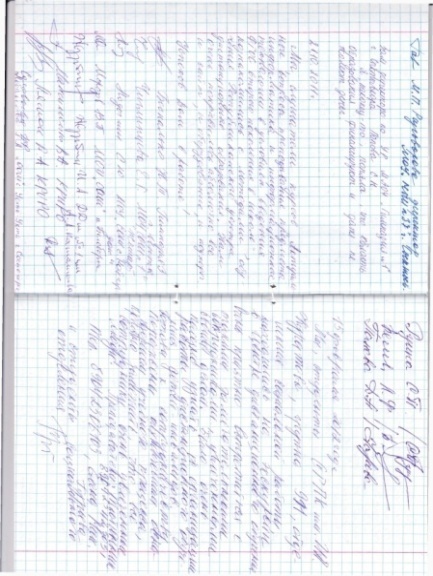
****

Рисунок 9. Отзывы слушателей Рисунок 10. Благодарственное письмо от УОА МО ГО «Воркута»

Таким образом, мы можем сделать вывод, что **в ЦДОДИ сложилась и успешно работает система внутрифирменного повышения квалификации членов педагогического коллектива** – это целостная система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном итоге - на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития детей-инвалидов.

**Список используемой литературы.**

1.Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2009.

2.Орсаг, Ю., Воспитательная работа с детьми, оставшимися без попечения родителей, в период их социально-профессиональной адаптации. О. Паншина/ Социальная педагогика. – 2007. - №1. – с.63-69.

3. Акулова О. В., Писарева С. А., Пискунова Е. В., Тряпицына А. П. Современная школа: опыт модернизации: Книга для учителя. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2005. — 233-290 с.