

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Школа № 75»**

Инновационный образовательный проект

**Тема проекта: «Профессиональный рост учителя в условиях
внутришкольной системы повышения квалификации»**

г. Ростов-на-Дону

2020 г.

1. Название проекта

Профессиональный рост учителя в условиях внутришкольной системы повышения квалификации.

2. Цели, задачи и система показателей по достижению целей проекта

Цель проекта: создание модели непрерывного внутришкольного повышения квалификации педагогов для эффективного достижения предметных и метапредметных результатов.

Данная цель направлена на весь педагогический процесс.

В связи с этим **задача** муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 75» (МБОУ «Школа № 75») - создать наиболее благоприятные условия развития профессионального роста учителя в условиях внутришкольной системы повышения квалификации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели внутришкольной системы повышения квалификации.
2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями ФГОС и рынка труда, поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.
3. Выявить изменения в педагогической деятельности и влияние этих изменений на уровень успеваемости, качества знаний учащихся.

3. Критерии и показатели оценки результативности и эффективности проекта

Оценка эффективности проекта осуществляется на основе обобщенных оценочных показателей, включающих его системный, содержательный и организационный характер.

Результаты реализации проекта оцениваются по следующим показателям:

Ожидаемые результаты	Эффекты реализации проекта	Показатели
----------------------	----------------------------	------------

Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию	Рост профессионального мастерства педагогов школы. Освоение педагогами образовательных технологий, соответствующих требованиям инновационного образования.	Увеличение количества педагогов с высшей и первой квалификационными категориями.
Повышение качества образования	Положительная динамика качества образования (внешний и внутренний контроль)	Повышение качества обучения
Создание конкурентоспособного образовательного учреждения высокой педагогической культуры	Качественное удовлетворение образовательных потребностей обучающихся, родителей, социума	Удовлетворенность социума оказываемыми образовательными услугами (опрос)
Обобщение и распространение опыта работы по данному направлению среди общеобразовательных организаций	Рост заинтересованности педагогов в непрерывном повышении квалификации.	Публикации на сайтах, выступление на семинарах. Расширение сетевого взаимодействия.
Обновление учебного оборудования, учебно-методической литературы	Создание инновационной образовательной среды, соответствующей требованиям социума.	Повышение результативности образовательного процесса

4. Ожидаемые результаты и эффекты реализации проекта

Наш инновационный проект создает оптимальные условия для модернизации имеющегося кадрового потенциала путем создания и совершенствования системы внутришкольного обучения в образовательном учреждении, как наиболее близкой к педагогам, отвечающей на конкретные запросы и вызовы времени. Основная идея - сохранение имеющегося кадрового потенциала при условии изменения и обновления его качественных характеристик, придание системного характера процессам повышения квалификации на уровне школы, обеспечение доступности качественного постдипломного образования через повышение профессиональной компетентности педагогов без отрыва от работы, создание системы стимулирования качества и результативности педагогического труда, учитывающей показатели саморазвития педагога.

Проект представляет принципиально новый подход к совершенствованию профессиональных знаний и умений педагогических кадров, в основу его положен компетентностный подход к повышению квалификации педагогов.

Разработанная модель инновационного проекта непрерывного повышения квалификации педагогов в школе включает в себя следующие компоненты: *целевой, функциональный, оценочно-результативный.*

Целевой компонент предполагает непрерывное повышение квалификации для общепедагогической подготовки учителя.

Ввиду этого необходимо создать оптимальные организационно-управленческие условия, соответствующие требованиям инновационных процессов современной школы:

- оснащение образовательного процесса современным оборудованием и программным обеспечением;
- обеспечение информационно-методического сопровождения педагогов;
- обеспечение условий профессионального роста с учётом профессиональной компетентности и интересов и потребностей самого педагога;
- оказание методической помощи, организация внутришкольного сопровождения;
- обеспечение возможностей для публичного представления педагогами своих достижений.

Наряду с традиционными формами повышения квалификации используются инновационные для школы формы работы по реализации инновационной модели повышения квалификации. Это:

1. Постоянно действующие семинары по повышению уровня педагогического мастерства с учетом выявленных проблем.
2. Семинар по освоению инновационных образовательных технологий (в течение реализации проекта).
3. Семинар по изучению методик, учебной и методической литературы (в течение реализации проекта).
4. Семинар по освоению современного оборудования, программ (в течение реализации проекта).
5. Проведение семинаров и лекций приглашенными специалистами по актуальным проблемам, которые определяются по результатам анализа работы школы, внутришкольного контроля, а также по запросу учителей.

5. Оформление результатов реализации проекта

Предполагаемый результат реализации модели:

Рост качества обучения как следствие повышения профессиональной компетентности.

Инструментарий оценки результативности инновационной модели:

- Повышение качества образовательных услуг по итогам внутреннего и внешнего контроля.
- Портфолио педагога.

- Самоанализ педагога по результатам полугодия, года.
- Результативность участия в педагогических конкурсах.
- Увеличение уровня инновационной активности педагогов.

6. Продукты инновационной деятельности

- Организация творческих групп учителей, которые рассматривают важную для них проблему с целью понять ее особенность, наметить способы и приемы, способствующие эффективному использованию ее в обучении. Разработка индивидуальных программ повышения квалификации.
- Нетрадиционные формы проведения педагогических советов (методический день, педсовет в форме КТД (коллективное творческое дело), КМД (коллективной мыследеятельности), КСО (коллективного способа обучения), диспут-дискуссия, творческий отчет, конкурс, фестиваль, деловые и ролевые игры, круглый стол, педагогический консилиум и т.д.), Педсовет - постоянно действующий, высший орган самоуправления педагогического коллектива, играющий ведущую роль в коллективном управлении образовательным процессом в школе.
- Для учителей с опытом работы до 3-х лет организуется наставничество опытных педагогов.

7. Описание основной проблемы и обоснование актуальности её разработки

Деятельность муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 75» ориентирована на обучение, воспитание, развитие учащегося с учетом индивидуальных особенностей, образовательных потребностей и возможностей путем создания адаптивной педагогической системы и благоприятных условий для умственного, нравственного, эмоционального и физического развития каждого ребенка.

Достижение нового качества образования в процессе модернизации в значительной степени зависит от обеспечения системы образования высококвалифицированными кадрами. Решение проблем развития образования и качественных его перемен связывается с изменениями и в педагогической деятельности, и в системе повышения квалификации.

При этом важно отметить, что под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей.

В настоящее время известны разные способы повышения квалификации. Учет и анализ обстановки, в которой работают наши педагоги, помогли нам найти такое решение - это разработать модель *внутришкольной системы* повышения квалификации, которая позволит перейти от периодического повышения квалификации педагогов к их непрерывному образованию.

Разработка данной модели, апробация ее в структурных подразделениях школы имеет большое значение, так как ее применение позволит:

- достичь высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности;
- повысить ежегодное участие педагогов в профессиональных конкурсах;
- достичь высокой удовлетворенности потребителей (родителей, обучающихся) качеством оказываемых образовательных услуг.

8.Сроки и этапы реализации проекта

Реализация проекта запланирована в период с 2020 по 2023 гг.

Этапы реализации проекта:

1 этап - установочно-диагностический

Анализ ресурсных возможностей педагогов школы. Создание организационно-управленческих условий для реализации проекта.

2 этап - модельно-функциональный

Проведение мероприятий по достижению целей проекта. Развитие комплексной системы мониторинга. Корректировка проекта.

3 этап - оценочно-результативный

Самооценка эффективности введения модели повышения квалификации в школе. Создание продукта проекта и диссеминация опыта.

9. Возможные способы внедрения проектной разработки в образовательную практику МБОУ «Школа № 75»

Для распространения результатов инновационного проекта среди общеобразовательных организаций будут разработаны, апробированы и представлены в печатном виде и на сайте школы следующие информационно-методические разработки:

- проект повышения квалификации педагогов;
- диагностические материалы для мониторинга результативности внедрения инновационного проекта (опросы, анкеты, рейтинги);
- программы семинаров по повышению квалификации педагогов школы.

Опыт работы МБОУ «Школа № 75», предполагает возможность тиражируемости опыта по мере реализации проекта через проведение семинаров, круглых столов, дистанционное общение педагогов.

10. Основные мероприятия по реализации проекта

№ пп	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
Этап I - установочно-диагностический			
1.	Введение в деятельность школы проекта «Профессиональный рост учителя в	2020	Заместитель директора по

	условиях внутришкольной системы повышения квалификации».		УВР
2.	Диагностические исследования с целью выявления уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей.	2020	Заместитель директора по УВР
3.	Изучение мотивации педагогов.	2020	Заместитель директора по УВР
4.	Формирование творческих групп учителей.	2020	Заместитель директора по УВР
5.	Корректировка базы данных по курсовой подготовке.	2020	Заместитель директора по УВР
Этап II - модельно-функциональный			
1.	Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации проекта	2020	Заместитель директора по УВР
3.	Сетевое взаимодействие с ОО (дистанционные конкурсы по предметам, конкурсы исследовательских работ учащихся, круглые столы для педагогов).	2020-2021	Заместитель директора по УВР
5.	Диссеминация опыта учителей по предметам в рамках школьных предметных недель	В течение всего периода	Заместитель директора по УВР
6.	Организация индивидуальной работы для слабо мотивированных педагогов.	По запросу	Заместитель директора по УВР
8.	Аттестации педагогов.	2020-2023	Заместитель директора по УВР
9.	Внешкольное повышение квалификации без отрыва от работы.	2020-2023	Заместитель директора по УВР
10.	Участие в конкурсах различного уровня.	2020-2023	Заместитель директора по УВР
11.	Публикации учителей в методических изданиях, на профессиональных сайтах.	Постоянно	Заместитель директора по УВР
13.	Стимулирование педагогов-участников проекта.	2020-2023	Заместитель директора по УВР
14.	Промежуточный мониторинг роста профессионализма педагогов	2020-2023 Декабрь, май	Заместитель директора по УВР

Этап III - оценочно-результативный			
1.	Анализ реализации проекта	Август-сентябрь 2023	Заместитель директора по УВР
2.	Обобщение и презентация опыта работы по реализации проекта, по использованию новых технологий в достижении нового качества образования.	Август-сентябрь 2023	Заместитель директора по УВР
3.	Распространение опыта работы над проектом: публикации на сайтах, СМИ, проведение круглых столов, мастер-классов, дней открытых дверей.	2023	Заместитель директора по УВР

Таким образом, предлагаемый для распространения и реализации проект отличается простотой в применении, носит универсальный и в то же время творческий индивидуализированный характер, нацелен на достижение определенных качественных показателей и практических результатов, хронологически увязан с календарной спецификой педагогического труда, снабжен диагностическим инструментарием, на основе которых в любой школе страны могут быть созданы свои, возможно более совершенные варианты внутришкольного взаимодействия.

11. Ресурсная база реализации инновационного проекта

Кадровые ресурсы:

Творческая группа педагогов (учителей физики, химии, биологии, истории, литературы и т. д.), готовая к внедрению инновационного продукта. Ее формирование может осуществляться параллельно с повышением квалификации педагогических кадров. При необходимости можно приглашать учителей других школ для проведения необходимых занятий на базе школы.

Административные:

Наличие в педагогическом коллективе администраторов, способных возглавить данное направление деятельности школы. Это заместители директора по УВР.

Материально-технические:

Мультимедийная техника для презентаций, проектной работы и использования информационно-коммуникационных педагогических технологий во время обучающих занятий, компьютерный класс, множительная техника - ксерокс, принтер. Потребуется несколько учебных аудиторий для проведения практико-ориентированных семинаров по выбранным темам.

Организационные ресурсы:

- Разработка модели инновационной деятельности с целью внедрения инновационного проекта.
- Определение плана занятий с руководителями семинаров и разработка раздаточных материалов для слушателей.

- Организация тематических педсоветов, информационно-методических совещаний, круглых столов, конкурсов, фестивалей, иных мероприятий, где педагоги могут продемонстрировать свой опыт.
 - Использование образовательного потенциала профессиональных партнеров (выездные методические дни и семинары на базе школы).
 - Систематический мониторинг кадрового потенциала на предмет возможного участия в работе семинаров, появления новых успешных педагогических практик.
- Информационная, методическая и техническая поддержка обучающихся учителей.

Методические ресурсы:

Для проведения занятий и консультаций с педагогами могут быть использованы методические ресурсы, размещенные в сети Internet. Материалы профессиональной педагогической периодики, электронные методические ресурсы, при необходимости материалы следует скорректировать или разработать самостоятельно, организовав для этого творческие группы или поручив наиболее подготовленным специалистам.

Информационно-коммуникативные:

Создание презентационных материалов, размещение их на сайте школы или в электронной методической копилке школы, регистрация электронных почтовых ящиков всеми сотрудниками школы. Осуществление информационного обмена при помощи e-mail. Создание или обновление должностных инструкций для административного персонала, внесение новых требований к внутришкольному взаимодействию.

Мотивационные условия:

Проведение целого ряда мероприятий, нацеленных на формирование положительного отношения коллектива к предлагаемым нововведениям. Необходимо повсеместно пропагандировать выгоды, которые получит каждый педагог, педагогический коллектив и школа, вставшая на путь инновационного развития, и указывать на риски промедления и затягивания развития инновационных процессов.

12. Описание форм организации сетевого взаимодействия МБОУ «Школа № 75» с другими образовательными организациями

Инновационный проект предполагает сетевое взаимодействие как одну из форм повышения квалификации педагогов.

Система повышения квалификации в рамках сетевого взаимодействия позволит обеспечить:

- открытость образовательного пространства;
- рост качества оказываемых образовательных услуг;

- повышение заинтересованности педагогов школ сетевого взаимодействия в непрерывном повышении квалификации;
- наставничество молодых педагогов;
- освоение педагогами школ инновационных образовательных технологий;
- использование опыта педагогов для взаимного обогащения профессионального мастерства преподавания;
- более полное использование информационных ресурсов для консультационного сопровождения педагогов.

Сетевое взаимодействие будет устанавливаться через проведение дистанционных и очных конкурсов, конференций, спортивных соревнований для учащихся школ, для педагогов будут организовываться обучающие семинары, круглые столы, мастер-классы.

МБОУ «Школа № 75» планируется создание странички на сайте школы для интерактивного общения педагогов:

- размещения методических разработок уроков и внеурочных мероприятий.

Таким образом, расширение сетевого взаимодействия в рамках повышения квалификации позволит педагогам школ района овладеть компетенциями, необходимыми каждому педагогу для повышения качества обучения.

13. Контрольная группа участников инновации:

- Заместители директора
- Учителя-предметники

Система организации контроля

В ходе решения задач проекта руководство школы должно постоянно осуществлять текущий контроль ее работы, чтобы быть уверенными в том, что используемые методы ведут к поставленной цели. Периодически необходимо проводить статистический анализ для выявления тенденций развития. Раз в год следует оценивать работу по всем основным направлениям текущего планирования, чтобы выяснить следующее:

- выполняются ли поставленные задачи и достигаются ли заявленные цели проекта, учебного плана школы в целом;
- удовлетворяются ли потребности школьного сообщества;
- существует ли возможность реагировать на изменение потребностей;
- достаточно ли ресурсное обеспечение;
- рентабельны ли эти направления.

Директор
МБОУ «Школа № 75»

Г.А. Куркина