



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13»

13

г.Новокузнецк, ул.Новоселов 19, т. (3843)61-01-31
Официальный сайт: 13школа.рф, 13-school.ru, e-mail: trizschool-13@yandex.ru

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ

Формирование профессиональных компетенций учителя в условиях внедрения профессионального стандарта педагога

**НОВОКУЗНЕЦК
2018**

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 13» Новокузнецкого городского округа
(МБОУ СОШ № 13)

1. ПАСПОРТ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

Тема инновационного проекта	Формирование профессиональных компетенций учителя в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог»
Руководитель инновационного проекта от организации	Дробина Вера Анатольевна , директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13», Почетный работник общего образования РФ
Научный консультант	Перова Татьяна Юрьевна , канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой теории и методики общего образования МАОУ ДПО ИПК
Разработчики инновационного проекта (Ф.И.О., должность, наименование организации)	Дробина Вера Анатольевна , директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»; Фомина Людмила Александровна , заместитель директора по НМР МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»; Перова Татьяна Юрьевна , канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой теории и методики общего образования МАОУ ДПО ИПК
Исполнители инновационного проекта (Ф.И.О., должность, наименование организации)	Руководители творческих групп педагогов: Фомина Людмила Александровна, заместитель директора по НМР МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»; Севидова Елена Владимировна, заместитель директора по УВР МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»; Звягинцева Татьяна Владимировна, заместитель директора по УВР МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»; Дубовик Светлана Тарасовна, заместитель директора по УВР МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»; Кузнецова Ольга Владимировна, заместитель директора по ВР МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»; Жданова Наталья Александровна, заместитель директора по БЖ МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13». Педагогический коллектив МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13».
База реализации инновационного проекта	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 13»
Цель и задачи	Цель: создание организационно-управленческих, научно-методических и материально-технических условий для формирования компетенций учителя в условиях перехода на профессиональный стандарт педагога. Задачи:

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить профессиональный стандарт педагога и определить степень сформированности компетенций учителей МБОУ СОШ № 13. 2. Создать систему организационно-управленческого обеспечения деятельности учреждения по формированию профессиональных компетенций педагогов. 3. Обеспечить научно-методическое сопровождение для профессионального развития педагогов. 4. Обеспечить материально-техническую поддержку профессионального развития педагогов. 5. Обобщить и транслировать опыт реализации инновационного проекта.
Сроки реализации инновационного проекта	2017-2021 гг.
Этапы реализации (их краткая характеристика) инновационного проекта	<p>I этап – рефлексивно-информационный (январь 2017 г. – январь 2018 г.) Информационная работа с педагогами по проблемам введения профессионального стандарта «Педагог», диагностика готовности учителей к реализации инновационной деятельности, рефлексия актуального уровня развития педагогов учреждения, выявление точек роста педагогов с определением траектории их дальнейшего развития.</p> <p>II этап – организационный (январь 2018 г. – июнь 2019 г.) Изучение и систематизация научно-педагогической литературы по введению профессионального стандарта «Педагог», по проблеме формирования профессиональных компетенций педагога; анализ имеющихся в учреждении условий, необходимых для обеспечения деятельности по формированию профессиональной компетентности педагогов, создание механизмов управленческого сопровождения инновационной деятельности, разработка инновационного проекта.</p> <p>III этап – практический (август 2019 г. – июнь 2020 г.) Реализация инновационного проекта, создание организационно-управленческих, научно-методических и материально-технических условий для формирования профессиональных компетенций учителя в условиях перехода на профессиональный стандарт педагога, трансляция полученных в ходе реализации инновационного проекта результатов на конференциях, семинарах, других социально-значимых образовательных событиях, в публикациях педагогов.</p> <p>IV этап – обобщающе-аналитический (август 2020 г. – июнь 2021 гг.) Оценка результативности реализации проекта, оформление, тиражирование методических разработок, статей, иных продуктов инновационной деятельности, открытие стажировочной площадки по теме инновационного проекта.</p>
Прогнозируемые результаты	В системе организационно-управленческого обеспечения деятельности учреждения по формированию профессиональных компетенций педагогов:

	<ul style="list-style-type: none"> - разработаны методические рекомендации по переходу на профессиональный стандарт и освоению трудовых действий и функций педагога; - привлечены необходимые внешние ресурсы для развития профессиональных компетенций педагогов (социальное партнерство с образовательными учреждениями города, региона). <p>В системе научно-методического сопровождения профессиональных изменений педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработана система внутришкольной сертификации педагогов и пакет диагностических материалов в соответствии с требованиями профессионального стандарта (100% от плана); - опыт инновационной деятельности обобщен, оформлен, успешно диссеминируется (100% от плана). <p>В ресурсном обеспечении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - созданы необходимые материально-технические условия для развития и совершенствования профессиональных компетенций педагогов (соответствие материально-технической базы требованиям ФГОС ОО); - сформирована положительная мотивация педагогов на профессиональное развитие, участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах профессионального мастерства, диссеминацию ценного педагогического опыта (100% педагогов); - кадровый состав стабилен, с положительной динамикой развития (100% педагогов успешно проходят процедуру аттестации); <p>В образовательных результатах учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получена положительная динамика количества учащихся, активно занимающихся проектной и исследовательской деятельностью (увеличение количества учащихся, занимающихся НИР, до 70%); - увеличение количества учащихся с ОВЗ, успешно осваивающих АОП (увеличение количества учащихся до 100%); - получена положительная динамика стабильно высоких результатов ГИА и ЕГЭ (выше городских); <p>Социальные эффекты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сохранение положительного имиджа учреждения (на основании данных независимой оценки качества образования – не менее 90%); - отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) – 100%; - обеспечение доступного качественного образования для всех категорий учащихся с учетом их индивидуальных потребностей – для 100% учащихся; - усиление инновационного потенциала школы как ресурса муниципальной образовательной системы (открытие на базе учреждения стажировочной площадки).
<p>Продукт деятельности муниципальной инновационной площадки</p>	<p>Основной продукт Инновационный проект «Формирование профессиональных компетенций учителя в условиях внедрения профессионального стандарта педагога».</p>

	<p>Сопутствующие продукты</p> <ul style="list-style-type: none"> • дорожная карта перехода учреждения на новый профессиональный стандарт, • методические материалы по результатам инновационной деятельности, включающие: <ul style="list-style-type: none"> - критерии внутришкольной оценки и самооценки уровня развития профессиональных компетенций педагога, - рекомендации для прохождения внутришкольной сертификации; - рекомендации по профессиональному развитию педагогов; - рекомендации по построению индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога; • образец должностной инструкции для педагога, заместителя директора. • образец эффективного контракта (дополнительного соглашения к эффективному контракту, рекомендации по оплате труда). • пакет диагностических материалов для внутришкольной сертификации педагогов. • публикации педагогов учреждения по обобщению опыта в рамках темы инновационного проекта. • стажировочная площадка по теме инновационного проекта.
--	--

2. ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Данный инновационный проект является стратегическим документом, определяющим развитие МБОУ СОШ № 13 г. Новокузнецка на 2017-2021 годы. Разработка настоящего проекта началась в 2017 году, когда коллектив принял решение о необходимости развития и совершенствования профессиональных компетенций педагога в условиях внедрения нового профессионального стандарта «Педагог». В качестве ресурса для развития необходимых профессиональных компетенций рассматривалась система организационно-управленческих, методических и материально-технических условий. Необходимость разработки данного проекта была обусловлена противоречием между имеющимся и необходимым уровнем развития профессиональных компетенций для реализации доступного и качественного образования.

Разработку инновационного проекта предваряла длительная информационная работа с педагогами по проблемам введения профессионального стандарта «Педагог», а также рефлексия актуального уровня развития педагогов, выявление точек роста с определением траектории дальнейшего развития (2017-2018 год). На данном этапе педагогический коллектив сделал следующие шаги к изменениям:

- познакомился с содержанием профессионального стандарта «Педагог»;
- проанализировал его новые требования к трудовым функциям и действиям в области обучения, воспитания, развивающей деятельности и реализации основных образовательных программ;
- определил траекторию своего профессионального развития.

Данные шаги стали возможны благодаря организации информационных семинаров, педагогических советов, практико-ориентированных семинаров, работе внутришкольной системы повышения квалификации, Школы молодого учителя, позволивших проявить имеющийся у педагогов опыт и обнаружить ресурсы для развития.

Отдельная работа по созданию эффективных механизмов управления формированием профессиональных компетенций педагогов была проведена административной командой.

Информационная справка о школе

Школа имеет необходимый и достаточный опыт реализации инновационной деятельности по проблемам: «Школа русского стиля» (2000-2004 гг.), «Развитие творческой образовательной среды» (2007-2011 гг.), «Внутришкольная система качества образования как одно из условий перехода на ФГОС» (2012-2014 гг.). Кроме участия в образовательной жизни муниципалитета, были реализованы внутришкольные инновационные проекты «ТРИЗ - школа», «Ресурсный центр предпрофильной подготовки» (2008г.), «Формирование проектно-исследовательских компетенций учащихся в образовательной деятельности в условиях введения ФГОС» (2015-2017 гг.). Перечисленные факты свидетельствуют о высоком уровне мотивации педагогов на профессиональное развитие.

Школа обладает также необходимым и достаточным инновационным потенциалом для дальнейшего развития:

1. Кадровый потенциал

Педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию	28 чел.	45%
Педагоги, имеющие первую квалификационную категорию	18 чел.	39%
Педагоги, имеющие награды	15 чел.	24%
Молодые специалисты и вновь принятые педагоги	18 чел.	39%

2. Научно-методический потенциал

Педагоги, имеющие опыт инновационной деятельности	49 чел.	81%
Педагоги- победители и призеры очных конкурсов профмастерства	13 чел.	21%
Педагоги, владеющие современными образовательными технологиями	58 чел.	95%
Педагоги - участники учебных сетевых проектов	18 чел.	30%
Педагоги - участники конференций ВКС	22 чел.	36%
Педагоги- участники программы «Доступная среда»	36 чел.	59%
Молодые специалисты и вновь прибывшие учителя- участники проекта «Школа молодого учителя»	18 чел.	30%
Учителя – научные руководители исследовательских работ	38 чел.	62%

3. Образовательный потенциал

Численность учащихся, успевающих на "4" и "5" по результатам промежуточной аттестации, в общей численности учащихся	289 человека / 32 %
Средний балл государственной итоговой аттестации выпускников 9 класса по русскому языку	4,47 балла
Средний балл государственной итоговой аттестации выпускников 9 класса по математике	3,83 балла

Средний балл единого государственного экзамена выпускников 11 класса по русскому языку	82,87 балл
Средний балл единого государственного экзамена выпускников 11 класса по математике	50,5 балла
Численность выпускников 9 класса, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по русскому языку, в общей численности выпускников 9 класса	0 человек / 0 %
Численность выпускников 9 класса, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по математике, в общей численности выпускников 9 класса	0 человек / 0 %
Численность выпускников 11 класса, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов единого государственного экзамена по русскому языку, в общей численности выпускников 11 класса	0 человек / 0%
Численность выпускников 11 класса, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов единого государственного экзамена по математике, в общей численности выпускников 11 класса	1 человек / 4%
Численность выпускников 9 класса, не получивших аттестаты об основном образовании, в общей численности выпускников 9 класса	0 человек / 0 %
Численность выпускников 11 класса, не получивших аттестаты о среднем образовании, в общей численности выпускников 11 класса	0 человек / 0 %
Численность, принявших участие в различных олимпиадах, смотрах, конкурсах, в общей численности учащихся	786 человек / 93%
Численность учащихся - победителей и призеров олимпиад, смотров, конкурсов, в общей численности учащихся, в том числе:	752 человек / 92%
Регионального уровня	21 человек / 3 %
Федерального уровня	152 человека / 16%
Международного уровня	236 человек / 27%
Численность/удельный вес численности обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, в общей численности учащихся	970 человек / 100 %

Оценка состояния учреждения. Постановка проблемы

Профессиональный стандарт «Педагог» представляет собой нововведение, внедрение которого влечет за собой значительные изменения в требованиях к уровню квалификации педагогов. Данный нормативный документ тесно связан с Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС), которые устанавливают требования к структуре основных образовательных программ, к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям, требования к результатам освоения основных образовательных программ. Поэтому, несмотря на имеющиеся ресурсы, мы решили проанализировать состояние учреждения по следующим критериям:

- уровень образования педагогов;
- уровень актуального профессионального развития педагогов школы в сравнении с требованиями профессионального стандарта;

- наличие условий для проведения изменений в учреждении (информационная готовность педагогов, практическая готовность к инновациям, эффективность управления в учреждении, качество методического сопровождения деятельности педагогов)

- материально-техническое обеспечение образовательной деятельности

В качестве аналитического инструментария мы использовали статистические данные по учреждению:

- ежегодная диагностика уровня освоения современных образовательных технологий;
- ежегодная диагностика уровня владения ИКТ - технологиями;
- ежегодная диагностика владения технологиями системно - деятельностного подхода,
- ежегодный мониторинг роста профессиональных компетенций,
- мониторинг уровня инновационного потенциала,
- опросники и анкеты уровня удовлетворённости качеством образовательной деятельности,
- результаты внутришкольной оценки качества состояния учебной документации, качества разработки рабочих учебных программ, оценочной деятельности педагогов, качества преподавания предметов, качества внеурочной и воспитательной работы, качества научно-исследовательской и проектной деятельности;
- анализ работы учителя-дефектолога;
- анализ методической работы за истекший год;
- ежегодный проблемно- ориентированный анализ деятельности ОУ;
- анализ доступности образовательной среды;
- профессиональный стандарт «Педагог».

Таблица 1. Результаты проблемно-ориентированного анализа

Необходимый уровень	Имеющийся уровень	Выводы
1. Уровень образования педагогов		
<p>Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации</p>	<p>56 педагогов имеют высшее профессиональное образование, 5 педагогов – среднее профессиональное образование.</p>	<p>Соответствует требованиям</p>
2. Уровень актуального профессионального развития педагогов школы в сравнении с требованиями Профессионального стандарта		
Общепедагогическая функция. Обучение		

Необходимый уровень	Имеющийся уровень	Выводы
Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	22 %	Сформировать компетенцию владения формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п. у 78% педагогов
Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	70% (на основе данных ВСОКО)	Сформировать компетенцию объективного оценивания знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей у 100 % педагогов
Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	62%	Сформировать компетенцию разработки и применения современных психолого-педагогических технологий, основанных на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде у 100 % педагогов
Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	11 педагогов начальных классов, 27 учителей основной школы. (разработка АОП, работа с детьми с ОВЗ) – 62% 64 % педагогов работают с одаренными учащимися; 0% владеют компетенцией обучения инофонов	Сформировать компетенцию использования специальных подходов к обучению обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья у 100% педагогов
Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательской, общепедагогической, предметно-педагогической	Общепользовательской компетентностью владеют – 100% педагогов; общепедагогическая, предметно-педагогическая недостаточно развиты.	Сформировать компетенцию владения ИКТ-компетентностями: общепедагогической, предметно-педагогической у 100 % педагогов
Организовывать различные виды внеурочной деятельности	96% педагогов	Сформировать компетенцию организации различных видов внеурочной деятельности у 100 % педагогов

Необходимый уровень	Имеющийся уровень	Выводы
Воспитательная деятельность		
Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей.	100%	-
Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	100%	-
Создавать в учебных группах разновозрастные сообщества.	56%	Сформировать компетенцию создания в учебных группах разновозрастных сообществ у 100 % педагогов
Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	72 %	Сформировать компетенцию управления учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность у 100 % педагогов
Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	72 %	Сформировать компетенцию анализа реального состояния дел в учебной группе, поддержания в детском коллективе деловой, дружелюбной атмосферы у 100 % педагогов
Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	100%	-
Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.	100% владеют традиционными методами проведения экскурсий , походов, экспедиций.	-
Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	100%	-
Развивающая деятельность		
Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами	44 %	Сформировать компетенцию осуществления (совместно с психологом и другими спе-

Необходимый уровень	Имеющийся уровень	Выводы
ми) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ		специалистами) психолого-педагогического сопровождения основных общеобразовательных программ у 100 % педагогов
Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)	44%	Сформировать компетенцию понимания документации специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.) у 100 % педагогов
Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося	100%	-
Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты	28 %	Сформировать компетенцию разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов у 100 % педагогов
Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся	1,64 % (учитель – дефектолог)	Сформировать компетенцию владения стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся у 60% педагогов (классные руководители)
Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	96%	Сформировать компетенцию оценивания образовательных результатов у 100 % педагогов
Педагогическая деятельность по реализации программ общего образования		
Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	Владеют на практике: 100 % владеют игровыми и ИКТ технологиями; 94 % владеют технологией РКМЧП; 77% владеют ТРИЗ-технологией; 70% владеют приемами технологии интеллектуального развития; 50% владеют технологией театрализации; 84% работают с применением	Сформировать компетенцию применения современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы у 100 % педагогов

Необходимый уровень	Имеющийся уровень	Выводы
	технологий системно- деятельностного подхода. На теоретическом уровне владеют: 80% ТРИЗ – технологией, кейс-технологией; 82% - технологией проектного обучения; 40% - модульной технологией; Диссеминируют ценный опыт владения технологией: 72 % педагогов.	
Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения	100%	-
Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой	100%	-
Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение	100%	-
Организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую	62%	Сформировать компетенцию организации самостоятельной деятельности обучающихся, в том числе исследовательской у 100 % педагогов
Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности.	100%	-
Осуществлять контрольно-оценочную де-	100%	-

Необходимый уровень	Имеющийся уровень	Выводы
ятельность в образовательном процессе		
Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)	100%	-
Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования	100% - используют разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения; 28% - работают по индивидуальным планам с учащимися с ОВЗ; 3,28% - работают по индивидуальным планам с одаренными учащимися;	Сформировать компетенцию использования разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках ФГОС у 100 % педагогов
Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием	100%	-
Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции	100%	-
Устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками	100%	
Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения	5%	Сформировать компетенцию владения технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения у 100 % педагогов
Информационная готовность педагогов к инновационной деятельности		
100% педагогов знакомы с ФГОС ООО, про-	Педагоги знакомы с ФГОС ООО, профессиональным стандартом	Необходима постоянная информационная работа с пе-

Необходимый уровень	Имеющийся уровень	Выводы
<p>фессиональным стандартом «Педагог», иными нормативными документами, правильно интерпретируют полученную информацию</p>	<p>«Педагог», иными нормативными документами, однако не всегда правильно интерпретируют полученную информацию.</p>	<p>дагогами</p>
Практическая готовность педагогов к инновационной деятельности		
<p>Педагоги умеют:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работать в рабочих группах • анализировать и оценивать себя как субъекта инновационной деятельности • критически осмысливать всю поступающую информацию • планировать и осуществлять инновационную деятельность, 	<p>Педагоги умеют</p> <ul style="list-style-type: none"> • работать в рабочих группах • анализировать и оценивать себя как субъекта инновационной деятельности • критически осмысливать всю поступающую информацию • планировать и осуществлять инновационную деятельность, однако всегда возникают затруднения, требующие сопровождения. 	<p>Необходимо управленческое сопровождение на всех этапах инновационной деятельности</p>
3. Эффективность управления в учреждении		
<p>Административная команда 100% имеет переподготовку по программе «Менеджмент в образовании»</p>	<p>Административная команда 100% имеет переподготовку по программе «Менеджмент в образовании»</p>	<p>-</p>
<p>Все члены административной команды обладают выраженными компетенциями стимулирования, мотивирования работников на профессиональный рост и развитие.</p>	<p>Все члены административной команды (100%) обладают выраженными компетенциями стимулирования, мотивирования работников на профессиональный рост и развитие.</p>	<p>-</p>
<p>Действия управленцев всегда согласованы, подчинены единой цели. Они едины в подходах к оценке профессионализма педагогов, в планировании своей работы с позиции стратегических целей и задач учреждения.</p>	<p>В действиях управленцев часто наблюдается «узкое» видение проблемы с позиции лишь своей личной зоны ответственности, что может снизить эффективность инновационной деятельности.</p>	<p>Произвести необходимые изменения в организационной структуре учреждения, исходя из актуальных потребностей учреждения</p>
4. Качество методического сопровождения деятельности педагогов		
<p>Разработаны диагностические материалы, которые позволяют качественно и объективно оценить уровень профессионального разви-</p>	<p>Разработаны диагностические материалы, которые позволяют качественно и объективно оценить уровень профессионального развития педагогов, актуальные на данный момент времени.</p>	<p>Диагностические материалы нуждаются в доработке в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог» и ФГОС ООО</p>

Необходимый уровень	Имеющийся уровень	Выводы
тия педагогов		
Создана система внутришкольной сертификации	Находится в стадии разработки, имеются тесты по выявлению уровня предметных компетенций, знаний по психологии, воспитанию	Разработать систему внутришкольной сертификации
Создана внутришкольная система повышения квалификации	Создана внутришкольная система повышения квалификации, разработана Программа ВПК, однако нуждается в постоянном совершенствовании	Продолжить работу по совершенствованию ВСПК в соответствии с возникшими потребностями учреждения
Разработана НПБ по переходу на профессиональный стандарт педагога	-	Разработать НПБ по переходу на профессиональный стандарт педагога
Разработаны методические рекомендации по переходу на новый профессиональный стандарт педагога	-	Разработать методические рекомендации по переходу на профессиональный стандарт педагога
5. Материально-техническое обеспечение деятельности		
МТБ учреждения соответствует требованиям ФГОС ООО и позволяет педагогам в полной мере реализовывать требования ФГОС ООО, ООП ОО, профессионального стандарта	В учреждении имеется ИБЦ, с выходом в Интернет, оснащенный ПК с возможностью пользоваться ЦОРами, электронными библиотеками. 100% учебных кабинетов оснащены ПК, аудио- и мультимедийными устройствами, позволяющими осуществлять образовательную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС ООО. Однако весь парк компьютерной техники устарел и нуждается в модернизации. В учреждении имеются кабинеты для проведения лабораторных, проектных иных групповых занятий.	Модернизировать парк компьютерной техники в учреждении

По результатам проведенной оценки учреждения мы выделили **ряд противоречий**:

- 1) между уровнем актуального развития профессиональных компетенций педагогов и необходимым в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога;
- 2) между имеющейся организационной структурой в учреждении и необходимой для перехода на качественно новый уровень профессионального сознания;
- 3) между имеющимся уровнем методического сопровождения профессионального развития педагогов и необходимым для внедрения профессионального стандарта «Педагог»;
- 4) между имеющимся уровнем материально-технической оснащенности учреждения и необходимым для осуществления деятельности в соответствии с требованиями Профессионального стандарта, ФГОС.

Проведенный проблемно-ориентированный анализ позволил определить **проблему в деятельности учреждения**: недостаточная сформированность организационно-управленческих, научно-методических и материально-технических условий для формирования компетенций

учителя при переходе на профессиональный стандарт педагога. В этих условиях сложились объективные предпосылки для разработки инновационного проекта, в рамках которого эти условия будут созданы.

3. КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С УЧЕТОМ РОЛИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ЕЕ РАЗВИТИЯ

3.1. Обоснование актуальности проекта

Современная модель образования определяет наиболее актуальные требования к педагогу: умение работать с одаренными учащимися, работать в условиях программ инклюзивного образования, преподавание русского языка учащимся, для которых он является неродным, работа с учащимися, имеющими пробелы в развитии, а также учащимися с девиантным поведением. Обобщенные требования к уровню теоретической и практической готовности педагога включены в профессиональный стандарт «Педагог». Сущность профессионального стандарта педагога раскрывается в его ключевых характеристиках:

- документ определяет требования к квалификации лиц, занимающихся педагогической деятельностью
- отдельные положения стандарта могут быть переработаны и дополнены на местах с учетом специфики региона или конкретного учебного заведения;
- данный нормативно-правовой акт содержит дифференцированные стандарты для педагогов разных уровней; учитывая, что предметы «Русский язык» и «Математика» являются ключевыми и обязательными к сдаче на ЕГЭ, к специалистам в данной сфере выдвигаются дополнительные требования;
- в документе отмечено, что профессиональные навыки педагога неотделимы от его личных качеств;
- стандарт позволяет преодолеть общепринятый технократический подход к оценке труда учителя, сделав упор на индивидуальные особенности;
- положения стандарта призваны мотивировать педагога к непрерывному повышению квалификации.

Профессиональный стандарт «Педагог», с одной стороны, является основой для регулирования трудовых отношений, а с другой, призван дать новый импульс развитию педагога и системы образования. Данный нормативный акт утвержден Приказом Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н и должен применяться работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2017 года. Срок реализации профессионального стандарта педагога — не позднее 1 января 2020 года. До 1 января 2020 года — переходный период. Это актуализирует проведение необходимой работы по формированию профессиональных компетенций у педагогов, обозначенных в Профессиональном стандарте как «умения» в каждой трудовой функции.

Полагаем, что формирование профессиональных компетенций педагогов возможно там, где оно становится особым направлением образовательной деятельности в школе. В этой связи особую *актуальность приобретает специально организованная деятельность учреждения, направленная на формирование ряда профессиональных компетенций педагогических работников, обозначенных в профессиональном стандарте.*

3.2. Исходные теоретические положения

Компетентность и связанное с ней понятие компетенции традиционно широко используются в контексте профессиональной характеристики педагога. Однако значение термина «компетенция» в педагогической науке трактуется не всегда однозначно. Это и психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно, и обладание способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, и уровень образованности и общей культуры личности, и единство теоретической и практической готовности к осуществлению педагогиче-

ской деятельности, и интеграция опыта, теоретических знаний и практических умений, а также значимых для педагога личностных качеств.

На теоретическом уровне понятия компетенция и компетентность рассматривались в работах А. Г. Асмолова, А. В. Хуторского, Н. В. Кузьминой, В. А. Сластенина, В. П. Симонова, Н. Ф. Талызина, Р. К. Шакурова, А. И. Щербакова, Э. Ф. Зеер, Г. Н. Прокуменовой, В. М. Кларина, Ю. В. Сенько, В. И. Шиловой и многих других ученых.

Например, А.В. Хуторской отмечает, что *компетенция* включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним; *компетентность* – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией».

И. А. Зимняя рассматривает компетентность как сложное образование, включающее интеллектуальные, эмоциональные, нравственные составляющие, как субъектное качество личности человека, свойство его внутреннего мира, определяющее успешное выполнение той или иной деятельности.

По мнению Э. Ф. Зеера, профессиональная компетентность – это уровень осведомленности, авторитетности педагога, позволяющий ему продуктивно решать учебно-воспитательные задачи, возникающие в процессе деятельности, формирование личности другого человека.

Нам наиболее близко определение Н. В. Кузьминой, которая рассматривает профессиональную педагогическую компетентность как интегративную совокупность ряда компетенций:

- специальная компетенция - глубокие знания, квалификация и опыт деятельности в области преподаваемого предмета;
- методическая компетенция - владение различными методами обучения, знание возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения; знание психологических механизмов усвоения;
- психолого-педагогическая компетенция - владение педагогической диагностикой, умение строить педагогически целесообразные отношения с обучаемыми, осуществлять индивидуальную работу, знание возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения;
- дифференциально - психологическая компетенция в области мотивов, способностей, направленности обучаемых - умение выявлять личностные особенности, установки и направленность обучаемых, определять и учитывать эмоциональное состояние людей, умение грамотно строить взаимоотношения с руководителями, коллегами, учащимися;
- аутопсихологическая компетенция - умение осознавать уровень собственной деятельности, своих способностей, знание о способах профессионального самосовершенствования, умение видеть причины недостатков в своей работе, в себе, желание самосовершенствования.

В качестве **принципов** развития профессиональных компетенций мы выделяем следующие:

- принцип перехода от стихийных механизмов развития профессиональной компетентности педагогов к сознательным;
- принцип оценки, самооценки и рефлексии в процессе развития профессиональной компетентности;
- принцип индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности;

Критерии развития профессиональных компетенций и компетентности педагогов определяются нами по степени развитости мотивационно-целеполагающего, аксиологического, когнитивного, операционного, аналитико-рефлексивного и индивидуально-творческого компонентов деятельности. Каждый компонент раскрывает система эмпирических показателей, которые используются при оценке степени сформированности компетенции с использованием уровневого подхода (не сформирован, слабо сформирован, сформирован на оптимальном уровне):

- **мотивационно-целеполагающий компонент** – готовность и интерес к работе с детьми различных категорий, постановка и осознание целей профессиональной деятельности, наличие

мотива достижения цели, наличие мотивов повышения квалификации, постоянное стремление к саморазвитию, профессиональному росту, реализация этих стремлений; потребность в обоснованном планировании своего труда и готовность к изменению плана в случае необходимости;

- **аксиологический компонент** – осознание ценности профессиональных знаний, удовлетворенность профессиональной деятельностью, признание приоритетности субъект-субъектных отношений в педагогической деятельности; разумное, педагогически целесообразное самовыражение личности педагога; умение слушать ученика, воздействовать на него не прямо, а косвенно; применение сочетания приемов и форм обучения и воспитания, наиболее оптимальных для уровня развития школьников;

- **когнитивный компонент** – знание основных категорий педагогики, закономерностей психического развития и индивидуально-психологических особенностей личности ребенка с ОВЗ и одаренных детей; наличие умений, навыков и способность применять их в новых условиях; умение классифицировать и систематизировать методические явления; умение выделять профессиональные проблемы, анализировать и решать их; владение активными методами и формами воспитательной деятельности и практическое участие в ней; умение теоретически обоснованно выбирать методы, средства, организационные формы учебно-воспитательной деятельности;

- **операционный компонент** – готовность работать с учениками, независимо от их способностей, убеждений и социального положения; готовность оказать помощь не только в образовательных, но также в личных вопросах; умение направлять адресные педагогические приемы для оказания помощи и содействия конкретному ребенку; готовность обсуждать с другими специалистами проблему всей учебной группы и каждого отдельного ее члена; знание особенностей и закономерностей развития личности в конкретный возрастной период; готовность встать на защиту отдельных учеников с целью облегчения процесса их интеграции в общий коллектив; владение базовыми приемами психодиагностики, которые позволят определить состояние ученика.

- **аналитико-рефлексивный компонент** – овладение аналитическими и оценочно-информационными умениями; самокритичность; самоконтроль, самооценка педагога; умение осуществлять педагогический самоанализ; предвидение себя в педагогической ситуации и обоснование решения с учетом этого, а также многоступенчатая рефлексия с учетом представлений учеников об учителе на основе того, как осознают они представления учителя о себе; умение анализировать полученные результаты в сопоставлении с исходными данными и заданной педагогической целью; умение анализировать природу достижений и недостатков в профессионально-педагогической деятельности, умение анализировать опыт других учителей с целью обобщения и переноса эффективных форм, методов и приемов в практику своей работы;

- **индивидуально-творческий компонент** – гибкость и вариативность профессионального мышления, осознание наличия у себя творческих способностей, возрастающая динамика творческой активности в профессиональной деятельности; создание авторских методик, исследовательский подход к профессиональной деятельности; готовность к педагогическому творчеству; творческий поиск; новизна педагогических идей; понимание учителем своего права на самобытность, стремление к индивидуальному почерку; подход к индивидуальности как средству преодолевать шаблоны в своем труде.

Сопоставление указанных характеристик с профессиональным стандартом педагога подтверждает правильность выбранного нами направления, связанного с формированием профессиональных компетенций.

К основным **способам развития профессиональных компетенций** в рамках инновационной деятельности мы относим:

- формальное и неформальное (в рамках работы во внутришкольной системе) повышение квалификации;
- работа в предметных методических объединениях;
- самообразование;
- научно-исследовательская деятельность;

- различные формы педагогической и методической поддержки;
- активное участие в педагогических конкурсах профессионального мастерства;
- обобщение и диссеминация собственного педагогического опыта.

Таким образом, первое концептуальное основание нашего проекта мы можем определить следующим образом: профессиональная компетентность педагога представляет собой совокупность ряда компетенций, которые формируются на основе имеющихся у педагога знаний в его практической деятельности, и всегда проявляется в органичном единстве с его ценностями. Степень сформированности компетенций может быть оценена посредством ряда эмпирических показателей.

Имеющийся у коллектива опыт инновационной деятельности доказал: внедрение любых нововведений, связанных с приобретением или изменением личного профессионального опыта педагога, не приемлет авторитаризма и требует перехода от административных (директивных) к гуманистическим (гуманитарным) методам управления.

Гуманистическая стратегия управления обладает следующими отличительными качествами:

- Основными целями являются создание новой образовательной практики, внедрение инноваций, профессиональный рост сотрудников. Сообразно их потребностям и способностям строятся внутриорганизационные отношения.

- Основными ценностями педагогического сообщества являются понимание и принятие миссии и целей организации, согласие по поводу отношения к трудовым обязанностям, принятым в коллективе, обучение в процессе работы.

- Процесс управления носит характер лично-ориентированного и обоюдного. Поддерживая своих сотрудников, управленец получает поддержку сам.

- Распределённое принятие решений придаёт новое звучание и новый вес принятым решениям, давая возможность всем вовлечённым в этот процесс как оказывать, так и испытывать поддержку.

- Управленец разделяет со всеми членами педагогического сообщества ответственность за процесс создания, развития и внедрения новшества.

- Педагог вырабатывает свою собственную педагогическую позицию либо один, либо в сотрудничестве с другими, намечает пути для саморазвития и самосовершенствования.

Приступая к освоению новшества, каждый педагог проходит определенный цикл профессионального развития, а перед управленцами стоят определенные задачи:

- *стадия осознания необходимости изменений* (задача управленцев организовать информационную работу с коллективом),

- *стадия обнаружения противоречий в собственной практике между имеющимся и необходимым уровнем профессиональных компетенций, а также нахождению личных смыслов в грядущих преобразованиях.* Задача управленцев на данном этапе помочь определить цели, задачи, методы и сроки осуществления изменений, сформулированных коллегиально,

- *стадия проведения изменений.* Здесь начинают выстраиваться новые взаимоотношения между членами педагогического сообщества, апробироваться новые методы работы, создаваться новые формы педагогического взаимодействия. Этот процесс включает два обязательных элемента: оценку предполагаемых изменений (педагоги анализируют и корректируют предлагаемые им изменения исходя из ожидаемых результатов) и персонификацию изменений (педагоги превращают общие цели и принципы изменений в специфические персональные цели и правила). Задачей управленцев на данном этапе является четкое планирование и эффективная организация педагогического взаимодействия во всех его формах, привлечение необходимых ресурсов (информационных, методических, временных), стимулирование сотрудников и мотивационная поддержка. Итогом данного процесса является преобразование внешних мотивов во внутренние, что выражается в адаптации новых технологий, методов, форм, приемов работы к собственной практике.

- *стадия интеграции произведенных изменений в образовательную деятельность школы.* Педагог подтверждает изменение опытом. Основным фактором, способствующим закреплению положительного опыта в практике педагога и желанию развиваться дальше, является

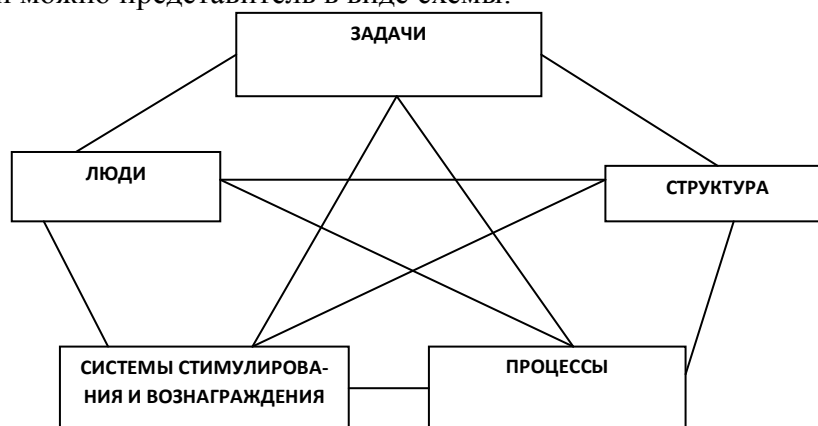
уже не материальный стимул, а признание со стороны педагогического сообщества школы, района, города в целом. Задача административной команды создать условия для диссеминации накопленного опыта, выстроить взаимодействие с социальными партнерами.

Эффективность сложившейся стратегии управления мы будем оценивать посредством следующих показателей:

- профессиональный рост сотрудников, который эквивалентен качеству образовательных результатов школьников и качеству организации образовательной деятельности;
- открытость коллектива новшествам, которую мы рассматриваем как желание и способность обобщать и распространять приобретенный опыт в рамках внутришкольной системы повышения квалификации и за ее пределами и их активное освоение;
- сохранение молодых и вновь принятых специалистов в педагогическом коллективе.

Таким образом, вторым концептуальным основанием мы будем считать гуманистический характер управления процессом формирования профессиональных компетенций учителя, направленный на становление субъектной позиции педагогов.

Инновационные изменения влекут за собой изменения в организационном дизайне учреждения, который можно представить в виде схемы:



Иными словами, организуя процесс управления, необходимо ответить на вопросы:

- какие задачи стоят перед коллективом в долгосрочном и среднесрочном периоде,
- кто будет отвечать за выполнение той или иной задачи,
- какие средства поддержки необходимы,
- как мотивировать людей (система стимулирования и вознаграждения)
- какие люди потребуются (квалификация, знания, опыт, навыки).

Это найдет свое отражение в структурных преобразованиях. Инновационная деятельность будет разделена на организационно-управленческую, научно-методическую и практическую по модулям.

Организационно-управленческий модуль объединит заместителей директора и директора школы. Основной задачей на этом уровне будет являться стратегическое планирование, анализ изменений и создание необходимых условий.

Научно-методический модуль включает руководителей ШМО, а также профессиональные объединения педагогов (Школа молодого учителя, Школа передового педагогического опыта). Они сосредоточат свою деятельность на выявлении и оформлении педагогического опыта, разработке системы сертификации, разработке пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.

Деятельность *практического модуля* будет направлена на изменение образовательной практики учреждения в соответствии с новыми требованиями, фиксацию и анализ полученных результатов на уровне своего личного опыта. Данный модуль объединит всех педагогов школы.

Следовательно, третьим концептуальным основанием проекта можно обозначить целенаправленное управление структурными изменениями в учреждении для реализации задач инновационной деятельности.

Обозначенная стратегия повлияет на **миссию** образовательной организации, которая нами видится в обеспечении социального заказа государства и родителей на качественное и доступное образование посредством использования инновационного потенциала образовательного учреждения.

Основную **цель инновационной деятельности** заключается в создании организационно-управленческих, научно-методических и материально-технических условий, которые в условиях нового внедрения профессионального стандарта позволят педагогу самостоятельно осознать необходимость повышения уровня собственных профессиональных компетенций и повысить их.

Цель определяет **задачи деятельности**:

1) изучить Профессиональный стандарт «Педагог» и определить степень сформированность ключевых компетенций учителей, обозначенных в Стандарте.

2) создать систему организационно-управленческого обеспечения деятельности учреждения по формированию профессиональных компетенций педагогов.

3) обеспечить научно-методическое сопровождение профессиональных изменений педагогов.

4) обеспечить материально-техническую поддержку профессионального развития педагогов

На наш взгляд, данный инновационный проект имеет важное *стратегическое значение для муниципальной и региональной системы образования*, поскольку:

1) усилит инновационный потенциал школы как ресурса муниципальной образовательной системы.

2) позволит создать механизм объективной оценки уровня профессиональной компетентности педагога в условиях внедрения профессионального стандарта (внутришкольная сертификация).

3) обеспечит переход на новый Профессиональный стандарт сопровождающей нормативно – правовой базой и методическими рекомендациями, основанными на ценном инновационном опыте:

а также для образовательного учреждения, так как:

1) позволит своевременно осуществить внедрение профессионального стандарта;

2) создаст условия для развития и формирования профессиональных компетенций педагогов и, как следствие, для реализации доступного и качественного образования для всех категорий учащихся.

3.3. Этапы реализации проекта

I этап – рефлексивно-информационный (январь 2017 г. – январь 2018 г.)

Содержание деятельности	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственные исполнители
Информационная работа с педагогами по внедрению профессионального стандарта. Рефлексия актуального уровня развития педагогов, выявление точек роста с определением траектории дальнейшего развития.	Педагоги информированы о содержании и сроках внедрения Стандарта.	Разработаны планы самообразования на 2018-2021 гг.	Педагоги школы, руководители МО
Изучение и систематизация имеющихся теоретических источников, включая СМИ, по введению профессионального стандарта «Педагог».	Информационные источники систематизированы.	Создана база данных теоретических источников для разработки проекта.	Зам. директора по НМР, Заведующий ИБЦ

II этап – организационный (январь 2018 г. – июнь 2019 г.)

Содержание деятельности	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственные исполнители
Создание механизмов управленческого сопровождения инновационной деятельности	Оптимизирован функционал административной команды	Должностные инструкции	Директор, специалист по кадрам
Разработка инновационного проекта.	Разработан инновационный проект	Инновационный проект	Директор, зам. директора

Содержание деятельности	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственные исполнители
			Члены педагогического коллектива
Оптимизация организационной структуры учреждения	Организационная структура оптимизирована. Определены долгосрочные и среднесрочные цели и задачи, исполнители, ресурсы, механизмы стимулирования.	Созданы рабочие модули по реализации проекта: организационно-управленческий, научно-методический, практический. Нормативные локальные акты, определяющие порядок работы творческих групп, цели, задачи.	Директор, зам. директора, руководители рабочих групп
Создание информационной поддержки и открытости инновационной деятельности	Создан раздел сайта, отражающий ход реализации инновационного проекта	Новый раздел на сайте ОУ	Специалист, ответственный за работу школьного сайта.
Анализ имеющихся в учреждении материально-технических ресурсов для повышения профессиональной компетентности педагогов.	Определены направления развития МТБ	Перспективный план модернизации МТБ учреждения	Директор, зам. директора по АХР

III этап – практический (август 2019 г. – июнь 2020 г.)

Содержание деятельности	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственные исполнители
Организация деятельности рабочих модулей модули по реализации проекта	Деятельность рабочих модулей реализации проекта осуществляется согласно плану работы	В организационно-управленческом модуле: НПБ в соответствии с потребностями проекта. В научно-методическом модуле: методические разработки, рекомендации, иные документы, обобщающие ход реализации проекта. В практическом модуле: уроки открытые уроки, мастер-классы, вы-	Руководители модулей, педагоги

Содержание деятельности	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственные исполнители
		ступления на педсоветах, МО.	
Изучение опыта сертификации других городов, регионов. Разработка пакета диагностических материалов по сертификации педагогов внутри школы с учетом ее потребностей	Освоен опыт работы	Пакет диагностических материалов для внутришкольной сертификации.	Зам. директора по НМР, руководители модулей
Апробация сертификации. Диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов.	Выявлен уровень профессиональной компетентности педагогов.	Рекомендации педагогам по повышению уровня профессиональной компетентности.	Зам. директора по НМР
Определение путей дальнейшего совершенствования системы работы по формированию профессиональных компетенций в соответствии со стандартом педагога.	На практике применяются инновационные формы повышения профессиональных компетенций педагогов.	Статьи по результативности новых форм оперативного взаимодействия и повышения профессиональных компетенций педагогов	Зам. директора по НМР
Изучение опыта пилотных регионов по проблеме внедрения профессионального стандарта	Освоен опыт работы	Дорожная карта по переходу на новый профессиональный стандарт	Зам. директора по НМР Руководители модулей
Мониторинг промежуточных результатов инновационной деятельности	Получены промежуточные результаты анализа успешности инновационной деятельности	Отчет о результатах деятельности.	Зам. директора по НМР

IV этап – обобщающе-аналитический (август 2020 г. – июнь 2021 гг.)

Содержание деятельности	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственные исполнители
Анализ полученных результатов проекта, рефлексия.	Подведены итоги инновационной деятельности	Отчет о результатах деятельности	Зам. директора по НМР, руководители

Содержание деятельности	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственные исполнители
			модулей
Диссеминация накопленного опыта.	Накопленный инновационный опыт проанализирован готов к тиражированию	<ul style="list-style-type: none"> - Публикации педагогов учреждения по обобщению опыта в рамках темы инновационного проекта. - Выступления на традиционных социально-значимых событиях муниципальной системы образования по представлению опыта образовательной организации по формированию профессиональных компетенций педагога. - Методические материалы по результатам инновационной деятельности, включающие: <ul style="list-style-type: none"> - критерии внутришкольной оценки и самооценки уровня развития профессиональных компетенций педагога, - рекомендации для прохождения внутришкольной сертификации; - рекомендации по профессиональному развитию; - рекомендации по построению индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога. - Образец должностной инструкции для педагога, заместителя директора. - Образец эффективного контракта (дополнительного соглашения к 	Зам. директора по НМР, руководители модулей

Содержание деятельности	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственные исполнители
		эффективному контракту, рекомендации по оплате труда. -Открытие стажировочной площадки по теме инновационного проекта	

4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

Задачи	Перечень запланированных мероприятий	Сроки проведения	Исполнители	Ответственный
1. Изучить профессиональный стандарт педагога и определить степень сформированности компетенций учителей учреждения.	Самообразование	В течение 2017 г.	Педагогический коллектив	Руководители ШМО
	Педагогический совет «Профессиональный стандарт педагога как вектор профессионального развития»	Ноябрь, 2018	Заместители директора по УВР, НМР (Дубовик С.Т., Звягинцева Т.В., Севидова Е.В., Фомина Л.А.)	Директор Дробина В.А.
	Педагогический совет «Психолого-педагогические особенности учащихся с ОВЗ»	Декабрь 2018	Заместители директора по УВР, НМР (Дубовик С.Т., Звягинцева Т.В., Севидова Е.В., Фомина Л.А.) Учитель – дефектолог Гордяскина Н.Ю. Педагог-психолог	Директор Дробина В.А.
	Педагогический совет «Возможности дистанционных образовательных технологий в организации образовательно-	Март 2018	Заместители директора по УВР, НМР (Дубовик С.Т.,	Директор Дробина В.А.

	го процесса»		Звягинцева Т.В., Севидова Е.В., Фомина Л.А.)	
	Разработка диагностических материалов для проведения входящего мониторинга степени сформированности профессиональных компетенций педагогов	Сентябрь-октябрь 2017	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.
	Проведение диагностики и самодиагностики педагогов на предмет степени сформированности необходимых профессиональных компетенций	Январь-февраль 2018	Педагогический коллектив. Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.
2. Создать систему организационно-управленческого обеспечения деятельности учреждения по формированию профессиональных компетенций педагогов.	Семинар-практикум «Пути преодоления профессиональных затруднений педагогов в условиях внедрения профессионального стандарта»	Март-апрель 2018	Заместители Директора по УВР, НМР (Дубовик С.Т., Звягинцева Т.В., Севидова Е.В., Фомина Л.А.), учитель-дефектолог Гордяскина Н.Ю., педагог-психолог	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.
	Создание дорожной карты реализации инновационного проекта	Май 2018	Заместители Директора по УВР, НМР (Дубовик С.Т., Звягинцева Т.В., Севидова Е.В., Фомина Л.А.), учитель-дефектолог Гордяскина Н.Ю., педагог-психолог	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.
	Проведение организационных изменений в учреждении: - создание рабочих модулей, выбор	Май-октябрь 2018	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.	Директор Дробина В.А.

	руководителей модулей, пересмотр функционала заместителей директора -разработка сопровождающей НПБ			
	Внесение изменений в Положение о распределении стимулирующей части ФОТ оплаты труда работников МБОУ СОШ № 13	Октябрь 2018	Директор Дробина В.А. Органы коллегиального управления (Общее собрание работников, Управляющий совет, Профсоюзный комитет)	Директор Дробина В.А.
	Совершенствование системы ВСО-КО, пересмотр содержания ВШК в соответствии с актуальными потребностями школы	Сентябрь-декабрь 2018	Заместители директора по УВР, НМР (Дубовик С.Т., Звягинцева Т.В., Севидова Е.В., Фомина Л.А.), учитель-дефектолог Гордяскина Н.Ю., педагог-психолог	Зам. директора по УВР Севидова Е.В.
	Создание эффективной системы информационного обеспечения инновационной деятельности (раздел на сайте ОУ, электронные ресурсы в ИБЦ)	Сентябрь 2018	Заведующая ИБЦ Перкова А.П., ответственный за ведение сайта ОУ Журавлева Е.С., заместитель директора по НМР Фомина Л.А.	Заведующая ИБЦ Перкова АП., ответственный за ведение сайта ОУ Журавлева Е.С.
3. Обеспечить научно-методическое сопровождение для профессионального развития педагогов.	Разработка методических материалов для сопровождения профессионального развития педагогов, включающих: - критерии внутришкольной оценки и самооценки уровня квалификации педагога,	До апреля 2019	Руководители рабочих модулей, заместитель директора по НМР Фомина Л.А.	Заместители Директора по УВР, НМР, ВР, БЖ (Дубовик С.Т., Звягинцева Т.В., Севидова Е.В.,

	<ul style="list-style-type: none"> - рекомендации для прохождения внутришкольной сертификации; - рекомендации по профессиональному развитию; - рекомендации по формированию индивидуальной карьеры педагога 			Фомина Л.А., Кузнецова О.В., Жданова Н.А.)
	Мини- курс в рамках внутришкольной системы ПК по переходу на электронный документооборот	Декабрь 2017- август 2018	Заместители директора по УВР, НМР (Дубовик С.Т., Звягинцева Т.В., Севидова Е.В., Фомина Л.А.), системный администратор	Директор Дробина В.А., системный администратор Копылов А. В., учителя информатики
	Разработка образца должностной инструкции для педагога, заместителя директора Разработка образца эффективного контракта (дополнительного соглашения к эффективному контракту)	Февраль-март 2019	Заместители директора по УВР, НМР (Дубовик С.Т., Звягинцева Т.В., Севидова Е.В., Фомина Л.А.), специалист по кадрам Ельменова Е.В.	Директор Дробина В.А.
	Мониторинг инновационной деятельности	Постоянно в течение 2018-2021 гг.	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.	Директор Дробина В.А.
	Повышение профессиональных компетенций педагогов: - освоение технологий системно-деятельностного подхода в рамках внутришкольной системы повышения квалификации (открытые уроки) - изучение передового опыта работы с одаренными детьми, детьми с ОВЗ, детьми-инофонами, детьми с девиан-	В течение 2018-2020 гг. согласно планам работы по каждому направлению	Педагогический коллектив	Заместители директора по УВР, НМР, ВР, БЖ (Дубовик С.Т., Звягинцева Т.В., Севидова Е.В., Фомина Л.А., Кузнецова О.В., Жданова Н.А.)

	<p>нтным поведением и внедрение в собственную практику (открытые уроки, мастер-классы).</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение квалификации (согласно плану – графику курсовой подготовки), - Занятия в Школе молодого учителя, Школе передового педагогического опыта (согласно плану работы на год) - Проведение внутришкольной сертификации педагогов. - Создание персональных педагогических сайтов. <p>Рефлексивный семинар «Повышение профессиональной компетентности в условиях внедрения профессионального стандарта»</p>	<p>Апрель 2019</p> <p>В течение 2018-2020 гг.</p> <p>Август 2019</p>		
	Поиск и заключение договоров о сотрудничестве с учреждениями – социальными партнерами	В течение 2018-2021 гг.	<p>Заместители директора по УВР, НМР, ВР, БЖ</p> <p>(Дубовик С.Т., Звягинцева Т.В., Севидова Е.В., Фомина Л.А, Кузнецова О.В., Жданова Н.А.)</p>	Директор Дробина В.А.
4. Обеспечить материально-техническую поддержку профессионального развития педагогов.	Разработка перспективного плана совершенствования МТБ школы	Февраль 2018	Заместитель директора по АХР Алексеева Т.П.	Директор Дробина В.А.
	Поиск спонсоров для развития МТБ	Постоянно	Заместитель директора по АХР Алексеева Т.П.	Директор Дробина В.А.

	Участие в конкурсах на получение грантов	2018-2021 гг.	Заместитель директора по АХР Алексева Т.П.	Директор Дробина В.А.
	Информирование родителей о сути инноваций и привлечение их к сотрудничеству в рамках деятельности БФ развития школы	Январь 2018	Заместитель директора по АХР Алексева Т.П.	Директор Дробина В.А.
5. Обобщить и транслировать опыт реализации инновационного проекта.	Публикации педагогов в периодической печати, Интернет- сообществах для учителей	2018 - 2021 гг.	Педагогический коллектив	Директор Дробина В.А. Заместитель директора по НМР Фомина Л.А. Научный консультант Перова Т.Ю.
	Представление опыта инновационной деятельности. 1. Семинары по итогам реализации каждого этапа инновационной деятельности 2. Создание сборника «Опыт реализации инновационной деятельности». 3. Публикации педагогов в сборниках МАОУ ДПО ИПК, КРИПК и ПРО. 4. Открытые уроки, занятия внеурочной деятельности. 5. Семинары. Мастер-классы. Вебинары. Медианары. Конференции ВКС. 6. Представление опыта работы на сайте школы.	2019-2021 год (согласно годовым планам НМР)	Педагогический коллектив	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.

	Участие в конкурсах профессионального мастерства	2019-2021 гг.	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.	Директор Дробина В.А. Научный консультант Перова Т.Ю.
	Представление инновационного проекта на Кузбасской выставке-ярмарке «Образование. Карьера»	2019-2021 гг.	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.	Директор Дробина В.А. Научный консультант Перова Т.Ю.
6 .	Открытие стажировочной площадки по теме инновационного проекта	Сентябрь 2021	Заместитель директора по НМР Фомина Л.А.	Директор Дробина В.А. Научный консультант Перова Т.Ю.

5. ПРОГНОЗ ВОЗМОЖНЫХ ОТРИЦАТЕЛЬНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА И СРЕДСТВА ИХ КОМПЕНСАЦИИ

№ п/п	Наименование риска	Описание риска	Способы (механизмы) минимизации риска
1.	Информационный	Отсутствие объективной осведомленности педагогов о стандарте, формальный подход к обсуждению документа.	Организация системного изучения и анализ профессионального стандарта в коллективе, создание условий для осознанного понимания предъявляемых требований.
2.	Нормативно-правовой	Недостаточный уровень правовой компетенции по разработке локальных актов по проблеме	Разработка пакета типовых документов образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ и отраслевыми законодательными актами, регламентирующими внедрение и апробацию профессионального стандарта
3.	Организационный	Отсутствие комплекса организационных условий для реализации процесса внедрения профессионального стандарта «Педагог»	Совершенствование деятельности организационной структуры для оказания помощи педагогам в овладении и реализации новых профессиональных компетенций; разработка рекомендаций по процедуре внедрения профессионального стандарта; разработка плана мероприятий по внедрению профессионального стандарта «Педагог» (дорожная карта); создание системы сопровождения внедрения профессионального стандарта.

№ п\п	Наименование риска	Описание риска	Способы (механизмы) минимизации риска
4.	Методический	Несоответствие уровня профессиональной подготовки педагогов требованиям стандарта, недостаточный уровень освоения и применения современных образовательных технологий	Создание условий для подготовки и переподготовки педагогов: обновление методической работы в школе, модернизация системы внутришкольной системы повышения квалификации, пересмотр Программы повышения квалификации, организация курсовой подготовки и переподготовки кадров, определение индивидуальной траектории профессионального развития работающих педагогов в условиях самообучающейся организации, обеспечивающей современное качество общего образования; освоение и применение современных технологий в профессиональной деятельности
5.	Мотивационный	Психологическое неприятие стандарта частью сотрудников, нежелание участвовать в инновационном процессе	Определение системы мотивации и стимулирования к профессиональному развитию педагога, формирование готовности к внедрению стандарта.
6.	Результативный	Отсутствие системы объективных критериев оценки деятельности педагога.	Разработка и освоение внутришкольной системы сертификации педагогов, которая поможет безболезненно подготовить педагога к внедрению профстандарта. Знакомство опытом других школ по организации внутришкольной сертификации.
7.	Управленческий	Давление на педагогов со стороны административной команды для обеспечения продвижения профессионального стандарта	Использование гуманистической стратегии управления, поэтапное создание условий для внедрения профессионального стандарта.



6. СОСТАВ УЧАСТНИКОВ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА, РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ МЕЖДУ НИМИ

Ф. И. О. участников инновационного проекта	Должность, категория, звание	Функциональные обязанности в ходе реализации инновационного проекта
Дробина Вера Анатольевна	Директор МБОУ СОШ № 13, почетный работник общего образования	Руководитель проекта, руководитель организационно-управленческого модуля. Стратегическое планирование, анализ изменений и создание необходимых условий
Перова Татьяна Юрьевна	Перова Татьяна Юрьевна, канд. пед. наук, почетный работник общего образования, доцент, заведующий кафедрой теории и методики общего образования МАОУ ДПО ИПК	Научный консультант, координатор проекта
Фомина Людмила Александровна	Заместитель директора по НМР, почетный работник общего образования	Координатор проекта, руководитель научно-методического модуля
Севидова Елена Владимировна	Заместитель директора по УВР	Член организационно-управленческого модуля: стратегическое планирование, анализ изменений и создание необходимых условий.
Звягинцева Татьяна Владимировна	Заместитель директора по УВР	Член организационно-управленческого модуля: стратегическое планирование, анализ изменений и создание необходимых условий.
Дубовик Светлана Тарасовна	Заместитель директора по УВР	Член организационно-управленческого модуля: стратегическое планирование, анализ изменений и создание необходимых условий.

Ф. И. О. участников инновационного проекта	Должность, категория, звание	Функциональные обязанности в ходе реализации инновационного проекта
Кузнецова Ольга Владимировна	Заместитель директора по ВР	Член организационно-управленческого модуля. стратегическое планирование, анализ изменений и создание необходимых условий.
Жданова Наталья Александровна	Заместитель директора по БЖ	Член организационно-управленческого модуля: стратегическое планирование, анализ изменений и создание необходимых условий.
Дубровина Елена Анатольевна	Руководитель МО учителей начальных классов	Член научно-методического модуля: выявление и оформление педагогического опыта, разработка системы сертификации, разработка пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.
Кочеткова Светлана Ивановна	Руководитель МО учителей русского языка и литературы	Член научно-методического модуля: выявление и оформление педагогического опыта, разработка системы сертификации, разработка пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.
Суглобова Вера Геннадиевна	Руководитель МО учителей математики, информатики, физики	Член научно-методического модуля: выявление и оформление педагогического опыта, разработка системы сертификации, разработка пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.
Разумцева Светлана Александровна	Руководитель МО учителей иностранного языка	Член научно-методического модуля: выявление и оформление педагогического опыта, разработка системы сертификации, разработка пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.
Ащеулова Марина Михайловна	Руководитель МО учителей истории, обществознания, права	Член научно-методического модуля: выявление и оформление педагогического опыта, разработка системы сертификации, разработка пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.
Марыгина Елена Александровна	Руководитель МО учителей естественнонаучного цикла	Член научно-методического модуля: выявление и оформление педагогического опыта, разработка системы сертификации, разработка пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.
Бирюкова Лилия Владимировна	Руководитель МО классных руководителей	Член научно-методического модуля: выявление и оформление педагогического опыта, разработка систе-

Ф. И. О. участников инновационного проекта	Должность, категория, звание	Функциональные обязанности в ходе реализации инновационного проекта
		мы сертификации, разработка пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.
Ченченкова Ирина Сергеевна	Учитель русского языка и литературы	Член научно-методического модуля: выявление и оформление педагогического опыта, разработка системы сертификации, разработка пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.
Захарова Ирина Андреевна	Учитель математики	Член научно-методического модуля: выявление и оформление педагогического опыта, разработка системы сертификации, разработка пакета методического сопровождения по переходу на профессиональный стандарт.
Осипова Анастасия Сергеевна	Учитель информатики	Ответственный за информационное обеспечение проекта
Перкова Альбина Павловна	Информационно-библиотечный центр	Ответственный за информационное обеспечение проекта
Члены педагогического коллектива	Педагоги-предметники	Члены практического модуля: изменение своей образовательной практики в соответствии с новыми требованиями, фиксацию и анализ полученных результатов на уровне своего личного опыта

7. ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ РАСЧЕТЫ ПО НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ, ОРГАНИЗАЦИОННОМУ, ПРАВОВОМУ, КАДРОВОМУ, МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ, ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ, ОБЕСПЕЧЕНИЮ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА, ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

Организационно-управленческие ресурсы	Директор школы, научный консультант, заместители директора школы, руководители ШМО
Кадровые ресурсы	Педагогические работники школы
Информационные ресурсы	Сайт МБОУ СОШ № 13, персональные сайты педагогов, СМИ, Интернет-ресурсы, публикации

Материально-техническое обеспечение	Вся имеющаяся МТБ учреждения
Источники финансирования	Внебюджетные средства, средства муниципального и регионального бюджетов, спонсорская помощь, гранты