

Подпроект
«Создание развивающей профессиональной среды школы»

1. Актуальность подпроекта

1.1. Актуальность заявленной в проекте проблемы.

МАОУ – СОШ № 168 является востребованным общеобразовательным учреждением Верх-Исетского района города Екатеринбурга с высоким рейтингом среди школ. По результатам государственной итоговой аттестации по физике, информатике, химии и ряду других предметов школа входит в пятерку лучших школ района. Количество желающих быть зачисленными в первый класс школы превышает ресурсные возможности школы. Вместе с тем педагогический коллектив школы систематически сталкивается с негативным отношением к школе со стороны части родителей и обучающихся. Так учащиеся, испытывающие серьезные трудности в школе, не справляются с учебной деятельностью, испытывают проблемы в общении с одноклассниками, во взаимоотношениях с учителем, воспринимают школу как враждебную среду. Родители обычно разделяют с детьми их отношение к школе. В тоже время, педагоги не видят в себе и своей деятельности причин для негативного настроения учащихся и их родителей и соответственно не имеют мотивации на улучшение этого отношения и корректировки профессиональной деятельности.

Для определения соответствия школьной среды МАОУ – СОШ №168 требованиям образовательного стандарта, была проведена управленческо-педагогическая экспертиза организационно-образовательной среды по технологии В.А. Ясвина. В основе предлагаемой технологии экспертизы организационно-образовательных моделей лежит градация способности школ к

эволюционному развитию в контексте реализации трёх основных организационных функций: способность к гибкости – управление образовательным процессом, приспособлявая его к меняющимся социальным условиям; способность к усложнениям – развитие образовательного процесса в школе от простого к более сложному; способность к организационному развитию – организационные изменения в школе как на внешнем, так и на внутреннем уровне.

Проведенная экспертиза выявила в школе преобладание линейно-постановочной модели школьной среды. Важнейшие черты данной модели – нежелание педагогов участвовать в инновациях, ограниченные профессиональные связи в коллективе; методы преподавания, как правило, традиционны, формальны и прямолинейны. Отличительной чертой данной модели является четкая функция администрации как координирующего органа. Данная модель обладает определенным инновационным потенциалом, поскольку нововведения могут быть достигнуты за счет административной власти. Такая школьная среда эффективна для достижения формальных результатов обучения, проявляющихся на экзаменах, но мало эффективна в достижении требований обновленного образовательного стандарта к результатам образования и требует введения системных изменений.

Эффективность изменений в школе, прежде всего, зависит от людей, которые в ней работают. Проблема состоит в том, что необходимо создать условия, при которых педагоги школы работают с максимальной продуктивностью, готовы к постоянному профессиональному развитию, к изменениям в работе в соответствии с целями своей организации.

Необходимостью изменений в образовательной организации и определяется актуальность проекта, направленного на обеспечение условий для профессионального развития педагогов и личностные ожидания педагогических работников.

1.2. Характеристика планируемых изменений по решению проблемы обеспечения возможностей для профессионального развития педагогов

Текущее состояние	Проектируемое состояние
Вертикальная и горизонтальная структура организации школы	Преимущественно горизонтальная самоорганизация структура организации школы
Автономность подразделений ограничена управленческой иерархией	Автономность подразделений ограничена выработанной концепцией
Функции методических объединений учителей: консультативная, управленческая	Функции методических объединений учителей: выработка стратегии и поддержка педагогов
Воспитательные функции сосредоточены в рамках соответствующего подразделения, взаимодействующего с классным руководителем	Воспитательные функции интенсивны, напрямую осуществляются всеми педагогами
Профессиональное мастерство педагогов сформировано вне школы, направлено на предметное преподавание, акцентировано на углубленном знании дидактики своего предмета	Профессиональное мастерство педагогов целенаправленно развивается внутри школы, направлено как на дидактические, так и на воспитательные компоненты
В образовательном процессе преобладают традиционные методы, основанные на воспроизведении учащимися усвоенного материала	Интерактивные формы и методы образования являются основными в реальной практике педагогов, квалифицированными специалистами систематически проводится соответствующая учебно-методическая работа с педагогами

Цель подпроекта: создание профессиональной развивающей среды школы в соответствии с требованиями Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» и Профессиональным стандартом педагога для наиболее полной реализации личностного потенциала педагогов, повышения качества образования и удовлетворения потребностей всех участников образовательного процесса в целом и каждого в отдельности.

Задачи подпроекта:

1. Разработать мотивационную стратегию управления профессиональным ростом педагогов с учетом перспективного планирования изменений организационно-образовательной системы школы.
2. Реализовать школьную комплексную программу мотивации и стимулирования педагогов на непрерывное профессиональное развитие на основе диагностики мотивационного профиля коллектива.
3. Внедрить оценку индивидуального прогресса педагога через систему сбалансированных показателей.
4. Провести мониторинг эффективности управления изменениями.

5. Достигнуть положительной динамики развития организационной культуры ОО и культуры инновационной деятельности педагогов.

Содержание проекта	Этапы проекта	Основные мероприятия
<p>Разработка процесса развития образовательной практики на основе качественного изменения системы мотивации и стимулирования педагогических работников. Проект предусматривает изменения в распределении ролей в управленческой команде школы, внедрение проектного управления с привлечением педагогов, внутришкольной системы повышения уровня квалификации для достижения качественно новых образовательных результатов и способов управления кадровыми ресурсами.</p>	<p>Экспертиза актуального состояния кадрового потенциала образовательной организации</p>	<p>Проведение управленческо-педагогической экспертизы уровня развития профессиональных компетенций с соответствие с Профессиональным стандартом педагога Подготовка и презентация экспертного заключения.</p>
	<p>Управленческо-педагогическое проектирование профессионального развития педагогов</p>	<p>Внедрение индивидуальных мотивационных карт педагога. Проектирование системы мероприятий по развитию организационной культуры, профессиональных компетенций педагогов и формированию позитивного отношения к изменениям организационно-образовательной системы школы.</p>
	<p>Социальное проектирование изменений</p>	<p>Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов, профессиональных затруднений и дефицитов педагогов. Выработка единых целей, подходов и принципов образовательной деятельности.</p>
	<p>Развитие кадрового потенциала</p>	<p>Организация методической поддержки освоения педагогами новых приемов, технологий, методов обучения и организации учебно-воспитательного процесса.</p>
	<p>Мероприятия по стимулированию качественной профессиональной деятельности</p>	<p>Проведение школьных конкурсов инновационных проектов и профессионального мастерства, вручение грантов, грамот и т.п. Популяризация методических достижений учителей в педагогическом коллективе и среди родителей.</p>

Оценка результатов подпроекта и степени реализации кадровой политики образовательной организацией	Диагностика и анализ результатов, внесение корректив в Программу и локальные акты.
---	--

2. План реализации подпроекта

Мероприятия	Сроки	Исполнители
I. Экспертиза актуального состояния кадрового потенциала образовательной организации		
<p>1. Проведение управленческо-педагогической экспертизы актуального состояния школьной организации:</p> <p>1) Экспертиза организационно-образовательной среды школы.</p> <p>2) Определение дополнительных возможностей школы для обеспечения роста кадрового потенциала школы.</p> <p>3) Диагностика профессиональной деятельности педагогов и ее результативности.</p> <p>4) Определение уровня развития педагогического творчества в школе.</p> <p>5) Анализ методической готовности педагогов к использованию различных форм организации учебно-познавательной деятельности.</p>	Январь-март 2023	Административная команда
1. Подготовка экспертного заключения об актуальном кадровом потенциале школы	Апрель 2023	Проектная группа, внешний эксперт
2. Презентация заключения в образовательном сообществе школы	Май 2023	Проектная группа
II. Управленческо-педагогическое проектирование профессионального развития педагогов		
1. Разработка системы оценки индивидуального прогресса педагогов через систему сбалансированных показателей	Апрель-август 2023	Рабочая группа
2. Внедрение индивидуальных мотивационных карт педагога	Сентябрь 2023	Администрация
3. Проектирование системы мероприятий по развитию организационной культуры педагогического коллектива	Сентябрь-октябрь 2023	Администрация, приглашенные специалисты по

		коучингу
III. Работа по социальному проектированию изменений		
1. Личные встречи директора с неформальными коммуникаторами педагогического коллектива для полного и перспективного представления нововведений в методической и управленческой работе.	Май-июнь 2023	Директор
2. Организация работы по формированию доверия к проектируемым изменениям у всего педагогического коллектива через информирование и обсуждение.	Май-июнь	Проектная группа, педагог психолог
3. Формирования культуры инновационной деятельности педагогов через кооперацию педагогов на основе методических объединений.	Весь период реализации подпроекта	Административная команда, специалисты по групповым тренингам
IV. Развитие кадрового потенциала		
1. Организация постоянно действующего педагогического семинара, направленного на повышение уровня понимания целей образовательного организации, перспектив и т.п.	Май 2023	Ответственный из административной команды
2. Проведение педагогических советов со свободным обменом мнениями, совместной разработкой стратегических положений развития школы.	Ежегодно в сентябре	Директор
3. Проведение внутришкольного обучения педагогов современным образовательным технологиям	Постоянно по ежегодно разрабатываемому плану	Директор
4. Организация методической поддержки освоения педагогами новых приемов, технологий, методов обучения и организации учебно-воспитательного процесса.	Постоянно через кооперацию педагогов в методические объединения	Руководители предметных МО
5. Создание информационного банка методических семинаров, практикумов, мастер-классов	Октябрь 2023	Заместитель директора, педагог-библиотекарь
6. Организация открытых уроков, мастер-классов, практических семинаров по распространению положительного	Весь период реализации подпроекта	Заместитель директора

педагогического опыта.		
7. Оценка результативности деятельности учителей и классных руководителей	Весь период	Рабочая группа
8. Проведение индивидуальных развивающих бесед директора с педагогами по созданию индивидуальных траекторий развития (ИТР).	Ежегодно в апреле	Директор
9. Разработка всеми педагогами ИТР.	Ежегодно в апреле - мае	Педагогические работники школы
10. Создание проблемных групп учителей (далее – ПГ) по направлениям, назначение руководителей	Весь период реализации подпроекта	Директор, руководители МО
11. Проведение анкетирования учителей о затруднениях, предпочтении тех или иных образовательных технологий	Ежегодно в мае	Заместитель директора
12. Организация тьюторского сопровождения инновационной деятельности	Весь период реализации подпроекта	Заместитель директора
13. Организация наставнических пар, кураторов и профессиональной коммуникации по кураторской методике.	Ежегодно в сентябре	Заместитель директора
14. Осуществление инновационных пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности для конкретного педагога.	Весь период реализации подпроекта	Заместитель директора, кураторы наставнических пар
15. Оценка эффективности наставничества.	Ежегодно в мае	Заместитель директора
16. Выпуск методического бюллетеня.	Ежегодно в мае	Заместитель директора
V. Мероприятия по стимулированию качественной профессиональной деятельности		
1. Проведение школьного конкурса инновационных проектов и профессионального мастерства, вручение грантов.	1-2 раза в течение учебного года	Творческая группа
2. Помощь учителям в подготовке к профессиональным конкурсам	По плану на протяжении всего периода	Методическая служба школы, внешние консультанты
3. Проведение акции «Мой любимый учитель»	Ежегодно к Дню учителя	Творческая группа

4. Проведение акции «Признание»	Ежегодно февраль	Творческая группа
5. Награждение педагогов нагрудными знаками «За верность 168 школе»	В День учителя	Творческая группа
6. Создание видеороликов об учителях, показывающих высокие результаты труда	ежегодно	Творческая группа
7. Публикация материалов о достижениях работников школы на сайте школы	2 раза в год	Творческая группа
8. Информирование о результатах работы педагогов на общешкольных родительских собраниях, совещаниях, конференциях	По плану проведения мероприятий	Администрация
9. Вручение почетных грамот и благодарственных писем	ежегодно	Директор, значимые для школы персоны
10. Подготовка документов для награждения педагогов грамотами, ведомственными наградами	ежегодно	Заместитель директора
VI. Работа по созданию комфортных условий труда		
1. Создание зоны отдыха в учительской	2023г.	Зам директора по АХЧ
2. Обеспечение учительской достаточным количеством технических средств.	2023-24гг.	Зам директора по АХЧ
3. Обеспечение учительской питьевой водой	2023г.	Зам директора по АХЧ
VII. Сохранение и улучшение психологического климата в коллективе		
1. Составление плана работы по психологической поддержке педагогов	Май-август 2023	Педагог-психолог, специалисты ОУ «Семья и школа»
2. Проведение тренингов с педагогами с привлечение специалистов	Весь период	Приглашенные специалисты
3. Поздравление работников с днем рождения	Весь период	Творческая группа, профсоюз
4. Вручение подарков к календарным и профессиональным праздникам	В канун знаменательных дат	Творческая группа, профсоюз
5. Организация совместного отдыха	Один раз в год	Творческая группа, профсоюз
VIII. Мониторинг реализации подпроекта		

1. Создание пакета комплексной диагностики педагогической деятельности	Февраль-март 2023	Рабочая группа, эксперты образовательно-консалтинговой фирмы «Сентябрь»
2. Утверждение программы комплексной диагностики	Апрель 2023	Директор
3. Проведение комплексной диагностики профессиональной деятельности педагогов МАОУ – СОШ №168	Март-апрель ежегодно	Рабочая группа
4. Проведение анкетирования учащихся «Определение степени удовлетворенности условиями учебно-воспитательного процесса»	Ежегодно февраль	Заместитель директора
5. Проведение анкетирования родителей «Определение степени удовлетворенности качеством образования и созданными в школе условиями»	Ежегодно февраль	Заместитель директора
6. Анкетирование работников «Определение степени удовлетворённости работой»	Ежегодно февраль	Заместитель директора
7. Анализ результатов диагностики, внесение корректив в Программу развития и локальные акты	Ежегодно март-апрель	Рабочая группа

3. Оценка результатов подпроекта и степени реализации кадровой политики образовательной организацией

3.1. Результативность определяется ежегодно по результатам учебного года.

3.2. Показателями оценки результативности являются следующие:

- 1) Разработка и внедрение научно-обоснованной диагностики и мониторинга эффективности профессиональной деятельности педагогических работников ОО.
- 2) Планирование превентивных управленческих действий на основе анализа значимость выявленных проблем.
- 3) Повышение качества результатов образования.
- 4) Положительная индивидуальная динамика образовательных результатов.

- 5) Результативность индивидуальной работы с педагогами (динамика личностного развития педагогов, результаты внеурочной и воспитательной деятельности, уменьшения профессиональных дефицитов, степень реализации ИТР, оценка субъективного отношения к достигнутым результатам).
- 6) Удовлетворённость родителей качеством образования и созданными в школе условиями.
- 7) Удовлетворённость учащихся условиями учебно-воспитательного процесса.
- 8) Удовлетворённость педагогов работой в ОУ.
- 9) Количество педагогов, у которых вырос коэффициент внутренней мотивации.
- 10) Количество мероприятий, повышающих корпоративный дух.
- 11) Степень вовлечённости педагогов в мероприятия, повышающие корпоративный дух.
- 12) Увеличение процента педагогов, повысивших квалификацию.
- 13) Увеличение процента педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах.

3.3. Для оценки результатов используются анкеты он-лайн опросы на сайте школы, собеседования с педагогами.

3.4. После оценки результатов вносятся изменения в мотивационные карты работников.

4. Планируемые результаты инновационной деятельности

В результате реализации подпроекта планируется получить следующие результаты:

1. Прошедший экспертизу **кейс документов** проекта развития профессиональной среды в школе как условия обеспечения профессионального роста педагогических работников.

2. Аналитический отчет по итогам реализации инновационного подпроекта.
3. Методические разработки и сценарии проведение конкурсов профессионального мастерства в рамках ОУ.
4. Методическая разработка по составлению индивидуальных образовательных траекторий на основе «планетарной модели».
5. Апробированный план реализации внедрения механизма внутришкольного сопровождения и методической поддержки профессиональной деятельности педагогических работников.