ЗАЯВКА НА УЧАСТИЕ В КОНКУРСЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ

1. Информация об образовательной организации – участнике конкурса

- Полное наименование образовательной организации.
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Гимназия № 67 Петроградского района г. Санкт-Петербурга

- ФИО руководителя образовательной организации
Тимерманис Валентина Анатольевна.

- Телефон/факс образовательной организации.
8 (812) 417-62-04

- Адрес электронной почты образовательной организации.
gimnazia_67@mail.ru

- Адрес сайта образовательной организации в Интернете (с указанием страницы, на которой размещена информация об инновационном продукте)
http://gymnasia67.narod.ru
аннотация http://gymnasia67.narod.ru/innov/annotacija_k_innovacionnomu_produktu.pdf
заявка http://gymnasia67.narod.ru/innov/zajavka_na_uchastie_v_konkurse_ip.pdf

- Информация о форме инновационной деятельности, осуществляемой образовательной организацией, в результате которой создан инновационный продукт, предъявляемый на конкурс:
Инновационный продукт – модель сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов «РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества» - создана в результате реализации Программы развития ГБОУ Гимназии № 67 за период 2016-2017 гг.

2. Информация об инновационном продукте
- Наименование инновационного продукта.
Модель сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов «РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества»
- Автор/авторский коллектив
Тимерманис Валентина Анатольевна, директор Гимназии № 67
Купирова Елена Анатольевна, заместитель директора

- Форма инновационного продукта*

Учебное пособие	
Методическое пособие	
Учебно-методическое пособие	
Методические материалы, рекомендации	
Учебно-методический комплект (комплекс)	
Программа	
Технология	
Модель	V
Сайт	
Программное обеспечение	
Диагностические, контрольно-измерительные материалы	
Иное (указать, что)	

- Тематика инновационного продукта*:

Развитие профессионального образования	
Развитие дошкольного образования	
Развитие общего образования	
Развитие дополнительного и неформального образования и социализации детей	
Выявление и поддержка одаренных детей и молодежи	
Реализация моделей получения качественного дошкольного, общего и дополнительного образования детьми-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья	
Развитие кадрового потенциала системы дошкольного, общего и дополнительного образования детей	V
Развитие системы оценки качества образования и информационной прозрачности системы образования	
Вовлечение молодежи в социальную практику	

- Номинация*

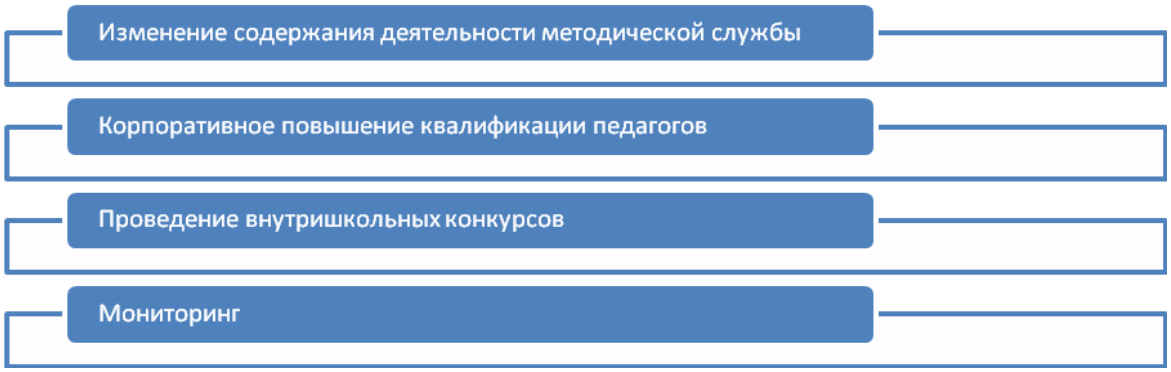
Образовательная деятельность	
Управление образовательной организацией	V

3. Описание инновационного продукта

- Ключевые положения, глоссарий.

С целью развития кадрового потенциала системы общего образования детей в Гимназии № 67 разработана и успешно применяется модель сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов **«РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества».** Структура модели представлена на схеме.

Модель сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов «РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества»



Комментарий к модели

1) Изменение содержания деятельности методической службы

Представим основные концептуальные положения развития методической службы в условиях введения Профессионального стандарта «Педагог», ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО.

Цель методической службы – организация обучения педагогов, стимулирование самообразования. Ведущие подходы – системно-деятельностный, технологический, личностно-ориентированный, компетентностный. Новая модель методической службы должна базироваться на следующих принципах:

1. Принцип учета «зоны ближайшего развития». Реализация принципа предполагает: изучение профессиональных трудностей педагога при внедрении ФГОС; оказание помощи

педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем; определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации; составление программы профессионального роста педагога; систематическую рефлексию реализации программы.

2. Принцип стимулирования творческого роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов. Реализация принципа предполагает: систематическое отслеживание результатов деятельности, объективную оценку профессионального роста педагогов; показать образец решения проблемы для коллег; определение системы средств, побуждающих каждого педагога к поиску и творчеству; разработку положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов; поддержку, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.
3. Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы. Реализация принципа предусматривает: изучение профессиональных проблем, интересов, потребностей педагогов, их классификацию и определение типичных запросов педагогов; определение востребованной различных групповых форм методической работы; предоставление возможности каждому педагогу выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, на курсах и в других формах методической работы; возможность самому педагогу предложить индивидуальную форму повышения квалификации.
4. Принцип непрерывности и преемственности предусматривает обеспечение целостности, систематичности методической деятельности в ОУ; координацию, согласованность деятельности всех субъектов внедрения ФГОС; сохранение традиций ранее используемых эффективных форм методической работы, а также внедрение новых; учет опыта, уровня подготовленности педагога, а также определение перспектив его профессионального роста, выбор форм и методов методической работы, обеспечивающий развитие творческих способностей и предусматривающий большую самостоятельность и ответственность педагога.

Для повышения эффективности методической работы на уровне образовательной организации реализованы следующие направления.

1. Маркетинг в методической работе посредством изучения профессиональных затруднений управленцев и педагогов.

В результате маркетинговых исследований появляется возможность прогнозировать потребности педагогов в методических услугах, формировать заказ на конкретные образовательные программы повышения квалификации, отслеживать динамику изменений образовательных потребностей в текущем и перспективном режиме, создавать оптимальные условия непрерывного повышения квалификации педагогов.

2. Сетевая организация единого методического пространства.

Сетевая организация методической работы предполагает преодоление автономности и закрытости профессиональных объединений (школьное методическое объединение, школьный научно-методический совет, экспертных советов, творческих, проектных групп и др.); взаимодействие профессиональных объединений на принципах социального партнерства; выстраивание прочных горизонтальных связей между профессиональными сообществами.

К преимуществам сетевой организации методической работы относятся: более полное обеспечение информационной поддержки образовательной, научной, инновационной и методической работы в образовательной организации; повышение эффективности использования разных ресурсов и обеспечение равной возможности пользования ими; расширение возможностей для повышения профессионального уровня учителей в соответствии с требованиями ФГОС ОО к кадровым и информационно-методическим условиям.

В результате сетевой организации методической работы увеличивается взаимодействие субъектов, возрастает продуктивность и качество работы; создаются условия для профессионального роста педагогических кадров, освоения передового педагогического опыта.

3. Построение личностно-ориентированной модели непрерывного профессионального образования

Реализация личностно-ориентированной модели повышения квалификации способствует созданию развивающей образовательной среды, обеспечивающей реализацию потенциала конкретного учителя, конкретного педагогического коллектива в соответствии с личностными запросами; предоставляющей возможности для личностного и профессионального самосовершенствования каждого учителя за счет предложения инвариантных и вариативных курсов, модульных образовательных программ, программ дистанционного обучения.

Современный менеджмент при анализе подходов к корпоративному обучению, отмечает, что в русле андрогогической концепции образования взрослых именно формы коллективной и групповой кооперативной деятельности рассматриваются как наиболее эффективные для развития индивидуальности, поскольку наиболее эффективные изменения в психике человека происходят не в индивидуальной деятельности, а в групповом взаимодействии. Следовательно, задача развития индивидуальности учителей, их профессионального роста требует организовать групповые формы обучения, обеспечивающие совместно-разделенную деятельность участников.

Обратим внимание на то, что в современных условиях школа не сможет развиваться без создания и освоения новой практики образования, в которой учитель оказывается активно действующим лицом на всех этапах образовательного процесса. Одним из путей помощи педагогическим коллективам в решении этих вопросов является организация корпоративного обучения – повышение квалификации на рабочем месте, непосредственно в школе. В корпоративной образовательной программе учитываются конкретные условия деятельности образовательной организации, реальное состояние процесса образования, имеющиеся в школе административные, кадровые, исследовательские и мультимедийные ресурсы.

2) **Корпоративное повышение квалификации педагогов**

Программа корпоративного повышения квалификации представлена в Приложении 1. Осуществлять повышение квалификации могут как приглашенные из РГПУ им. А.И. Герцена, СПбАППО, ИМЦ района, ЛГУ им. А.С. Пушкина и др., так и администрация и ведущие учителя ОУ. Программа корпоративного повышения квалификации педагогов является самой важным компонентом инновационного продукта.

3) **Проведение внутришкольных профессиональных конкурсов**

Общественное признание, самореализация в профессии, ситуация успеха являются важными стимулами мотивации, поэтому участие в профессиональных конкурсах рассматривается как важный механизм формирования мотивации и повышения квалификации педагогических кадров. На базе ОУ проводятся профессиональные конкурсы различной направленности:

- конкурс на лучшее методическое объединение,
- конкурс классных руководителей,
- конкурс учебных кабинетов,
- конкурс на лучший урок в рамках школьного Фестиваля открытых уроков,
- конкурс на лучшее внеурочное занятие и пр.

Победители и призеры конкурсов награждаются Дипломами, получают денежные призы; участники конкурсов получают дополнительные баллы, отражающиеся в стимулирующих надбавках.

4) **Мониторинг профессиональной компетентности учителя на уровне образовательной организации –** важная часть модели повышения квалификации, позволяющая выявлять реальную ситуацию и принимать необходимые меры для ее коррекции.

ГЛОССАРИЙ

Компетентность - интегральная профессионально-личностная характеристика, определяющая готовность и способность выполнять педагогические функции в соответствии с принятыми в конкретно-исторический момент нормами, стандартами, требованиями.

Корпоративное повышение квалификации педагогов – процесс, инициированный и управляемый самой образовательной организацией, основанный на стремлении к эффективной деятельности организации в целом и самореализации каждого педагога в отдельности.

Конкурс профессиональный – 1) соревнование, призванное выявить среди его участников победителя; 2) средство обмена профессиональным опытом; 3) механизм формирования профессиональной мотивации.

Методическая служба – гибкая развивающаяся внутришкольная структура обеспечения, разработки и внедрения современных педагогических технологий в учебно-воспитательный процесс образовательного учреждения.

Мотивация персонала – стимулы, побуждающие к эффективной профессиональной деятельности. Среди стимулов выделяют материальные (денежные средства, ценные подарки) и нематериальные (реализация социальных и психологических потребностей персонала в признании, самоутверждении, самореализации).

Эффективность – оптимальное соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

- **Обоснование инновационного характера предлагаемого продукта, включая аналоговый анализ, содержащий перечень материалов (продуктов), аналогичных представляемому инновационному продукту (например, по названию, смыслу, ключевым словам, содержанию и т.п.), сопоставление найденных аналогов с предлагаемым инновационным продуктом, выводы (с указанием отличий инновационного продукта от аналогов).**

Модель сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов «**РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества»** включает четыре блока: **Изменение содержания деятельности методической службы, Корпоративное повышение квалификации педагогов, Организация и проведение внутришкольных профессиональных конкурсов, Мониторинг.**

Содержание деятельности методической службы включает три основных направления:

- маркетинг в методической работе посредством изучения профессиональных затруднений управленцев и педагогов,
- сетевая организация единого методического пространства,
- построение личностно-ориентированной модели непрерывного профессионального образования.

Внутришкольная программа повышения профессиональной компетентности состоит из трех частей: часть 1 «Становление профессиональной компетентности» ориентирована на работу с молодыми и малоопытными учителями; часть 2 «Развитие профессиональной компетентности» предназначена для всего педагогического коллектива; часть 3 «Мониторинг развития профессиональной компетентности педагога».

Часть 1. Становление профессиональной компетентности.

АННОТАЦИЯ

Программа предназначена для оказания помощи молодым и малоопытным учителям. В программе раскрываются основные темы, содержащие комплекс теоретических и практических вопросов по основным вопросам профессиональной деятельности учителя, по неделям и месяцам представлено содержание работы с начинающими учителями. Хронологическое распределение материала является примерным. Программа рассчитана на 2 года. Деятельность молодого учителя сопровождается заместителями директора по УВР, ВР и НМР, председателем МО, педагогом-

психологом ОО, председателем совета трудового коллектива ОО и назначенным в качестве тьютора опытным педагогом.

Часть 2 «Развитие профессиональной компетентности учителя»

АННОТАЦИЯ

Программа предназначена для внутришкольного повышения квалификации учителей по введению ФГОС и внедрения профессионального стандарта «Педагог». В программе раскрываются основные темы, содержащие комплекс теоретических и практических вопросов по основным требованиям ФГОС к результатам обучения в начальной и основной школе и их реализация в учебно-методических комплектах. Большое внимание уделяется метапредметным результатам обучения, которые основываются на овладении универсальными учебными действиями. Программа имеет модульное построение и содержит два основных модуля**: базовый,** ориентированный на фронтальное обучение всех педагогов ОО**; вариативный**, предполагающий работу в методических объединениях и / или творческих группах.

Важными компонентами модели сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов «**РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества»** являются проведение внутришкольных профессиональных конкурсов и мониторинг профессиональных затруднений и потребностей.

В 2013 году победителем конкурса инновационных продуктов стала модель внутрифирменного обучения «Повышение уровня ИКТ-компетентности учителей для организации педагогической деятельности в информационно-образовательной среде посредством технологии каскадного обучения», созданная авторским коллективом под руководством Мыловой И.Б., д.п.н., заведующей кафедрой инновационных образовательных технологий СПб АППО.

Принципиальными отличиями представленной модели сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов «**РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества»** является следующее:

1) модель «РОСТ» является гибкой и вариативной, поскольку реализуется на трех уровнях: уровне ОУ, уровне МО, уровне конкретного педагога;
2) модель «РОСТ» ориентирована на систематическую работу по развитию профессиональной компетентности педагогов в соответствии с особенности педагогического коллектива ОО, требованиями профессионального стандарта «Педагог» и ФГОС;
3) модель «РОСТ» учитывает современную ситуацию, когда на работу в школу приходят молодые и малоопытные учителя, специалисты, прошедшие краткосрочное обучение по программам профессиональной переподготовки, которые требуют специального профессионального сопровождения;
4) модель «РОСТ» учитывает объективную занятость педагогов и предполагает проведение одного занятия в месяц, что также обеспечивает возможность закрепления полученных знаний как на самом занятии, проведенном в активной форме, так и в деятельности с обучающимися;
5) модель «РОСТ» учитывает необходимость создания для учителя ситуации успеха, что достигается организацией внутришкольных профессиональных конкурсов.

- Обоснование значимости инновационного продукта для решения актуальных задач развития системы образования Санкт-Петербурга в соответствии с целями выбранного раздела Программы.

Существующая система повышения квалификации имеет ряд недостатков.

1) Недостаточное количество групп, что приводит к большим трудностям в получении места в группе по желаемой образовательной программе.
2) Недостаточная гибкость реализуемых образовательных программ, низкий уровень учета образовательных потребностей слушателей групп повышения квалификации.
3) Недостаточный уровень связи образовательной программы повышения квалификации и практики деятельности образовательной организации.

4) Объективная невозможность выстраивания индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации на базе СПб АППО, ИМЦ, РЦОК и т.д. каждым педагогом

Именно поэтому модель сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов «**РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества»**, ориентированная на конкретных педагогов конкретного ОУ, является значимой для решения актуальных задач развития системы образования Санкт-Петербурга в целом и конкретного ОУ в частности. Внутришкольные конкурсы профессионального мастерства, являющиеся составной частью модели корпоративного повышения квалификации, являются важным механизмом мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию, поскольку именно в корпоративном конкурсе на уровне ОУ педагог более успешен, чем в конкурсе на уровне района, города, РФ. Ситуация успеха для учителя не менее важна, чем для ученика.

- Обоснование актуальности результатов использования инновационного продукта для развития системы образования Санкт-Петербурга (образовательных, педагогических, социальных, экономических и др.).

В результате использования инновационного продукта – модели сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов «**РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества» -** в школах Санкт-Петербурга:

- будет создана гибкая и вариативная система корпоративного повышения квалификации педагогов;
- будет повышена мотивация педагогических кадров к профессиональной деятельности;
- в школе образуется эффективная педагогическая практика, реально способствующая успешному обучению и воспитанию учащихся;
- будут введены новые формы профессиональной деятельности педагогов;
- произойдет активное включение педагогов в инновационную деятельность;
- будет существенно оптимизирована система здоровьесберегающей профессиональной деятельности, способствующей профилактике профессионального выгорания.

Использование инновационного продукта позволит существенно изменить удовлетворенность образовательным процессом:

- обучающихся - за счет активного использования новых форм проведения уроков, занятий по внеурочной деятельности;
- родителей - в связи с большим вниманием к индивидуальным особенностям ребенка, процессу формирования его личности;
- педагогов - рост профессиональной мотивации и профессиональной компетентности;
- общества - которое получит эффективную комплексную модель реализации основных приоритетных задач образования в логике модернизации образования в РФ и Санкт-Петербурге.

- Обоснование готовности инновационного продукта к внедрению в системе образования Санкт-Петербурга.

Инновационный продукт – модель сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов «**РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества» -** полностью готов к внедрению в системе образования Санкт-Петербурга:

1. Продукт содержит конкретную программу сопровождения молодых и малоопытных педагогов в течение двух лет.

2. Продукт содержит программу корпоративного повышения квалификации педагогов, включающую базовый и вариативный модули.

3. Продукт содержит обоснование этапов мониторинга становления профессиональной компетенции педагогов, анкету / самоанализ профессиональной деятельности.

- Обоснование рисков внедрения инновационного продукта в системе образования Санкт-Петербурга.

Риски внедрения модели сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов «**РОСТ: развитие образованности, самостоятельности, творчества»**	Пути преодоления рисков
Педагогический консерватизм, неготовность к введению инноваций	Обучение с целью повышения профессиональной компетентности, групповая деятельность в процессе обучения, наличие реальных результатов в образовательной практике, введение стимулирующих надбавок за участие в инновационной деятельности
Личностные факторы, боязнь роста интенсификации труда и нивелирования наработанного опыта	Создание атмосферы профессионального комфорта, привлечение опытных учителей к деятельности в качестве тьюторов и преподавателей в рамках корпоративного повышения квалификации, членов жюри школьных конкурсов
Подбор преподавателей для проведения корпоративного обучения	Заключение договоров с СПб АППО, РГПУ им. А.И. Герцена, ЛГУ им. А.С. Пушкина, районными ИМЦ, использование потенциала администрации и педагогических кадров ОУ

Представляя заявку на конкурс, гарантируем, что авторы инновационного продукта:

- согласны с условиями участия в данном конкурсе;
- не претендуют на конфиденциальность представленных в заявке конкурсных материалов и допускают редакторскую правку перед публикацией материалов;
- принимают на себя обязательства, что представленная в заявке информация не нарушает прав интеллектуальной собственности третьих лиц.

_____ В.А. Тимерманис

подпись автора/ов инновационного продукта — расшифровка подписи

_____ Е.А. Купирова

подпись автора/ов инновационного продукта — расшифровка подписи

_____ В.А. Тимерманис

подпись руководителя образовательной организации — расшифровка подписи

М.П. «_____»_____20__г.

* Отметка делается только в одном из представленных полей