|  |  |
| --- | --- |
| УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ  АДМИНИСТРАЦИИ  АФАНАСЬЕВСКОГО РАЙОНА  КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ  МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  УЧРЕЖДЕНИЕ  **СРЕДНЯЯ**  **ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ**  **ШКОЛА**  **с.ГОРДИНО**  АФАНАСЬЕВСКОГО РАЙОНА  КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ  613094,Кировская область.,  Афанасьевский р-он  с.Гордино, ул.Мира, д.34  Тел. 2-43-61  «\_\_\_15\_»\_\_\_\_\_\_09\_\_\_\_\_\_20\_\_22\_г  №\_\_\_34\_\_\_\_\_\_\_  На № \_\_\_\_\_\_\_\_ |  |

В Координационный совет

при министерстве образования

Кировской области по вопросам

формирования и функционирования

региональной инновационной инфраструктуры

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Заявка организации-соискателя**

**на присвоение статуса региональной инновационной площадки**

**1. Сведения об организации-соискателе**

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  средняя общеобразовательная школа с. Гордино Афанасьевского района Кировской области |
| Юридический адрес организации-соискателя | 613094 Кировская область Афанасьевский район с. Гордино улица Мира, д.34 |
| Должность, фамилия, имя, отчество руководителя | Директор Гордина Валентина Михайловна |
| Телефон, адрес электронной почты, сайта | Телефон (факс): 8-83331-24361;  [gordinoshkola@yandex.ru](mailto:gordinoshkola@yandex.ru) |
| Дата и номер документа с решением органа самоуправления организации-соискателя на участие в реализации проекта | Протокол педагогического совета № 3 от 07.09.2022г. |

**2. Сведения о проекте организации-соискателя**

|  |
| --- |
| Название проекта (программы) |
| ***Модель методического сопровождения профессионального развития педагогов в условиях сельской школы*** |
| Основная идея (идеи), цели и задачи предлагаемого проекта (программы) |
| **Основная идея:** повышение профессиональной компетентности и формирование профессиональной команды педагогов, связанных общностью мотивов, целей, ценностей педагогического труда.  **Цель:** создание условий для непрерывного совершенствования деятельности педагогических работников, приведение её в соответствие с современными достижениями науки и практики через модель методического сопровождения профессионального развития педагогов в условиях сельской школы  **Задачи:**   1. Выявить уровень владения методическими и предметными компетенциями через участие в региональной и федеральной диагностике компетенций. 2. Создать и реализовать индивидуальные образовательные маршруты с учетом выявленных дефицитов, используя ресурсы ОО, региональной и муниципальной методической службы, ИРО Кировской области). 3. Разработать новые формы совместной деятельности, направленные на повышение профессиональной компетентности педагога. 4. Разработать **Модель** методического сопровождения профессионального развития педагогов в условиях сельской школы   с учетом традиционных форм совместной деятельности, направленной на повышение профессиональной компетентности педагога в образовательном учреждении.   1. Разработать и апробировать новые форм повышения профессиональной компетентности. 2. Сформировать базу практических рекомендаций от участников проекта по дальнейшему его развитию, опубликовать опыт разработки и внедрения модели в методических сборниках. 3. Поддерживать профессиональный уровень персонала и знакомить его с современными достижениями педагогической науки, новыми технологиями, изменениями социально-экономической обстановки и правовых условий. 4. Определить систему диагностики, критерии и показатели   оценки уровня личностной и профессиональной готовности педагогов к совершенствованию компетентности в соответствии с новыми целями и задачами образования. |
| **Краткое обоснование актуальности проекта (программы)** |
| На сегодняшний день остаётся проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, готовностью к внедрению новых технологий, креативностью, умению вести инновационную, экспериментальную и опытную работу. Необходима систематическая работа, организованная с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, которая позволит вывести их на более высокий уровень.  Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» определяет: «Важным фактором, неблагоприятно влияющим на качество образования, распространение современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала на всех его уровнях…».  **Таким образом, реализация современных стандартов невозможна без качественного изменения деятельности педагогов**. В связи с этим, деятельность по развитию кадрового потенциала образовательного учреждения должна стать одним из основных направлений работы администрации и педагогического коллектива школы.  В новых условиях особую актуальность приобретает формирование и обеспечение объективных механизмов оценки профессиональных компетенций педагогов, стимулирование их к непрерывному профессиональному росту, формирование единой системы научно методического сопровождения на основе уровневой диагностики. |
| **Краткое обоснование его значимости для развития региональной системы образования** |
| Профессиональное развитие педагогов в условиях сельской местности – очень сложный вопрос, несущий за собой ряд проблем. Во-первых, это старение педагогических кадров. Отсюда вытекает вторая проблема: трудности с овладением новых технологий, в том числе ИКТ. Третья проблема – нежелание меняться. Данными проблемами охвачено большинство сельских школ Кировской области. Как разрешить данные проблемы, какие пути решения существуют? Именно над этими вопросами работает наша образовательная организация. Поэтому создание модели методического сопровождения профессионального развития педагогов будет актуальна и для развития системы образования Кировской области. |
| **Описание опыта, достижений организации в заявленной тематике** |
| Администрация школы и методическая служба постоянно работают над вопросом методического сопровождения профессионального развития педагогов. В школе разработана программа «Развитие кадрового потенциала в условиях сельской школы», которая стала победителем в смотре-конкурсе достижений на районном образовательном форуме в 2021 году. На первом этапе реализации программы был проведён анализ кадровой политики и профессионального обучения педагогов. Штатное число педагогических сотрудников ОУ в текущем учебном году составляет 25 человек. Проанализируем качественный состав педагогических кадров по полу, возрасту, стажу, образованию, квалификации.  Из 25 учителей учреждения 3 - педагоги-мужчины, что составляет 12%, 22-женщины (88%). Средний возраст педагогов составляет 45,5 лет, самому молодому педагогу- 26 лет, самому старшему – 77 лет. Из 25 педагогов высшее образование имеют 21 человек (84%), среднее специальное – 4 человека (16%). Высшую категорию имеют 10 педагогов (40%), первую категорию – 13 педагогов (52%), соответствие занимаемой должности – 2 педагога (8%). Категорийность составляет 92%. 21 педагог школы (84%) – выпускники, работающие в родной школе, поддерживающие и приумножающие традиции, опыт, авторитет передовых педагогов. Этот факт ещё говорит о том, что администрация школы работает над «выращиванием» собственных кадров.  Рисунок 1 – Качественный состав педагогических работников по возрасту  Возрастная структура коллектива такова, что больший удельный вес в 2020-22 годах составляли работники от 36 до 50 лет. Эта тенденция наблюдается на протяжении трех лет. С другой стороны, наметилась также тенденция к тому, что начинает уменьшаться доля людей моложе 35лет, а людей старше 50, наоборот становится больше. В связи с этим возникает, с одной стороны, необходимость привлечения молодых педагогов в ОУ, с другой – организация наставничества и передача опыта более молодым сотрудникам. Хотя в настоящее время свободных вакансий в школе нет.  Разделение персонала на категории, связанные со стажем работы в организации, уже на данном этапе свидетельствует о низком уровне текучести кадров (рисунок3). Так как наибольшая доля сотрудников (16 человек) в организации работает более 20-30 лет. (рис. 3).  Рисунок3 – Качественный состав педагогических работников по стажу  работы  Все выше перечисленное свидетельствует о достаточно высокой квалификации работников. Положительная тенденция сохраняется в течение трех лет.  Качественные изменения состава педагогических кадров за последние 3 года: вырос показатель категорийности педагогов с 72% до 92%, растет доля аттестованных педагогов на высшую (было 6, стало 10) и первую (было 10, стало – 13) категории, что свидетельствует о наличии потенциала педагогических кадров для развития учреждения.  Для оценки кадрового потенциала работников была проведена методика В.И. Зверевой и Н.В. Немовой «Оценка уровня готовности педагога к развитию». Данная методика состоит из двух анкет. Анкета №1 позволяет выявить способность педагога к саморазвитию, анкета № 2 позволяет выявить факторы, стимулирующие обучение, развитие и саморазвитие педагога и факторы, препятствующие обучению, развитию и саморазвитию педагога.  Из 25 педагогов было опрошено 22 человека, что составляет 88 %. Полученные результаты свидетельствуют о том, что 81% педагогических работников готовы к саморазвитию, 19% - находятся на стадии активного развития, следовательно, готовы обучаться и применять свои знания на практике.  В результате анализа анкеты № 2, были выявлены факторы, которые в большей степени, с одной стороны, являются для педагогов стимулирующими, с другой стороны, препятствующими обучению, развитию и саморазвитию.  На втором этапе реализации программы особое внимание уделяется повышению квалификации и росту профессионализма педагогов. Повышение квалификации педагогического персонала – это обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям.  Повышение квалификации педагогических работников осуществляется как в ИРО Кировской области, так и в других организациях, а также в рамках региональных инновационных площадок.  В настоящее время в школе сложилась определенная система повышения квалификации педагогов, включающая в себя организацию методической работы. В учреждении созданы и успешно функционируют 5 методических объединений (социально-гуманитарное, естественно-математическое, начальных классов, спортивно-оздоровительное, классных руководителей), временные творческие группы, педагогический совет, методический совет.  Вне организации обучение и повышение квалификации осуществляется на краткосрочных и долгосрочных курсах повышения квалификации, на курсах переподготовки кадров, семинарах, дистанционно.  Таким образом, действующую курсовую подготовку имеют 24 человека, то есть 96 % от общего количества педагогов. Не имеет курсовой подготовки молодой специалист (проходила обучение в магистратуре).  Педагоги обучаются на долгосрочных и краткосрочных курсах повышения квалификации. Обучение, как правило, в последнее время осуществляется дистанционно. С одной стороны это удобно, не нужно выезжать, не нужно делать замену уроков; с другой стороны, на учителя повышается нагрузка, мало практики во время прохождения таких курсов.  Одной из самых распространенных форм обучения внутри организации являются семинары и педсоветы. В школе проводятся теоретические, практические и психолого-педагогические семинары, практикумы, заседания методобъединений.  Во время каникул в рамках педагогических советов педагоги проводят мастер-классы для своих коллег. Формат мастер-класса предполагает информационное представление методов, приемов, форм деятельности, которые удаются педагогам, и они обучают других этим методам, приемам и формам. Это эффективная форма профессионального обучения как учителя, проявляющего активность в поиске путей для роста своего педагогического мастерства, так и для учителя, который пассивно относится к своему профессиональному развитию.  Ещё одной формой повышения квалификации является самообразование педагога. Самообразование является средством самовоспитания, поскольку способствует выработке целеустремлённости, настойчивости в достижении цели, внутренней организованности, трудолюбия и других моральных качеств. Педагоги самостоятельно изучают научную, научно-популярную, учебную литературу и др., используют разнообразные вспомогательные средства: просмотр телепередач, участие в вебинарах, сетевых сообществах, использование информации сети Интернет, консультации специалистов и т.д. Наиболее интересные находки педагоги публикуют в Беседе, в ВК, часто с обсуждениями.  Особое внимание уделяется аттестации педагогов. В конце учебного года составляются графики прохождения курсовой подготовки и аттестации. В начале учебного года проводится методический семинар для аттестующихся педагогов, где разъясняются все вопросы, связанные с аттестацией. Обязательно проводятся индивидуальные консультации, где просчитываем баллы, отмечаем, над чем следует ещё поработать: пройти курсы, написать статью, обобщить опыт, подготовить выступление, поучаствовать в конкурсе и т.д. За весь период работы ни разу ни одна работа не была возвращена, все педагоги проходят аттестацию на соответствующую категорию. Благодаря этому ежегодно растет категорийность педагогов.  Невозможен рост педагога без участия в профессиональных конкурсах. Для этого заранее составляется план участия педагогов в конкурсах профессионализма. Наш принцип – не оставлять педагога при подготовке к конкурсу без поддержки. Во время подготовки организуются временные творческие группы: кто-то помогает создать и наполнить сайт, кто-то помогает создать визитную карточку, кто-то помогает в разработке урока и мастер-класса. Затем обязательно просматриваем подготовленное занятие или урок, анализируем, делаем выводы – что получилось, а что необходимо поменять. На коллегах конкурсанты показывают свои мастер-классы. Здесь идет и тренировка участника, и обогащение опытом других педагогов. Именно поэтому победа педагога на конкурсе – это и заслуга коллектива.  **Работа над развитием кадрового потенциала помогает достичь высоких результатов в профессиональных конкурсах и олимпиадах, в которых участвуют наши педагоги:**  - команда педагогов – победитель полуфинала Всероссийского профессионального конкурса «Флагманы образования. Школа» в Приволжском федеральном округе (2022);  - победитель Всероссийского конкурса «Навигаторы детства» ( 2022);  - Победитель Всероссийского форума классных руководителей (2022);  -победитель регионального конкурса «Учитель года» (2021 год);  -2 победителя регионального этапа 15 ежегодного Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя» (2020 год);  -победители и призеры всероссийской предметно-методической олимпиады ИРО Кировской области (2018 год – 5 чел.; 2019 год – 4 чел.; 2020 год – 2 чел., 2021 – 2 чел; 2022 – 2 чел);  2 призера областного конкурса методических разработок «Через игру к правовому воспитанию» (2019 год);  победители всероссийского конкурса профессионального мастерства педагогических работников, приуроченного к 130-летию со дня рождения А.С. Макаренко (2019 год – 8 чел.);  призеры и победители областного конкурса «Воспитать человека» (2018 год – 1 чел.; 2019 год –  1 чел.; 2021 год – 4 чел);  На протяжении 4-х лет школа являлась региональной инновационной площадкой ИРО Кировской области (2016 – 2020 гг.). В 2017 году школа заняла 2 место на Фестивале региональных инновационных площадок.  С 2021 года школа является Федеральной инновационной площадкой ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования».  МБОУ СОШ с. Гордино является победителем окружного и областного конкурса «Красивая школа» (2018, 2019, 2020 гг.).  Также школа является победителем регионального конкурса на оборудование юнармейского класса, проводимого по инициативе депутата Государственной Думы Р.А. Азимова (2020 год).  Школьный краеведческий музей является:  призером областного конкурса «Лучший школьный музей» в рамках федерального проекта «Историческая память» (2018 год);  победителем регионального грантового конкурса «Память сердца», проводимого по инициативе депутата Государственной Думы  Р.А. Азимова (сентябрь 2019 года), Всероссийского педагогического конкурса «Гражданско-патриотическое воспитание молодого поколения», проводимый Фондом образовательной и научной деятельности 21 века (апрель 2020 года); по итогам работы за 2020 год стал призером регионального конкурса «Лучший музей», посвященного увековечению памяти защитников Отечества и совершенных ими подвигах, проводимый по инициативе министерства образования Кировской области. А также отмечен Дипломом (специальный приз) народного патриотического конкурса «Живу. Горжусь. Выбираю!» (июнь 2021). |
| **Срок реализации проекта (программы)** |
| 2,5 года |
| **Участники проекта (программы)** |
| Педагоги, родители, учащиеся, члены социума |
| **Организации-партнеры, принимающие участие в реализации проекта (программы)** |
| УО администрации Афанасьевского района; Дом детского творчества пгт. Афанасьево; Дом культуры с. Гордино |
| **Краткое описание ожидаемых результатов проекта (программы)** |
| В результате работы над программой мы ожидаем следующие результаты:   1. Повышение уровня профессионализма педагогов (аттестация на квалификационные категории, участие в конкурсах профессионального мастерства, представление опыта педагогами школы на районном, региональном, федеральном уровнях) 2. Внедрение инноваций и нововведений 3. Качественно сформированный творчески работающий коллектив. 4. Осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов. 5. Разработка туров выходного дня для педагогов, классных руководителей, учащихся и родителей. 6. Создание Школьного клуба путешественников и туристических кружков. 7. Проведение внутренней экспертизы полученных результатов проекта. 8. Формирование базы практических рекомендаций от участников проекта по дальнейшему его развитию. 9. Публикация 2 статей по теме проекта в профильных СМИ и в профессиональных сообществах. 10. Повышение уровня удовлетворенности родителей качеством образования. |
| **Краткое описание ожидаемых продуктов инновационной деятельности** |
| -Видеоролик о результатах деятельности РИП;  -Разработаны и опубликованы продукты инновационной деятельности в официальных сборниках, журналах, в том числе электронных;  -методические рекомендации по созданию и внедрению модели методического сопровождения профессионального развития педагогов;  - конструктор позитивного имиджа педагога;  - маршрут выходного дня |
| **Основные потребители (организации, группы граждан) результатов проекта (программы)** |
| Педагогические работники, родители, учащиеся |
| **Предложения по распространению и внедрению результатов / продуктов проекта (программы) в массовую практику, региональную систему образования** |
| Данная программа может быть успешно апробирована в системе непрерывного образования, является легко тиражируемым и может стать инструментом любой школы для развития учительских базовых компетенций, востребованных в современном образовательном и воспитательном процессе. |
| **Перспективы развития проекта (программы)** |
| В дальнейшем предполагаем продолжить работу над программой, выйти на новый уровень и развивать модель профессионального развития педагогов через неформальные образовательно-туристические практики и экскурсии |
| **Возможные риски внедрения инновации и возможности их минимизации** |
| - Недостаточное финансирование;  -Профессиональное выгорание;  -Низкая мотивация на профессиональное развитие;  -Бюрократическая система управления в образовании;  -Старение педагогических кадров |

**3. Кадровое обеспечение проекта (программы)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ф.И.О. сотрудника | Должность, ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), квалификационная категория (при наличии) | Функционал сотрудника в проекте (программе) |
| Гордина В.М. | директор | Координируют деятельность всех участников образовательного процесса, обеспечивают своевременную отчетность о результатах апробации, делают выводы об эффективности проделанной работы, вносят коррективы, обеспечивают создание условий для реализации проекта, проводят мониторинг результатов апробации, вырабатывают рекомендации на основании результатов апробации. |
| Варина С.Г. | заместитель директора по УВР |
| Белёва Г.Н. | Советник директора по воспитательной работе | Обеспечивают предоставление всех необходимых для апробации содержательных материалов, изучение всеми участниками апробации документов, проведение семинаров и совещаний с участниками апробации в рамках инструктивно-методической работы на опережение, распространение опыта участников апробации на разных уровнях, оказание консультативной и методической помощи учителям. |
| Макарова Н.П. | Педагог-психолог |
| Гордина Е.Г. | Учитель биологии |
| Белёва Н.А. | Учитель русского языка и литературы |
| Учителя-предметники |  | Изучают документы, используют новые технологии в учебной и воспитательной деятельности, организуют проектную и исследовательскую деятельность, обеспечивают взаимодействие с родителями |

**4. Этапы реализации проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этап, цель этапа | Сроки реализации этапа | Результат |
| **1 этап - подготовительный** | 01.09.2022-31.01.2023 | составление пер - спективного плана по реализации программы, анализ кадровой политики в ОО, создание методического совета по данной проблеме; анкетирование педагогов, родителей и учащихся. |
| **2 этап - основной** | 01.02.23 – 31.08.2024 | Проведение педсоветов, обучающих семинаров, мастер-классов, конференций по совершенствованию профессионального мастерства педагогов, формированию у педагогов потребности в творчестве, развитию находчивости, сообразительности, нестандартности мышления; вовлечение педагогов в коллективную деятельность, развитие умений и желания взаимодействовать друг с другом для решения нестандартных ситуаций; создание благоприятных условий для общения и взаимодействия педагогов.  Прохождение курсовой подготовки, аттестации.  Участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах. |
| **3 этап -заключительный** | 01.09.24 - 31.12.2024 | Подведение итогов программы, проведение итогового опроса педагогов, родителей, учащихся; заседание методического совета по подведению итогов (рефлексия, перспектива на следующие проекты, составление плана дальнейшего развития программы |

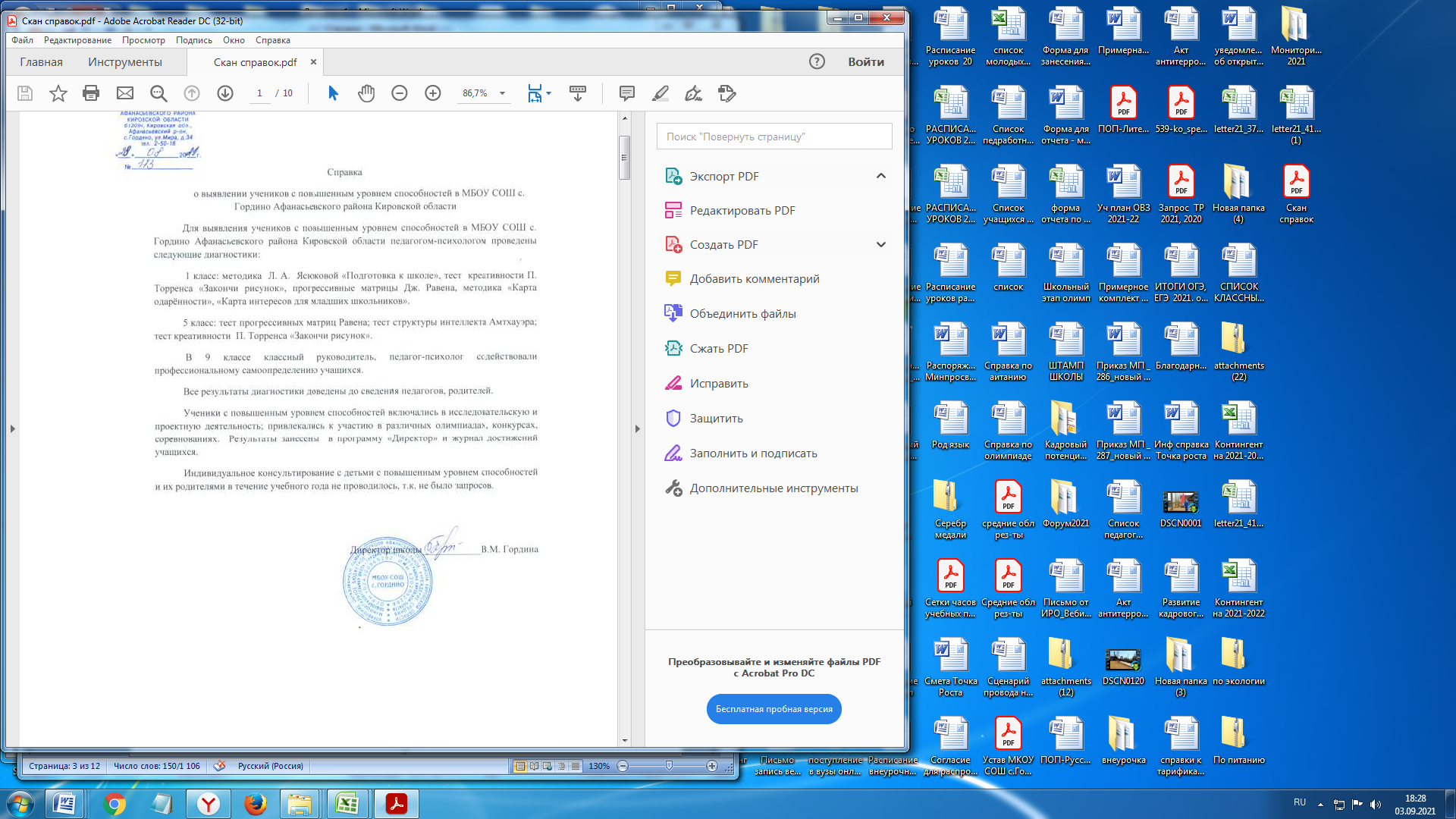
**5. План реализации проекта (программы)\***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Сроки реализации | Результат  (вид документа) |
| - Разработка диагностических карт профессионального мастерства.  - Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности. | Октябрь-ноябрь 2022 г | Разработка индивидуальной программы личностного развития педагога. |
| Проведение диагностики педагогов по выявлению уровня компетентностей | Декабрь 2022 г | Справка педагога-психолога по выявлению уровня компетентностей педагога |
| Анализ кадровой ситуации с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы | Ноябрь 2022 | Формирование заказа на подготовку педагогических кадров |
| Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов | Сентябрь 2022 | Повышение квалификации педагогов и членов администрации  не менее 1 раза в 3 года |
| Создание графика прохождения аттестации педагогов | Сентябрь 2022 | Прохождение аттестации 1 раз в 5 лет |
| Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога | Январь 2023 | Индивидуальная траектория профессионального развития каждого педагога |
| Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности | Март 2023 | Совершенствование имеющихся навыков, разработка собственных продуктов, использование в дальнейшей работе, взаимоконсультирование |
| Практический семинар «Деловой этикет» | Февраль 2023 | Участники могут применять полученные навыки, приемы, речевые модули в повседневной практике, таким способом закрепляя умения и активизируя своих коллег, еще не прошедших обучение |
| Психолого-педагогический семинар- практикум «Физическое и психологическое здоровье педагога» | Апрель 2023 | Участники могут применять полученные навыки в повседневной практике |
| Организация туров выходного дня | Июнь 2023 | Участники могут применять полученные навыки в повседневной практике |
| Педсовет по теме «Самообразование педагога как одно из условий развития кадрового потенциала» | Октябрь 2023 | Участники могут применять полученные навыки в повседневной практике |
| Практико-ориентированный семинар «Учиться самому, чтобы учить других» | Ноябрь 2023 | Участники могут применять полученные навыки в повседневной практике |
| Практический семинар с использованием бизнес-технологий в обучении персонала «Интерактивные технологии, методы и методики обучения педагогов и школьников» | Февраль 2024 | Использование в работе интерактивных технологий, методов и методик обучения педагогов и школьников |
| Событийный практикум «Модель методического сопровождения профессионального развития педагогов в условиях сельской школы» | Октябрь 2024 | Участники могут применять полученные навыки в повседневной практике |
| Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива | Сентябрь-октябрь 2024 | Определён уровень инновационного потенциала коллектива |

\**отражает полноту состава действий, необходимых для достижения цели и задач инновационной деятельности: перечень мероприятий, их последовательность, сроки проведения в соответствии с этапами проекта (программы), результаты по итогам реализации мероприятий*

**6. Планируемое публичное представление результатов проекта (программы)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Сроки | Форма | Тема | Уровень |
| 1-е полугодие 2023 года | Фестиваль РИП | Развитие кадрового потенциала в условиях сельской школы | Региональный |
| 2-е полугодие 2023 года | Практико-ориентированный семинар | «Учиться самому, чтобы учить других» | Окружной |
| 1-е полугодие 2024 года | Фестиваль РИП | «Ветер перемен»,  или  Непрерывное образование педагогов сельской школы через неформальные практики» | Региональный |
| 2-е полугодие 2024 года | Событийный практикум | «Модель методического сопровождения профессионального развития педагогов как одно из условий повышения качества образования» | Окружной |



Исполнитель: С.Г. Варина, заместитель директора по УВР

Тел: 89229617808; 8-83331-24367