

ЗАЯВКА НА УЧАСТИЕ
 в конкурсном отборе общеобразовательных учреждений в рамках инновационной инфраструктуры системы образования Алтайского края
БАЗОВАЯ ПЛОЩАДКА ФЕДЕРАЛЬНОЙ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ
«ДОСТИЖЕНИЕ НОВОГО КАЧЕСТВА ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ»
 (название вида площадки)

Регистрационный номер №: _____

Дата регистрации заявки: _____

Дата оформления заявки: « ___ » _____ 20___ г.

Информационная карта инновационного опыта

I. Данные об образовательном учреждении		
№	Параметры информации	Содержание информации
1.1.	Муниципалитет, в котором находится образовательное учреждение	Город Барнаул
1.2.	Полное наименование образовательного учреждения	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №126»
1.3.	Вид образовательного учреждения	Средняя общеобразовательная школа
1.4.	Тип образовательного учреждения	Общеобразовательное учреждение
1.5.	Ф.И.О. руководителя учреждения	Загайнов Александр Викторович
1.6.	Количество учащихся	1261
1.7.	Адрес образовательного учреждения с почтовым индексом	656019, Алтайский край, г.Барнаул, ул.Юрина, 196
1.8.	Телефон / факс	(3852) 549-539, (3852) 344-474
1.9.	E-mail	school@barnaul126.ru
1.10.	Web-site	http://www.barnaul126.ru
1.11.	Фамилия, имя, отчество контактного лица по вопросам инновационной деятельности в образовательном учреждении	Котлярова Татьяна Ивановна

1.12.	Должность контактного лица	Заместитель директора по научно-методической работе
1.13.	Телефон / факс контактного лица	(3852) 549-539, (3852) 344-474
1.14.	Е-mail контактного лица	school@barnaul126.ru

II. Сущностные характеристики представляемого инновационного опыта

№	Параметры информации	Содержание информации
2.1.	Тема инновации (формулировка названия нововведения (инновации), наиболее точно описывающая представляемый инновационный опыт (ИО))	Система управления развитием кадрового потенциала школы в условиях введения и реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования
2.2.	Зона обновления (какие условия и характеристики деятельности вводит новшество?)	<p>Внутришкольное управление развитием кадрового потенциала.</p> <p>Обновление (усложнение) в связи с переходом на ФГОС профессиональных задач учителя определяет <i>изменение (развитие) его ключевых компетенций</i> и профессионального портрета, а также обуславливает построение адекватной <i>системы управления развитием кадрового потенциала школы</i>, обеспечивающей достижение нового качества кадрового потенциала, соответствующего ФГОС.</p>
2.3.	Характер нововведения (каким образом, за счет каких действий это новшество вводится в образовательную, управленческую практику?)	<p><i>Система управления развитием кадрового потенциала школы</i>, обеспечивающая достижение его нового качества, соответствующего ФГОС, вводится (строится) посредством:</p> <ul style="list-style-type: none"> – совершенствования содержания и форм работы с педагогическими кадрами; – организации и осуществления различных моделей повышения квалификации; – развития наставничества.
2.4.	Цели и ожидаемые результаты нововведений (что и как должно измениться: в системе управления, педагогической деятельности, в школе в целом, в результатах жизнедеятельности ОУ?)	<i>Цель нововведения:</i> создание системы управления развитием кадрового потенциала школы, позволяющей реализовать требования к профессиональной деятельности педагогов в условиях введения и реализации ФГОС начального и основного общего образования.

		<p><i>Ожидаемые результаты</i></p> <p><i>В системе управления развитием кадрового потенциала школы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - директивно-целевой характер управления меняется на ценностно-ориентированный; - управление развитием кадрового потенциала преобразуется в со-управление, достигается баланс единоначалия и коллегиальности в управлении, - происходит диалогизация управления развитием кадрового потенциала; - жёсткая организационная структура управления трансформируется в гибкую, подвижную, при которой доминирует сетевой (горизонтально-координационный) тип взаимодействия компонентов структуры управления. <p><i>В педагогической деятельности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивационная и технологическая готовность учителей к решению профессиональных задач, обеспечивающих реализацию ФГОС начального и переход на ФГОС основного общего образования.
2.5.	Субъекты разработки и реализации данного нововведения (кто в школе отвечает за данное нововведение и кто участвует в этой работе?)	Администрация, руководители методических объединений педагогов МБОУ «СОШ №126», творческие группы учителей.
2.6.	Новизна представляемого ИУО (что нового появилось по отношению к уже имеющемуся опыту управления?)	Реализация системно – деятельностного, компетентностного подхода в педагогической деятельности и управлении развитием кадрового потенциала школы
2.7.	Практическая значимость представляемого ИУО (что ИУО школы дает для развития практики системы внутришкольного управления, образовательного учреждения и системы образования в целом?)	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование заинтересованности и личной ответственности учителей в повышении своей квалификации. - Выработка индивидуального стиля учителя (самоменеджмент педагога) <p>Практическая значимость представляемого инновационного управленческого опыта проявляется в том, что разработаны: <i>нормативная база управления развитием кадрового потенциала школы в условиях перехода на ФГОС, включающая:</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> -приказ «О создании и полномочиях Совета по введению ФГОС основного общего образования»; - Положение «О создании и полномочиях Совета по введению ФГОС основного общего образования»; - Приказ «О создании и полномочиях рабочих групп по введению ФГОС основного общего образования»; - Приказ « Об утверждении проекта и плана – графика введения ФГОС основного общего образования»; - приказ «О введении новой должностной инструкции учителя»; - в положение о стимулирующих доплатах введены изменения в связи с переходом на ФГОС; <i>организационно–методическое обеспечение управления развитием кадрового потенциала, включающее:</i> <ul style="list-style-type: none"> - механизмы мотивации, вовлечения и поощрения педагогов за инновационную деятельность; - модели внутришкольного повышения квалификации; - планы работы школьных предметных методических объединений учителей; - планы реализации единичных проектов творческими группами; - рекомендации по реализации Программы управления развитием кадрового потенциала школы в ходе внедрения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования
2.8.	<p>Результаты внедрения / освоения инновации и перспективы продолжения работы в данном направлении (характер и результативность произошедших изменений в целом)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Создание программы внутришкольного повышения квалификации - Укомплектованность школы кадрами, подготовленными к реализации основной образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС (НОО, ООО). - Создание системы наставничества, поддержки молодых педагогов. - Внедрение дистанционных образовательных технологий во внутришкольное повышение квалификации. - Индивидуальная траектория и темп по-

		<p>вышения квалификации за счет использования новых информационных технологий.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рефлексия как условие самооценки собственной деятельности учителя. - Структура и этапы проектирования инновационного процесса (описание).
2.9.	<p>Условия эффективности, риски, возможные ограничения в использовании ИО в других ОУ</p>	<p>Условия эффективности управления развитием кадрового потенциала школы в условиях реализации ФГОС включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание возможностей для включения педагогов в научно-исследовательскую и опытно-экспериментальную работу по проблематике ФГОС; - тьюторское сопровождение профессионально-педагогической деятельности педагогов по реализации ФГОС начального и введения ФГОС основного общего образования; - наличие у педагогов мотивации на разработку индивидуальных и совместных творческих проектов как способов решения индивидуальных и общих задач по переходу на ФГОС; - готовность учителей к реализации на практике технологий личностной ориентации, сотрудничества, диалога, дифференцированного, развивающего, проблемного, проектного, игрового обучения; - организацию целенаправленной работы по развитию функциональной грамотности участников образовательного процесса; - укрепление материально-технической базы школы; - оснащение педагога автоматизированным рабочим местом; - создание банка программно-методических материалов, мультимедиа программ, пособий, учебников для организации эффективной работы по внедрению информационных технологий; подключение к глобальной информационной сети и использование ее ресурсов. <p>Риски и ограничения реализации системы управления развитием кадрового по-</p>

		<p>тенциала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостаточная осведомленность части учителей о результатах современных исследований в области педагогической психологии, дидактики и частных методик; - узкопредметная направленность деятельности многих учителей, отсутствие стремления интегрировать деятельность и создавать совместные творческие проекты; - преобладание субъект-объектных отношений в образовательном процессе, неготовность учителей к реализации технологий сотрудничества; - унификация как содержания, так и форм деятельности учащихся, ориентация на «среднего» ученика; - преобладание репродуктивных форм организации учебной деятельности школьников, не способствующих раскрытию индивидуальности и творческого потенциала; - знаниеориентированный подход к содержанию образования и оценке учебных достижений учащихся; - недостаточная готовность учителей к использованию в образовательном процессе информационных технологий; - отсутствие необходимой материально-технической базы для развития функциональной информационной грамотности всех участников образовательного процесса; - эмоционально негативное восприятие нового; - столкновение новшества с опытом.
2.10.	<p>Продукты, отражающие представляемый ИО и позволяющие обеспечить его распространение (ресурсный пакет)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Компетентностная модель учителя, реализующего ФГОС общего образования. - Принципы компетентного подхода в профессиональной деятельности педагога. - Описание (характеристика) ключевых компетенций педагогов и показателей их достижения в профессиональной деятельности педагога, в том числе проектного мышления как проявления ключевых

		<p>компетенций педагога, реализующего ФГОС.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Метод проектного обучения: варианты взаимодействия учителя и учащегося в образовательном процессе, организованного по методу проектов; основные профессиональные позиции учителя, создающего для учащихся развивающую образовательную среду; - Методика самооценки учителя реализации системно-деятельностного подхода на своих уроках в рамках внутреннего оценивания качества обучения. - Механизмы процессов адаптации: содержательный, функциональный и диагностические аспекты к внедрению ФГОС. - Модель профессиональной деятельности педагога в рамках организации развивающей образовательной среды школы. - Модель организации процесса адаптации в школе к новому содержанию, к новой форме представления материалов, к новым условиям в рамках ФГОС. - Показатели адаптации коллектива школы к деятельности в инновационном пространстве - Пакет документов, регламентирующих и обеспечивающих организацию проектной деятельности педагогов - Описание этапов освоения методики организации проектной деятельности учащихся педагогическим коллективом школы - Структура учебных, исследовательских, социальных и творческих проектов
2.11.	Возможные формы организации стажерских практик	<ul style="list-style-type: none"> - Очная стажерская практика на базе школы в составе группы (индивидуальная и групповая стажировка). - Дистанционная стажировка (индивидуальная и групповая стажировка).
III. Описание представляемого инновационного опыта		
Система управления развитием кадрового потенциала школы в условиях введения и реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования		

В условиях модернизации образования к учителю предъявляются новые требования: он должен уметь быстро адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и культурным условиям образования, овладевать обновляющимся содержанием и технологиями обучения; осмысливать изменения, происходящие в ценностно-смысловой сфере школьников, быть социально и профессионально мобильным, осваивать новые социальные роли.

Традиционный преподаватель (монополист в передаче и интерпретации необходимого знания) уходит со сцены. Складывается новый образ педагога: это исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.

Учитель становится в большей степени «координатором» или «наставником», чем непосредственным источником знаний и информации.

Изменение профессиональной позиции учителя приводит к тому, что ученик выступает как партнер в процессе обучения, причем, партнер, также имеющий определенный жизненный опыт.

Своеобразие современной профессиональной деятельности учителя заключается в том, что возвращается истинный смысл, назначение деятельности педагога: ведение, поддержка, сопровождение ребенка. Помочь каждому ученику осознать его собственные возможности, войти в мир культуры, найти свой жизненный путь – таковы должны быть приоритеты современного учителя.

Однако, наблюдаемое в последнее десятилетие снижение социального статуса учителя, в свою очередь, снизило мотивацию овладения педагогической профессией и постоянного профессионального самосовершенствования. Недостаточно разработанная нормативная правовая база по всей вертикали педагогического образования не способствует эффективной организации, функционированию и развитию системы непрерывного педагогического образования в современных социально-экономических условиях.

Одной из основных стратегических целей деятельности образовательного учреждения является создание действенных механизмов обеспечения повышения качества образования. В первую очередь это касается непрерывного педагогического образования, которое объявлено приоритетным направлением модернизации российского образования и должно обеспечивать формирование профессионально-компетентной личности педагога, способной к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию на протяжении всей жизни, самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость педагогической деятельности, нести ответственность за ее результаты, способствовать социальной стабильности и развитию общества. Именно педагогическое образование в конечном итоге определяет качество подготовки кадров для всех сфер общества. Поэтому необходимо обеспечить непрерывность, преемственность и гибкость профессионального образования.

Однако, необходимо помнить, что требование непрерывного профессионального роста должно сопровождаться социальной поддержкой и повышением престижа педагогического труда. Повышение уровня требований, предъявляемых к учителю, педагогу в учреждении внедряющего и реализующего ФГОС должно сопровождаться развитием и совершенствованием мотивации успешности в профессиональной сфере.

Коренная модернизация системы образования ставит перед учителем ряд сложных профессиональных проблем таких как:

- необходимость быть достаточно осведомленным в основных направлениях модернизации школьного образования;

- традиционные формы и методы организации образовательного процесса в школе должны быть заменены инновационными технологиями обучения;

- узкопредметная направленность деятельности многих учителей должна быть заменена стремлением интегрировать свою деятельность с коллегами и учащимися с целью создания совместных творческих проектов;

- субъектно-объектные отношения в образовательном процессе должны быть заменены принципами сотрудничества, вниманием к субъектному опыту ученика;

- оценка знаний обучающихся должна стать не только оценкой результатов обучения на основе анализа знаний, умений и навыков, но и по совокупности компетенции и личностных качеств, приобретенных школьниками.

Постоянное профессиональное самосовершенствование должно обеспечивать формирование профессионально-компетентной личности педагога, способной к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию на протяжении всей жизни, самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость педагогической деятельности, нести ответственность за ее результаты, способствовать социальной стабильности и развитию общества.

Цель:

Формирование устойчивой кадровой политики и создание необходимых условий для обеспечения системы образования в школе высококвалифицированными педагогическими и руководящими кадрами, сохранения и развития кадрового потенциала путем повышения уровня профессиональной подготовки педагогических работников образовательного учреждения, раскрытия личного потенциала работников и росту их вклад в деятельность ОУ.

Задача №1 Совершенствование содержания и форм работы с педагогическими кадрами

Мероприятия:

- ежегодное выявление в процессе педагогического тестирования сформированности эмоционального выгорания (СЭВ) и общего уровня психической напряженности педагогов школы с целью организации обратной связи с педагогами и руководством школы для планирования и осуществления профилактических и коррекционных мер по предупреждению дальнейшего развития СЭВа и уровня психической напряженности сотрудников;

- институализация права учителей на свободу методического творчества, перенос акцента с контроля за ходом учебного процесса на контроль за его результатами (итоговыми и промежуточными) и за деятельностью учителей по повышению квалификации, как определяющей в решающей мере качество учебных занятий;

- введения учителя в систему внутришкольного контроля на правах активного субъекта средствами самоанализа и рефлексии педагогической деятельности;

- расширение самоконтроля профессионально-успешных учителей и привлечение их к работе с менее успешными коллегами в качестве консультант, супервизора, модератора и др;
- создание администрацией школы механизма, не просто обеспечивающего повышение квалификации учителей, а стимулирующего учителей повышать свою квалификацию в соответствии с запросами школы;
- формирование благоприятного морально-психологического климата, способствующего творчеству;
- обеспечение возможностей служебного и научного роста;
- разработка антикризисных кадровых программ, проведение постоянного мониторинга ситуации и корректировка исполнения программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуации;
- составление профессиограммы, или карты компетентности («портрета» идеального сотрудника), определяющей требования к совокупности его личностных качеств, способностям выполнять те или иные функции и социальные роли;
- создание условий для управления карьерой (продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий в рамках школы, работа с кадровым резервом);
- осуществление продвижения собственных перспективных кадров школы путем формирования резерва для замещения руководящих должностей;
- обеспечение санитарно-гигиенических, физиологических, психологических, эстетических условий труда;
- автоматизация рабочего места педагога (компьютерная, демонстрационная, копировально-множительная техника, подключение к сети Интернет, ведение электронного документооборота по средствам «Сетевого города»).

Задача №2 Организация и осуществление различных моделей повышения квалификации.

Мероприятия:

- совершенствование механизмов непрерывного педагогического образования; усиление взаимосвязи системы педагогического образования с потребностями школы;
- организация повышения квалификации на рабочем месте непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;
- распространение ценного опыта отдельных учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;
- организация комплексной «командной» переподготовки администраторов и учителей школы;
- предоставление возможности выстраивания каждым педагогом индивидуального образовательного маршрута;
- определение соответствия структурного и кадрового потенциала МОУ «СОШ №126» ее целям и стратегии развития; определение внутренних кадровых резервов;

Задача №3. Создание и развитие института наставничества.

Мероприятия:

-организация наставничества как процесса, в котором опытный, положительно зарекомендовавший себя сотрудник ответственен за должностное продвижение и развитие наставляемого;

-возложение на наставника основной части работы по профессиональной адаптации нового сотрудника, а также части работы по организационной адаптации;

-организация наставником контроля и корректировки работы наставляемого;

введение для наставников дополнительных поощрений в случае успешной адаптации «подшефного» в коллективе;

-проведение периодических опросов и тренингов для социально-психологической адаптации новых сотрудников;

- делегирование определенного круга полномочий наставнику от администрации школы как достаточного инструментария для успешного осуществления своих функций.

Индикаторы:

- Аттестация рабочих мест не менее 20% от общего числа рабочих мест ежегодно.

- Доля программ внутришкольного повышения квалификации (количество программ)

-Доля педагогов, принявших участие в грантовых конкурсах и проектах различного уровня (ежегодная положительная динамика).

- Наличие системы наставничества, поддержки молодых педагогов.

-Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку в соответствии с новыми институциональными формами (не менее 15% педагогов школы ежегодно).

- Обеспечение прохождения профессиональной переподготовки по образовательной программе «Менеджмент в сфере образования» всех административных работников школы.

- Проведение педагогами школы различных видов экспертиз в системе образования (положительная динамика)

- Членство школы в общественных и общественно-профессиональных ассоциациях.

Подпись руководителя
общеобразовательного учреждения

_____ / _____

Подпись руководителя муниципального органа
управления образованием

_____ / _____

Дата _____