**ЗАЯВКА НА УЧАСТИЕ**

**в конкурсном отборе общеобразовательных учреждений   
на статус базовой площадки Федеральной стажировочной площадки   
Алтайского края по теме «Улучшение качества государственно-общественного управления образованием на основе его   
децентрализации и распределённости»**

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 | 1366 | |
| 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](mailto: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. | | E-mail контактного лица | [school@barnaul126.ru](mailto: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) | | | Общественно-профессиональная экспертиза как механизм совершенствования кадрового обеспечения системы образования на локальном и окружном уровне |
| 2.2. | Зона обновления (какие условия и характеристики деятельности вводит новшество?) | | | Обновление (усложнение) в связи с переходом на ФГОС профессиональных задач учителя определяет тем самым *изменение (развитие) его ключевых компетенций* и профессионального портрета, а также обусловливает построение адекватной *системы* *управления развитием кадрового потенциала школы*, обеспечивающей достижение его нового качества, соответствующего ФГОС. |
| 2.3. | Характер нововведения (каким образом, за счет каких действий это новшество вводится в образовательную, управленческую практику?) | | | Совершенствование содержания и форм работы с педагогическими кадрами.  Организация и осуществление различных моделей повышения квалификации.  Создание и развитие 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?) | | | *Цель нововведения:* создание системы управления развитием кадрового потенциала школы, позволяющей реализовать требования к профессиональной деятель-ности педагогов в условиях введения и реализации ФГОС начального и основного общего образования.  *Ожидаемые результаты*  *В системе управления развитием кадрового потенциала* школы:  - директивно-целевой характер управления меняется на ценностно-ориентированный;  - управление развитием кадрового потенциала преобразуется в со-управление, достигается баланс единоначалия и коллегиальности в управлении, расширяется участие профессиональной общественности в оценке результатов деятельности педагогов;  - 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.  *В педагогической деятельности*:  - 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?) | | | - Формирование заинтересованности и личной ответственности учи­телей в повышении своей квалификации.  - Выработка индивидуального стиля учителя (самоменеджмент педагога)  Практическая значимость представляемого инновационного управленческого опыта проявляется в том, что разработаны:  *нормативная база управления развитием кадрового потенциала школы в условиях перехода на ФГОС:*  -приказ «О создании и полномочиях Со-вета 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 основ-ного общего образования»;  - приказ «О введении новой должностной инструкции учителя»;  - в положение о стимулирующих доплатах введены изменения в связи с переходом на ФГОС;  *организационно–методическое обеспечение управления развитием кадрового потенциала:*  - методы механизмы мотивации вовлече-ния и поощрения педагогов инновацион-ную деятельность;  - организация и осуществление различных моделей повышения квалификации;  - работа школьных предметных методических объединений;  - работа творческих групп по реализации единичных проектов;  - рекомендации по реализации Программы управления развитием кадрового потенциала школы в ходе внедрения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования  *Инструментарий общественно-профессиональной экспертизы результатов педагогической деятельности:*  - лист эксперта …  - … |
| 2.8. | Результаты внедрения / освоения инновации и перспективы продолжения работы в данном направлении (характер и результативность произошедших изменений в целом) | | | - 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 внутришкольную систему повышения квалификации.  - Индивидуальная траектория и темп повышения квалификации за счет использования новых информационных технологий.  - Рефлексия как условие самооценки собственной деятельности учителя  - Структура проектирования инновационного процесса  *- вовлечение родительской общественности в процесс оценивания планируемых образовательных результатов*  *-создание условий для выбора учащимися и их родителями внеурочной образовательной деятельности* |
| 2.9. | Условия эффективности, риски, возможные ограничения в использовании ИО в других ОУ | | | Повышение компетентности педагогов в процессе их включения в научно-исследовательскую и опытно-экспериментальную работу; консультирование учителей; сопровождение профессионально-педагогической деятельности педагогов  Мотивация на разработку индивидуальных и совместных творческих проектов в рамках методических объединений, их защита  Освоение и внедрение на практике технологий личностной ориентации, сотрудничества, диалога, дифференцированного, развивающего, проблемного, проектного, игрового обучения  Укрепление материально-технической базы школы и организация целенаправленной работы по формированию функциональной грамотности участников образовательного процесса.  Оснащение автоматизированным рабочим местом педагога.  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  **Риски:**  Недостаточная осведомленность части учителей о результатах современных исследований в области педагогической психологии 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 формы деятельности учащихся, ориентация на «среднего» ученика  Преобладание репродуктивных форм организации учебной деятельности школьников, не способствующих раскрытию индивидуальности и творческого потенциала личности  Знаниеориентированный подход к содержанию образования и оценке учебных достижений учащихся  Недостаточный уровень демократизации школы, слабое участие выборных органов ученического самоуправления в развитии школы.  Недостаточная готовность учителей к использованию в образовательном процессе информационных технологий  Отсутствие необходимой материально-технической базы для развития функциональной информационной грамотности всех участников образовательного процесса  Эмоциональное, негативное восприятие нового  Столкновение новшества с опытом  *-вовлечение родительской общественности в процесс оценивания планируемых образовательных результатов*  *-создание условий для выбора учащимися и их родителями внеурочной образовательной деятельности* |
| 2.10. | Продукты, отражающие представляемый ИО и позволяющие обеспечить его распространение (ресурсный пакет) | | | - Сравнительный анализ компетентностной модели учителя с традиционной, предметной.  - Компетентностная модель деятельности современного учителя.  - Принципы компетентностного подхода в профессиональной деятельности педагога.  - Характеристика (конкретизация, описание) ключевых компетенций и показателей их достижения в профессиональной деятельности педагога.  - Проектное мышление как ключевая компетенция педагога.  - 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.  - Причины невосприимчивости инновационных преобразований в образовательном процессе школы.  - Характеристика (конкретизация, описание) механизма процессов адаптации: содержательный, функциональный и диагностические аспекты к внедрению ФГОС.  - разработка (методические рекомендации) «Моделирование профессиональной деятельности педагога в рамках организации развивающей образовательной среды школы».  - разработка (методические рекомендации) «Организация процесса адаптации в школе к новому содержанию, к новой форме представления материалов, к новым условиям в рамках ФГОС».  - Адаптация коллектива школы к деятельности в инновационном пространстве  - Пакет документов и материалов, обеспечивающих регламентирование и организацию ~~Документообеспечение~~ проектной деятельности педагогов  - Характеристика (конкретизация, описание) этапов освоения методики организации проектной деятельности учащихся педагогическим коллект ивом школы  - Памятка (характеристика, описание) «Структура учебных, исследовательских, социальных и творческих проектов» |
| 2.11. | Возможные формы организации стажерских практик | | | - Очная стажерская практика на базе школы в составе группы  - Индивидуальная стажировка  - Дистанционная стажировка |
| **III. Описание представляемого инновационного опыта** | | | | |
| Развитие кадрового ресурса школы 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, *понимать и принимать необходимость участия родительской общественности в оценивании планируемых результатов обучения учащихся, учитывать мнения учащихся и родительской общественности в выборе направлений внеурочной занятости учащихся, создания индивидуального образовательного маршрута обучающегося;*  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, внедряющем и реализующем ФГОС, должно сопровождаться развитием и совершенствованием мотивации успешности в профессиональной сфере. *Совершенствованием системы стимулирующих и инновационных выплат педагогам школы.*  Коренная модернизация системы образования ставит перед учителем ряд сложных профессиональных проблем таких как:  - необходимость быть достаточно осведомленным в основных направлениях мдернизации 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, вниманию 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 педагогиче-скими 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 соответствие с параметрами внешней и внутренней ситуации;  -составление профессиограммы, или карты компетентности («портрета» иде-ального 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 сту-пенькам 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-множетельная техника, подключение к сети Интернет, ведение электронного документооборота по средствами «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 образова-тельной 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_