

Проект
«Рост профессионализма педагогов –
фактор повышения качества образования»
на 2020-2023 г.г.

Авторы:
Фалина Светлана Александровна, директор,
Ширяева Елена Владимировна, методист.

Пояснительная записка.

«Если мы будем учить сегодня так, как мы учили вчера, мы украдем у наших детей завтра...». Сказанные американским педагогом и философом Джоном Дьюи в далеком 1926 году снова не потеряли своей актуальности и сегодня.

Федеральный и региональный проекты «Учитель будущего» национального проекта «Образование» на период январь 2019 года по 2024 год призваны обеспечить вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования к 2024 году путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников. Предполагается внедрение системы непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, что позволит обеспечить доступность для каждого качественного дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с учетом его профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей; позволит создать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий, позволит стимулировать участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, поддерживать развитие «горизонтального обучения» среди педагогических работников, в том числе на основе обмена опытом; обеспечить инструменты для использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения.

Задача школы, если она стремится дать качественное образование каждому, - максимально выровнять уровень профессионализма учителей. Но этого нельзя достичь только путем внешнего повышения квалификации. Работа учителя практическая, и, для того чтобы улучшить её, важно наблюдать за тем, что делают другие, и постоянно следить, что происходит с детьми на уроке. Поэтому цель школы - создать систему профессионального взаимодействия.

Важнейшим фактором, обеспечивающим функционирование системы, является повышение мотивации профессионального роста учителя через использование технологии исследования урока (Lesson Study) в качестве платформы для проведения коучинга в рамках школы. Именно команды обучающихся учителей (КОУч) и технология исследования урока позволяет активизировать внутренние ресурсы для профессионального развития педагогов.

Подобная практика дает стимул к профессиональному обучению, к расширению педагогической позиции, ведению школьного процесса в комплексе. И самое главное – понимание, как учить современного ребенка.

Анализ ситуации.

В школе 28 педагогических работников.

В общем составе кадров 20 учителей-предметников, 4 учителя начальных классов, 1 педагог-психолог, 1 учитель-логопед, 1 социальный педагог, 1 педагог-организатор, 1 преподаватель-организатор ОБЖ; совместители: учитель музыки – 1.

Степень укомплектованности школы необходимыми специалистами – 100%

Образовательный уровень педагогов достаточно высокий: 96% педагогов имеют высшее профессиональное образование.

Возраст педагогических работников:

- молодые специалисты – 7 %,
- от 25 до 55 лет – 60 %
- свыше 55 лет – 33 % педагогов.

Образовательное учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В среднем обновление кадров не превышает 3% ежегодно.

Имеют звание «Почетный Работник общего образования» - 7 человек (26%)
Награждены Почетной Грамотой Министерства образования РФ – 2 человека (7 %)

Высшую квалификационную категорию имеют 12 человек (44,4%),
первую – 6 человек (22,2%),
всего квалификационную категорию имеют 20 человек (71%).

Таким образом, педагогический коллектив школы можно охарактеризовать как квалифицированный и опытный.

Но, вместе с тем, ежегодный анализ методической работы школы показывает, что профессиональное развитие педагогических работников происходит волнообразно: активность педагогов значительно возрастает в предаттестационный период, а затем идет на спад. В таблице представлено сопоставление количества участников педагогов в конкурсах профессионального мастерства различных уровней с количеством аттестованных на категорию педагогов:

Учебный год	Количество участников педагогов в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	Количество аттестованных на категорию педагогов
2014-2015	6	4
2015-2016	13	7
2016-2017	10	3
2017-2018	11	8
2018-2019	8	2

Наблюдается зависимость активности педагогов от времени прохождения аттестации.

Кроме того, основной формой организации методической работы школы являются методические объединения учителей-предметников. Эта традиционная форма жизнеспособна, но в настоящее время малоэффективна, поскольку ориентирована на решение только предметных проблем, а развитие может быть обеспечено через решение общепедагогических вопросов.

А самое главное, серьезные проблемы возникают в связи с переходом от традиционного обучения к деятельностным методам и изменившимся требованиям к результатам. Кроме того, набор педагогических приемов, способствующих мотивации ребенка к обучению, позволяющих обучать детей с разными возможностями небогат.

Всё вышесказанное свидетельствует о том, что необходимо изменить подход к организации методической работы в школе, внедрить новые инструменты непрерывного профессионального развития педагогов.

Цель проекта: создание внутришкольной системы повышения квалификации

Задачи проекта:

- 1) провести исследование социального капитала (совокупности отношений, порождающих действие);
- 2) внедрить технологию Lesson Study (Исследование урока) в практику методической работы школы.
- 3) создать команды обучающихся учителей (КОУч)

- 4) обеспечить успешное вхождение педагогов в Национальную систему учительского роста.

Этапы реализации проекта:

- 1) Подготовительный этап (январь 2020 года– март 2020 года).
- 2) Основной этап (апрель 2020 года – январь 2023 года).
- 3) Итоговый этап (февраль - декабрь 2023 года).

Образ желаемого будущего:

педагогический коллектив, испытывающий потребность в постоянном профессиональном росте, знающий способы и владеющий инструментами непрерывного профессионального развития.

Ожидаемые результаты:

- внедрение в практику методической работы школы новых инструментов непрерывного профессионального роста и развития педагогов;
- успешное прохождение аттестации в новой форме;
- освоение новых технологий, методов, приемов, использование в учебно-воспитательном процессе;
- повышение качества результатов образовательной деятельности.

Ресурсное обеспечение проекта

Кадровое:

- администрация школы;
- методист;
- педагогические работники.

Финансовое:

- субвенции, выделяемые на реализацию общеобразовательных программ;
- внебюджетные средства.

Материально-техническое:

- оборудованные учебные кабинеты;
- укомплектованность интерактивным оборудованием;
- доступ к сети Интернет со всех компьютеров школы;
- высокоскоростной Интернет;
- проводная и беспроводная локальная сеть.

Научно-методическая база проекта:

- «Академия Директории» - онлайн - школа для руководителей системы образования.

План реализации проекта

№ п/п	Цель	Мероприятия	Ответственные	Сроки выполнения	Результат
Подготовительный этап (январь-март 2020 г.)					
1.	Определение стартового уровня готовности педагогов к повышению квалификации в форме профессионального взаимодействия	1. Исследование социального капитала (совокупности отношений, порождающих действие) 2. Составление схемы профессионального и личностного взаимодействия	Ширяева Е.В., методист	Январь-февраль 2020 г.	Разработка модели профессионального взаимодействия по выбранной технологии
2.	Определение технологии повышения квалификации	Изучение технологии исследования урока (Lesson Study)	Администрация школы, методист	Январь-март	
3.	Изменение подходов к организации методической работы	Обсуждение на заседании педагогического совета	Фалина С.А., директор	Январь	Составление плана действий
Основной этап (апрель 2020 - май 2023 г.)					
1.	Организация работы по профессиональному развитию	1. Формирование команд обучающихся учителей (КОУч)	Ширяева Е.В., методист	Апрель 2020 г.	1. Освоение новых технологий, методов, приемов, использование в образовательном процессе. 2. Повышение качества результатов, в том числе метапредметных 3. Результативность ОГЭ, ЕГЭ. 4. Положительные результаты при проведении внешних диагностических процедур (ВПР, РДР). 5. Освоение принципов командной работы. 6. Успешное прохождение педагогами процедуры аттестации.
		2. Определение направлений работы КОУч по потребности и инициативе педагогов	Руководители команд	Апрель 2020 г.	
		3. Работа КОУч по технологии исследования урока	Ширяева Е.В., руководители команд	Май 2020-январь 2023 гг.	
		4. Презентация результатов (после каждого цикла)	Ширяева Е.В., руководители команд	Май 2020-январь 2023 гг.	
		5. Самопрезентация (проведение открытых	Ширяева Е.В., руководители команд	2022-2023 гг.	

		уроков, выступления на заседаниях педагогического совета, методических семинарах)			7.Стимул к профессиональному общению.
		6. Участие педагогов в конкурсах педмастерства	Ширяева Е.В., методист	Ежегодно	
		7. Анализ промежуточных результатов	Ширяева Е.В., методист	Ежегодно	

Итоговый этап (февраль-май 2023 г.)

1.	Анализ достигнутого уровня профессионализма педагогов, коммуникация	1. Рефлексивная итоговая диагностика, определение индекса сплоченности коллектива	Ширяева Е.В., методист, Пестова Е.В., психолог	Апрель-май 2023 г.	1.Совершенствование владения методическим инструментарием учебного занятия. 2.Сплоченность коллектива. Улучшение коммуникации. 3.Повышенние уровня инициативности, мотивации педагогов к непрерывному профессиональному развитию. 4. Перечень задач на следующий период.
		2. Трансляция опыта, обобщение и распространение	Ширяева Е.В., методист	Сентябрь-декабрь 2023 г. г.	
		3. Внедрение технологии исследования урока в практику методической работы	Ширяева Е.В., методист	При освоении новых технологий, используемых в учебном процессе	

Оценка результатов и эффектов от реализации проекта.

№ п/п	Показатель	Индикатор	Значение индикатора, высокая степень
1.	Качество результатов образовательной деятельности	Процент успеваемости, качества.	100/50
		Уровень сформированности универсально-учебных действий.	достаточный
		Результат государственной итоговой аттестации.	не ниже среднего по району
		Результаты проведения внешних диагностических процедур (ВПР, РДР).	положительная динамика
		Удовлетворенность родителей и учащихся качеством.	95-100 %
2.	Непрерывное развитие и самообразование педагогов	Процент учителей, имеющих первую и высшую квалификационные категории.	70-100%
		Прохождение аттестации в новой форме.	не менее 15 %
		Участие и победа в профессиональных конкурсах различных уровней.	50 % педагогов
		Выступления на семинарах, конференциях, мастер-классы публикации не ниже районного уровня.	25 % педагогов
		Удовлетворенность родителей и учеников деятельностью учителей.	90-100 %
		Вовлеченность в инновационную деятельность.	80 % педагогов
		Степень сплоченности коллектива (индекс сплоченности)	высокая степень

Эффекты

Педагогический:

- готовность педагогов (мотивационная, психологическая, технологическая) к непрерывному профессиональному развитию;
- систематизация представлений руководящих и педагогических кадров о новой образовательной практике в области применяемых технологий, подбора содержания, оценивания;

- овладение технологией проектирования педагогического процесса при внедрении Lesson Study (исследования урока)

Социальный:

- создание доступных инновационных продуктов для педагогов района;
- создание сети социального партнерства;
- новый уровень доверительных отношений в коллективе: «коллега-партнер»

Управленческий:

- овладение новым способом управления (соуправления) коллективом;
- овладение технологией построения команд, методами повышения мотивации педагогов.

Оценка рисков реализации проекта

- Сбои в координации и синхронизации деятельности при изменении расписания уроков, проведение незапланированных мероприятий;
- профессиональное выгорание;
- сопротивление участников реализации проекта нововведениям;
- перегруженность учителей (выполнение большого количества обязанностей).

Планируемый бюджет

Мероприятие	Вид расходов	План, руб.	Факт, руб.	Источник
Стимулирование инновационной деятельности педагогов	Разовые премии	10 % фонда оплаты труда		Бюджетные средства
Курсы повышения квалификации	Оплата стоимости КПК	50 000		Бюджетные средства
Выезд участников реализации проекта с целью представления опыта	Оплата проезда	10 000		Бюджетные, внебюджетные средства
Деятельность групп по внедрению технологии Lesson Study	Расходы на канцелярские товары	10 000		Бюджетные, внебюджетные средства