



Утверждаю:
Директор школы
В.И.Петрушкова
«21» 08. 2019г.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ

МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №3 ст.
Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» Зеленчукского
муниципального района.

Направление: «Новые модели и механизмы организации повышения
квалификации педагогических в сфере образования»

Тема: «Создание инновационной модели внутришкольной системы
повышения квалификации педагогов в условиях МКОУ «СОШ №3 ст.
Зеленчукской им. В.В. Бреславцева».

2019 г.



Общее описание инновационного проекта

Учитель жив, пока он учится.

Когда он перестает учиться, в нем умирает учитель

К.Д. Ушинский

1. Введение.

Деятельность муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» ориентирована на обучение, воспитание, развитие всех и каждого учащегося с учетом индивидуальных особенностей, образовательных потребностей и возможностей путем создания адаптивной педагогической системы и благоприятных условий для умственного, нравственного, эмоционального и физического развития каждого ребенка.

Достижение нового качества образования в процессе модернизации в значительной степени зависит от обеспечения системы образования высококвалифицированными кадрами. Решение проблем развития образования и качественных его перемен связывается с изменениями и в педагогической деятельности, и в системе повышения квалификации.

При этом важно отметить, что под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей.

В настоящее время известны разные способы повышения квалификации. Учет и анализ обстановки, в которой работают наши педагоги, помогли нам найти такое решение - это разработать модель *внутришкольной системы* повышения квалификации, которая позволит перейти от периодического повышения квалификации педагогов к их непрерывному образованию. Разработка данной модели, апробация ее в структурных подразделениях школы имеет большое значение, так как ее применение позволит:

- ✓ достичь высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности (не менее 80%);
- ✓ повысить ежегодное участие педагогов в профессиональных конкурсах;
- ✓ достичь высокой удовлетворенности потребителей (родителей, обучающихся) качеством оказываемых образовательных услуг (не менее 85-90%)
- ✓ создать конкурентоспособное образовательное учреждение высокой педагогической культуры и т.д.

Модель внутришкольной системы повышения квалификации педагогического персонала может быть реализована в любых образовательных организациях с целью повышения профессионального мастерства педагогов, достижения нового качества образования, для повышения престижа школы, ее конкурентоспособности, а также для выполнения основных требований модернизации российского образования до 2020 года.

Разработчики проекта: администрация, руководители школьных методических объединений, учителя МКОУ «СОШ №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева».

Участники проекта: администрация, педагоги.

Нормативная база:

- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»;
- 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральные государственные образовательные стандарты НОО, ООО и СОО второго поколения;
- Федеральная целевая программа развития образования на период 2016-2020 г.;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 г.;
- образовательная программа школы.

2. Описание основной проблемы и обоснование актуальности её разработки

Успешная реализация национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», реализация новых ФГОС второго поколения, реализация комплекса мер по модернизации общего образования всецело зависят от подготовки педагогических кадров, поэтому особую актуальность приобретает задача совершенствования кадрового потенциала.

Школе необходимы «новые учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников, хорошо знающие свой предмет. Задача учителя - помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Чуткие, внимательные и восприимчивые ко всему новому учителя - ключевая особенность школы будущего». Именно такие учителя реально смогут реализовать новые требования к образованию.

В современной России происходят большие изменения, требующие новых подходов к развитию и совершенствованию всей системы образования. Основываясь на гуманистических принципах, приоритетах общечеловеческих ценностей, свободного развития личности, школа и учитель решают задачи воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства. Возникает объективная потребность в новой школе, главной задачей которой должно стать воспитание современно образованных, нравственно предприимчивых выпускников, способных к сотрудничеству, отличающихся мобильностью, динамизмом, конструктивностью.

Необходимость успешного решения этих задач делает крайне актуальной проблему повышения уровня профессионализма педагогов, создание условий, при которых каждый педагог имел бы возможность переживания успеха, вызывающего веру в собственные силы и способности.

Одним из способов обеспечения таких условий является поиск новых путей и форм повышения педагогической квалификации, которые могли бы адекватно изменять и развивать школьную образовательную среду. В связи с этим требуется организация системы повышения квалификации учителей на школьном уровне, что будет способствовать вовлечению всех педагогов в активную педагогическую деятельность. Именно школа может и должна сегодня выступать основным учебно-методическим центром *непрерывного инновационного* профессионального образования учителей, где в процесс повышения квалификации без отрыва от производства может втягиваться практически весь коллектив.

На основании вышеизложенного актуальность представляемого проекта очевидна для развития МКОУ «СОШ №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева». В нашем проекте показана система непрерывной подготовки педагогов к работе в современных условиях в отдельно взятой школе, что является инновационной сутью проекта.

3. Характеристика педагогического коллектива и анализ уровня профессиональных компетенций учителей

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» является победителем национального проекта «Образование»- 2007 год, победителем конкурса «Лучшие школы России» -2008 год, директор школы - победитель районного конкурса «Руководитель года - 2018».

В МКОУ «СОШ №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» работает творческий стабильный коллектив. Школа полностью укомплектована педагогическими кадрами - 28 учителей. Из них: доля преподавателей, имеющих базовое образование, соответствующее преподаваемым дисциплинам, составляет 96 %.

Высшую и первую квалификационные категории имеют 64% учителей. Это свидетельствует о высоком профессиональном уровне педагогов.

Повышение квалификации педагогов осуществляется через посещение курсов в РГБУ «КЧРИПКРО», дистанционно, через проведение открытых уроков, работу по самообразованию.

Уровень профессиональной грамотности учителей значительно возрастает, благодаря их участию в научно-практических конференциях, педагогических советах, лекциях, конкурсах и семинарах различного уровня.

Использование информационных технологий в образовательном процессе - требование, предъявляемое современным обществом к качеству образования. Все педагоги школы в полной мере владеют навыками работы в различных программах для создания презентаций к уроку, разработки тестов, в том числе электронных, многие освоили программу по работе с интерактивной доской. Не менее 70% уроков проводится с использованием мультимедийного оборудования.

Как показал опрос педагогов и учащихся школы, все педагоги школы активно используют в работе ЭОРы разработанные и предложенные на сайтах ФЦИОР и ЕК ЦОР. Ресурсы используются для объяснения нового материала и проверки знаний учащихся.

В школе созданы определенные условия для личностного и профессионального роста педагогов, имеется достаточный потенциал для реализации инновационного проекта:

Имеют профессиональные награды:

- Почетный работник общего образования Российской Федерации - 7 человек;

- Грамота Министерства образования Российской Федерации - 3 человека;
- Грамота Министерства образования КЧР - 3 человека;
- Грамота Народного собрания КЧР – 4 человека;
- Заслуженный учитель КЧР – 1 человек;
- Отличник народного просвещения – 1 человек
- ✓ Победитель XI Международного педагогического конкурса «Отличник просвещения» - 1;
- ✓ Дипломант Всероссийского конкурса «Компетенции педагогов в информационно-коммуникационных технологиях (ИКТ) в соответствии с ФГОС» - 1, Всероссийской олимпиады «Педагогическая практика» в номинации «Методика проведения открытого урока в средней школе» -1;
- ✓ участник Всероссийского педагогического конкурса «Успешные практики в образовании» - 1, Международной профессиональной олимпиады для работников образовательных организаций и студентов педагогических специальностей «Правила поведения учителей с «трудными» родителями» - 2 ;
- ✓ Победитель Всероссийского конкурса «Мои инновации» в образовании» - 2, призёр Всероссийского конкурса «Мои инновации» в образовании» - 1;
- ✓ директор – победитель муниципального конкурса руководителей школ «Программа «Школа завтрашнего дня»;
- ✓ Победитель Всероссийского конкурса «Нравственный подвиг учителя. Номинация «Лучшая программа духовно-нравственного и гражданско-патриотического воспитания детей и молодёжи» -2;
- ✓ Участие в общероссийском проекте «Школа цифрового века» - 25
- ✓ Участие в работе региональных инновационных площадок «Введение ФГОС ООО»;
- ✓ Победитель Всероссийского тестирования «Росконкурс» - 1;
- ✓ Победитель Всероссийского педагогического конкурса «Высокий результат» -1.

Вместе с тем, мы выявили ряд проблем в профессиональной подготовке учителя:

- ✓ недостаточная подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации; повышение качества профессионального уровня учителя в основном осуществляется посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умениях за счет копирования их в своей деятельности;
- ✓ слабая профессиональная подготовка некоторой части учителей-выпускников педагогических вузов;
- ✓ недостаточное использование новых источников информации в поиске и реализации инновационных идей.
- ✓ уроки часто носят традиционный характер, учащиеся не вовлечены в активную поисковую и творческую деятельность; консерватизм некоторой части педагогов;
- ✓ не все работники в одинаковой мере подготовлены к внедрению стандартов и обучению учащихся по новым технологиям;
- ✓ существующая система повышения квалификации слабо ориентирована на изменение квалификационного потенциала.

В результате проведенного анкетирования и диагностики учителей были выявлены **противоречия**: между потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно

- ✓ эффективными традиционными формами её повышения;
- ✓ между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и отсутствием у большинства из них знаний современных технологий, методов и форм обучения и воспитания;
- ✓ между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах и недостаточной разработанностью механизма их профессиональной подготовки в условиях образовательного учреждения.

На основании этих противоречий сформулирована **проблема** - необходимость создания в школе условий для повышения профессиональной компетентности педагогов с целью повышения качества образования.

Эта проблема и определила тему проекта.

4. Тема проекта

«Создание инновационной модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогов в условиях муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреставцева».

4. Цель, задачи и система показателей по достижению целей проекта

Цель проекта: создание модели непрерывного внутришкольного повышения квалификации педагогов для эффективного достижения предметных и метапредметных результатов в условиях введения ФГОС.

Задачи инновационного проекта:

1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели внутришкольной системы повышения квалификации.
2. Формировать образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями ФГОС и рынка труда, поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.
3. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя; выявить изменения в их педагогической деятельности и влияние этих изменений на уровень успеваемости, качества знаний учащихся.
4. Разработать методические рекомендации для образовательных организаций по внедрению модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогических кадров.

Система показателей по достижению целей проекта

Инновационный характер образовательного процесса:

- использование большинством педагогов школы инновационных образовательных технологий, методов активного обучения; коллективных и групповых форм работы в соответствии с требованиями ФГОС;
- внедрение ими адекватных методик для результативного достижения и контроля планируемых предметных, метапредметных и личностных результатов;
- наличие авторских разработок программ внеурочной деятельности, элективных курсов и др.;
- создание высокотехнологичной образовательной среды через модернизацию программного обеспечения и оборудования;
- активное сетевое взаимодействие.

Повышение педагогического мастерства педагогов школы:

- активное и результативное участие в педагогических конкурсах;
- диссеминация опыта работы;
- участие учителей в конкурсе ПНПО;
- обобщение опыта.

Повышение качества образования по результатам внешнего и внутреннего контроля, в том числе государственная итоговая аттестация выпускников.

5. Ожидаемые результаты и эффекты реализации проекта

Создание модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогов дает ряд возможностей:

Ожидаемые результаты	Эффекты реализации проекта	Показатели
Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели с использованием персонифицированных программ профессионального развития педагога.	Рост профессионального мастерства педагогов школы. Освоение педагогами образовательных технологий, соответствующих требованиям инновационного образования.	Разработаны индивидуальные планы повышения квалификации. Увеличение количества педагогов с высшей и первой квалификационными категориями.
Повышение качества образования	Положительная динамика качества образования (внешний и внутренний роль).	Повышение качества обучения на 1-2% в год
Создание конкурентоспособного образовательного учреждения высокой педагогической культуры;	Качественное удовлетворение образовательных потребностей обучающихся, родителей, социума введением ФГОС;	Удовлетворенность социума оказываемыми образовательными услугами (опрос)
Обобщение и распространение опыта работы по данному направлению среди общеобразовательных организаций региона.	Рост заинтересованности педагогов школы в непрерывном повышении квалификации.	Печатные работы, публикации на сайтах, выступление на семинарах. Расширение сетевого взаимодействия.
Обновление учебного оборудования, учебно- методической литературы	Создание инновационной образовательной среды, соответствующей требованиям социума.	Повышение результативности образовательного процесса

Инновационные методические материалы будут доступны для использования заинтересованными образовательными учреждениями через сайт школы и в методических изданиях.

6. Описание инновационного проекта

Наш инновационный проект создает оптимальные условия для модернизации имеющегося кадрового потенциала путем создания и совершенствования системы внутришкольного обучения в образовательном учреждении, как наиболее близкой к педагогам, отвечающей на конкретные запросы и вызовы времени. В представленной модели осуществлен переход от принципа «повышение квалификации для всех» к принципу «конкретные знания и компетентности конкретному педагогу». Основная идея продукта - сохранение имеющегося кадрового потенциала при условии изменения и обновления его качественных характеристик, придание системного характера процессам повышения квалификации на уровне школы, обеспечение доступности качественного постдипломного образования через повышение профессиональной компетентности педагогов без отрыва от работы, создание системы стимулирования качества и результативности педагогического труда, учитывающей показатели саморазвития педагога.

Проект представляет принципиально новый подход к совершенствованию профессиональных знаний и умений педагогических кадров, в основу его положен компетентностный подход к повышению квалификации педагогов.

Разработанная нами модель инновационного проекта непрерывного повышения квалификации педагогов в школе включает в себя следующие компоненты: *целевой, функциональный, оценочно-результативный.*





Целевой компонент предполагает непрерывное повышение квалификации для общепедагогической реализации ФГОС.

Ввиду этого необходимо создать оптимальные **организационно-управленческие условия**, соответствующие требованиям инновационных процессов современной школы:

- оснащение образовательного процесса современным оборудованием и программным обеспечением;
- обновление учебного фонда в соответствии с ФГОС;
- обеспечение информационно-методического сопровождения педагогов;
- обеспечение условий профессионального роста с учётом профессиональной компетентности и интересов и потребностей самого педагога;
- активное вовлечение педагогов в решение задач развития школы;
- оказание методической помощи, организация внутришкольного сопровождения;

- повышение мотивации учителей к использованию методик и технологий обучения на основе деятельностного подхода;
- обеспечение возможностей для публичного представления педагогами своих достижений.

На первом этапе реализации проекта необходимо изучить профессиональные трудности, выявить проблемы в деятельности учителей; выявить педагогов, активно применяющих инновационные технологии в обучении; составить персонализированные программы профессионального роста педагогов.

На основании полученной базы данных создается **функциональный компонент**, который представлен тремя модулями (внешшкольное ПК, внутришкольное ПК, сетевое ПК на базе школы) с соответствующими формами работы и предполагает рост профессионализма педагогов школы за счет ресурсов и возможностей педагогического коллектива, школьной материально-технической базы.

В процессе внедрения проявятся основные преимущества новой модели повышения квалификации педагогических кадров по сравнению с традиционными моделями:

Традиционная модель повышения квалификации	Инновационная модель повышения квалификации
Не учитывает образовательные потребности конкретного педагога, уровень его базовой квалификации	1. Имеющиеся профессиональные компетентности учителя являются базовым компонентом для построения индивидуального образовательного маршрута педагога. 2. Осуществляется целенаправленная практико-ориентированная подготовка педагога.
Требует больших непродуктивных затрат времени на то, чтобы добраться до учебного центра.	Осуществляется непосредственно на рабочем месте, в пределах шаговой доступности, в свободное от уроков время (методические дни, каникулы).
«Оторванность» от практики, излишне теоретизирована, мало пригодна для массового использования в школе, не обладает технологичностью.	Имеет прикладной характер: сегодня - на семинаре, завтра - на уроке. Предполагает обязательный практикум по закреплению полученных знаний. Теория всего лишь инструктаж перед конкретной работой
Малоэффективна в силу недостаточного технического оснащения учреждений постдипломного образования педагогов и неприменением преподавателями данных учреждений ИК технологий.	Любая школа обладает достаточным количеством технических средств (компьютерным классом), АРМ учителя, чтобы обучать педагогов их эффективному использованию самостоятельно.
Преобладают консервативные формы обучения (лекционные занятия и конспектирование).	Изначально предполагает алгоритмизированный упрощенный образовательный продукт в виде памяток, инструкций, перечней полезных ресурсов и методичек, ЭОР, схем, таблиц, анкет, заданий, интерактивных блоков, тестов.
Не предусматривает преобразование теоретических знаний в практические навыки, не обучает педагогов диссеминации инновационного опыта	Формирует навыки инновационной деятельности педагогов, готовит их к участию в конкурсах инновационных продуктов, проектов и программ, к диссеминации инновационного опыта через сетевое взаимодействие с другими ОО, сообщества учителей в сети ИНТЕРНЕТ и т.д.

Наряду с традиционными формами повышения квалификации используются инновационные для школы формы работы по реализации инновационной модели повышения квалификации. Это:

1. Постоянно действующие семинары по повышению уровня педагогического мастерства с учетом выявленных проблем:
 - ✓ Семинар по освоению инновационных образовательных технологий (в течение реализации проекта).

- ✓ Проектно-исследовательская деятельность как фактор развития личности обучающихся и роста профессионального мастерства учителя. Формирование творческого мышления обучающихся.
 - ✓ Семинар по изучению методик, учебной и методической литературы (в течение реализации проекта).
 - ✓ Семинар по освоению современного оборудования, программ (в течение реализации проекта).
2. Внутришкольный конкурс педагогического мастерства (*инновационная* форма работы для нашей школы) позволит стимулировать повышение уровня преподавания предмета педагогами школы, активизировать их участие во внеурочной деятельности, критичнее подойти к самооценке собственной работы. Проводят наиболее опытные педагоги.
 3. Проведение семинаров и лекций приглашенными специалистами по актуальным проблемам, которые определяются по результатам анализа работы школы, внутришкольного контроля, а также по запросу учителей.
 4. Организация творческих групп учителей, которые рассматривают важную для них проблему с целью понять ее особенность, наметить способы и приемы, способствующие эффективному использованию ее в обучении. Разработка индивидуальных программ повышения квалификации.
 5. Нетрадиционные формы проведения педагогических советов (методический день, педсовет в форме КТД (коллективное творческое дело), КМД (коллективной мыследеятельности), КСО (коллективного способа обучения), диспут-дискуссия, творческий отчет, конкурс, аукцион, фестиваль, деловые и ролевые игры, круглый стол, педагогический консилиум и т.д.),
 6. Педсовет - постоянно действующий, высший орган самоуправления педагогического коллектива, играющий ведущую роль в коллективном управлении образовательным процессом в школе.
 7. Диссеминация передового опыта, включающая размещение на сайтах школы, педагогических сообществ, собственных сайтах разработки уроков, программ внеурочной деятельности, элективных курсов и др.; выступление на педагогических конференциях, форумах с обсуждением проблем современной педагогики; обобщение собственного педагогического опыта; публикации; открытые уроки и мероприятия.
 8. Сетевое взаимодействие с ОО, РИПКРО, сообществом учителей в сети ИНТЕРНЕТ.
 9. Для учителей с опытом работы до 3-х лет организуется наставничество опытных педагогов.

Оценочно-результативный компонент.

Предполагаемый результат реализации модели:

Рост качества обучения как следствие повышения профессиональной компетентности.

Инструментарий оценки результативности инновационной модели:

- Повышение качества образовательных услуг по итогам внутреннего и внешнего контроля.
- Портфолио педагога.
- Самоанализ педагога по результатам четверти, года.
- Результативность участия в педагогических конкурсах.
- Увеличение уровня инновационной активности педагогов.

7. Сроки и этапы реализации проекта

Реализация проекта запланирована в период с 2019 по 2024 гг.

Этапы реализации проекта:

1 этап - Установочно-диагностический (сентябрь-декабрь 2019 г). Анализ ресурсных возможностей педагогов школы. Создание организационно-управленческих условий для реализации проекта.

2 этап - Модельно-функциональный (январь 2020 г. — декабрь 2021 г). Проведение мероприятий по достижению целей проекта. Развитие комплексной системы мониторинга. Корректировка проекта.

3 этап - Оценочно-результативный (январь 2022— июнь 2022г). Самооценка эффективности введения модели повышения квалификации в школе. Создание продукта проекта и диссеминация опыта.

8. План мероприятий по реализации проекта на период 2019-2022 годы

№ пп	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
<u>Этап I - установочно-диагностический сентябрь-декабрь 2019 г</u>			
1.	Введение в деятельность школы проекта «Создание инновационной модели	Сентябрь, 2019	Заместители директора по

	внутришкольной системы повышения квалификации педагогов в условиях МКОУ «СОШ №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Брславцева».		УР, ВР
2.	Создание нормативно-правовой базы (Уточнение критериев на стимулирующие выплаты, создание критериев для рейтинговой системы в рамках внутришкольного конкурса педагогического мастерства, размещение документов на сайте школы)	Сентябрь - декабрь	Методический совет школы
3.	Диагностические исследования с целью выявления уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей.	Октябрь	Руководитель проекта
4.	Изучение мотивации педагогов.	Сентябрь	Методический совет
5.	Составление карт индивидуального роста педагога	Октябрь - ноябрь	Руководители ШМО
6.	Формирование творческих групп учителей.	Октябрь	Руководитель проекта
7.	Корректировка базы данных по курсовой подготовке в РГБУ «РИПКРО», дистанционных курсов.	Сентябрь	Зам. по УР
Этап II - модельно-функциональный январь 2020 г. — декабрь 2021 г			
1.	Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации проекта	2020	
2.	Работа 2-х постоянно действующих семинаров	2019-2022	Руководитель проекта
3.	Сетевое взаимодействие с ОО (дистанционные конкурсы по предметам, конкурсы исследовательских работ учащихся, научно- практические конференции «Первые шаги в науке», круглые столы для педагогов ОО).	2019-2022 (январь-май)	Зам по УР
4.	Педагогическая лаборатория «Инновационные технологии в образовании»	2019-2022 (январь-май)	Зам по УР
5.	Диссеминация опыта учителей по предметам в рамках школьных предметных и методических недель	В течение всего периода	Руководитель проекта
6.	Организация индивидуальной работы для слабо мотивированных педагогов.	По запросу	Зам по УР, ВР
7.	Организация и проведение школьного конкурса «Мои методические находки».	2019-2022	Зам по УР
8.	Участие в работе экспертных групп, аттестации педагогов.	2019-2022	Зам по УР
9.	Внешкольное повышение квалификации без отрыва от работы.	2019-2022	Зам по УР
10.	Участие в конкурсах различного уровня.	2019-2022	Зам по УР
11.	Публикации учителей в методических изданиях, на профессиональных сайтах.	Постоянно	Руководитель проекта
12.	Создание персональных сайтов педагогов.	2019-2022	Руководитель проекта
13.	Стимулирование педагогов-участников проекта.	2019-2022	Зам по ВР

14.	Промежуточный мониторинг роста профессионализма педагогов	2019-2022 Декабрь, май	Руководитель проекта
15.	Создание на сайте школы странички «Инновационный опыт школы»	2019	Зам по УР
Оценочно-результативный январь 2022— июнь 2022г			
1.	Анализ реализации проекта	Август-сентябрь 2021	Руководитель проекта
2.	Обобщение и презентация опыта работы по реализации проекта, по использованию новых технологий в достижении нового качества образования.	Август-сентябрь 2021	Руководитель проекта
3.	Распространение опыта работы над проектом: публикации на сайтах, СМИ, проведение круглых столов, мастер-классов, дней открытых дверей.	Апрель-сентябрь 2022	Зам по УР

Таким образом, предлагаемый для распространения и реализации проект отличается простотой в применении, носит универсальный и в то же время творческий индивидуализированный характер, нацелен на достижение определенных качественных показателей и практических результатов, хронологически увязан с календарной спецификой педагогического труда, снабжен диагностическим инструментарием и набором локальных документов, на основе которых в любой школе страны могут быть созданы свои, возможно более совершенные варианты внутришкольного взаимодействия.

9. Необходимое финансовое и ресурсное обеспечение реализации инновационного проекта

Финансовые ресурсы:

Для поощрения педагогов-наставников, руководителей обучающих семинаров могут быть использованы средства надтарифного фонда, направляемые на стимулирование учителей за качество и результативность профессиональной деятельности, достаточно определить количество баллов, начисляемых за проведение обучающих и консультационных мероприятий.

Кадровые ресурсы:

Творческая группа педагогов (учителей русского языка, математики, химии, биологии, истории, литературы), готовая к внедрению инновационного продукта. Ее формирование может осуществляться параллельно с повышением квалификации педагогических кадров. При необходимости можно использовать аутсорсинг, приглашая профессиональных партнеров ШПО, учителей других школ (свой опыт охотно распространяют учителя-победители конкурса ПНПО) для проведения необходимых занятий на базе школы.

Административные:

Наличие в педагогическом коллективе администраторов, способных возглавить данное направление деятельности школы. Это заместители директора по УР, ВР.

Материально-технические:

Мультимедийная техника для презентаций, проектной работы и использования информационно-коммуникационных педагогических технологий во время обучающих занятий, компьютерный класс, множительная техника - ксерокс, принтер. Потребуется несколько учебных аудиторий для проведения практико-ориентированных семинаров по выбранным темам.

Организационные ресурсы:

- Разработка модели инновационной деятельности с целью внедрения инновационного проекта.
- Определение плана занятий с руководителями семинаров и разработка раздаточных материалов для слушателей.
- Организация тематических педсоветов, информационно-методических совещаний, круглых столов, конкурсов, фестивалей, иных мероприятий, где педагоги могут продемонстрировать свой опыт
- Использование образовательного потенциала профессиональных партнеров (выездные методические дни и семинары на базе школы)

- Систематический мониторинг кадрового потенциала на предмет возможного участия в работе семинаров, появления новых успешных педагогических практик
 - Информационная, методическая и техническая поддержка обучающихся учителей.

Методические ресурсы:

Для проведения занятий и консультаций с педагогами могут быть использованы методические ресурсы, размещенные в сети Интернет. Материалы профессиональной педагогической периодики, электронные методические ресурсы, при необходимости материалы следует скорректировать или разработать самостоятельно, организовав для этого творческие группы или поручив наиболее подготовленным специалистам.

Информационно-коммуникативные:

Создание презентационных материалов, размещение их на сайте школы или в электронной методической копилке школы, регистрация электронных почтовых ящиков всеми сотрудниками школы. Осуществление информационного обмена при помощи e-mail. Создание или обновление должностных инструкций для административного персонала, внесение новых требований к внутришкольному взаимодействию.

Мотивационные условия:

Проведение целого ряда мероприятий, нацеленных на формирование положительного отношения коллектива к предлагаемым нововведениям. Необходимо повсеместно пропагандировать выгоды, которые получит каждый педагог, педагогический коллектив и школа, вставшая на путь инновационного развития, и указывать на риски промедления и затягивания развития инновационных процессов.

Нормативно-правовые условия:

Могут быть созданы в процессе реализации инновационного проекта по мере необходимости администрацией ОУ.

10. Сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями.

МКОУ «СОШ №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» является одной из ресурсных методических центров для близлежащих общеобразовательных организаций Зеленчукского муниципального района.

Разработанная модель предполагает сетевое взаимодействие как одну из форм повышения квалификации педагогов.

Система повышения квалификации в рамках сетевого взаимодействия позволит обеспечить: открытость образовательного пространства; рост качества оказываемых образовательных услуг; повышение заинтересованности педагогов школ сетевого взаимодействия в непрерывном повышении квалификации; наставничество молодых педагогов; освоение педагогами школ инновационных образовательных технологий; использование опыта педагогов для взаимного обогащения профессионального мастерства преподавания; более полное использование информационных ресурсов для консультационного сопровождения педагогов, взаимодействие в виртуальном пространстве.

Сетевое взаимодействие устанавливается через проведение дистанционных и очных конкурсов, конференций, спортивных соревнований для учащихся школ, для педагогов организуются обучающие семинары, круглые столы, мастер-классы.

Педагоги других школ приглашаются для участия в жюри конкурсов для учащихся, для выступления на семинарах.

В рамках реализации модели повышения квалификации предполагается оказывать методическую помощь, приглашать учителей школ на открытые уроки в рамках «Недель творчества».

МКОУ «СОШ №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» имеет оборудование, позволяющее осуществлять дистанционное общение, оказывать консультативную помощь педагогам других школ, поэтому планируется создание странички на сайте школы для интерактивного общения педагогов:

- ✓ обмена опытом по реализации ФГОС;
- ✓ размещения методических разработок уроков и внеурочных мероприятий;
- ✓ участия в виртуальных методических мероприятиях;
- ✓ создания медиатеки;
- ✓ получения консультативной помощи.

Таким образом, расширение сетевого взаимодействия в рамках повышения квалификации позволит педагогам школ района овладеть компетенциями, необходимыми каждому педагогу для реализации ФГОС, повышения качества обучения.

11. Тиражирование проекта

Для распространения результатов инновационного проекта среди общеобразовательных организаций будут разработаны, апробированы и представлены в печатном виде и на сайте школы, а также на сайтах педагогических сообществ следующие информационно-методические разработки:

- ✓ проект повышения квалификации педагогов по теме «Создание инновационной модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогов в условиях МКОУ «СОШ №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»;
- ✓ диагностические материалы для мониторинга результативности внедрения инновационного проекта (опросы, анкеты, рейтинги);
- ✓ методические рекомендации для образовательных учреждений по внедрению модели повышения квалификации в условиях образовательных организаций; методические рекомендации по сетевому взаимодействию.

Опыт работы МКОУ «СОШ №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева» в качестве ресурсного центра, предполагает возможность тиражируемости опыта по мере реализации проекта через проведение семинаров, круглых столов, дистанционное общение педагогов.

Таким образом, модель внутришкольной системы повышения квалификации педагогического персонала может быть реализована в любых образовательных организациях с целью повышения

профессионального мастерства педагогов, достижения нового качества образования, для повышения престижа школы, ее конкурентоспособности, а также для выполнения основных требований модернизации российского образования до 2022 года.

12. Адрес размещения инновационного проекта в сети Интернет
Сайт МКОУ «СОШ №3 ст. Зеленчукской им. В.В. Бреславцева»