

<b>Карта инновации</b>	
Полное наименование образовательной организации (учреждения)	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Мало-Вяземская средняя общеобразовательная школа
Фамилия, имя, отчество руководителя образовательной организации (учреждения)	Екатерина Степановна Меркулова
Контактные данные: почтовый адрес, телефон, адрес официального сайта, электронная почта	143051, Московская область, Одинцовский район, рабочий поселок Большие Вяземы, улица Городок-17, дом 20а, Тел.: (498) 694-63-26, Офиц. сайт: <a href="http://www.school-malv.odinedu.ru">www.school-malv.odinedu.ru</a> , Эл. почта: <a href="mailto:mal_vyazemskaya@mail.ru">mal_vyazemskaya@mail.ru</a>
Направление инновационной деятельности	Менеджмент персонала
Тема инновационной разработки	Модель развития учительского потенциала на основе реализации механизмов НСОТ и Аттестации в новой форме
Автор / авторский коллектив инновационной разработки	Меркулова Е.С., директор школы, Терновых Н.Л., заместитель директора по УВР
Краткое описание инновационной разработки (цели, задачи, содержание работы, полученные результаты, продукты)	<b>Актуальность:</b> Современной школе, активно ведущей инновационную деятельность, требуются учителя с высоким творческим потенциалом, аналитическими и коммуникативными способностями, умениями самообразовываться и самосовершенствоваться, что, как ожидается, ведет к профессиональному росту педагогов. Курсовая подготовка, проводимая в любых формах, не является достаточным условием для успешности педагога. После прохождения курсов, педагогу необходимо полученные знания и умения планомерно и успешно применять в практической деятельности. Приступая к практической реализации знаний и первичных умений, полученных на курсах, учитель испытывает индивидуальные затруднения, снять которые призвана методическая работа в школе. Однако ожидания быстрого профессионального роста педагогов с использованием традиционной работы в методических объединениях и самообразования не достигаются. Разработанный проект призван помочь учителю в выборе «Индивидуальной траектории развития учительского потенциала» в межаттестационный период: перейти от Учителя-«стажера» к Учителю-«практику», от Учителя-«технолога» к Учителю-«мастеру». Возникает необходимость в создании новой модели по развитию учительского потенциала в межкурсовой период, в которой повышение квалификации, аттестация учителей в новой

	<p>форме, новая система оплаты труда будут взаимодополнять друг друга.</p> <p><b>Цель проекта:</b></p> <p>Активизация самообразовательной позиции каждого учителя в системе дополнительного образования в межаттестационный период с учетом его профессиональных интересов и склонностей на развитие учительского потенциала и, как следствие, – повышение квалификации и качества работы учителя.</p> <p><b>Задачи проекта:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Создание модели профессиональной образовательной среды, стимулирующей каждого педагога на развитие своего потенциала с использованием механизмов НСОТ и Аттестации в новой форме.</li> <li>2. Сформировать пакет диагностических методик для проведения мониторинга профессиональной деятельности учителя по основным направлениям модернизации образования, основных показателей качества образования.</li> <li>3.Создать систему условий, обеспечивающих профессиональное развитие учителя.</li> </ol> <p><b>Механизмы решения задач и достижения цели проекта:</b></p> <p>Разработать нормативно-правовую базу обеспечения проекта.</p> <p>Провести диагностику потребности педагогических работников в повышении квалификации в межкурсовой период.</p> <p>Провести диагностику уровня влияния педагогического профессионализма на качество образования.</p> <p>Составить банк данных собственного и передового педагогического опыта.</p> <p>Организовать деятельность «стажерских площадок».</p> <p>Осуществить научное взаимодействие школы с Одинцовским гуманитарным институтом (факультетом психологии).</p> <p>Организовать информационное обеспечение педагогов материалами по передовым педагогическим технологиям и методами психологического сопровождения образовательного процесса.</p> <p>Организовать сетевое взаимодействие с педагогическим сообществом других школ.</p>
<p>Сведения о распространении инновационного опыта</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. VI Международная научно-практическая конференция "Устойчивое развитие муниципальных образований: вопросы теории, методологии и практики" (доклад);</li> <li>2. Выступление на совещании директоров по</li> </ol>

	<p>теме «Формирование фонда оплаты труда бюджетного учреждения в условиях НСОТ»;</p> <p>3. Участие в конкурсе на статус федеральной инновационной площадки (ФИП);</p> <p>4. Выступление на районной конференции по теме «Экономические механизмы управления инновационным развитием школы в условиях реализации нового закона «Об образовании в Российской Федерации»: опыт работы, перспектива развития»;</p> <p>5. Защита Проекта «Электронная учительская» на кафедре Менеджмент в управлении ОГИ;</p> <p>6. Исследовательская деятельность в рамках подготовки диссертации по теме «Условия и факторы оптимизации взаимодействия администрации и педагогического коллектива в инновационном развитии образовательного учреждения»</p>
<p>Сведения, подтверждающие эффективность инновационной разработки</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Увеличение доли учителей, аттестованных на первую квалификационную категорию;</li> <li>• Увеличение доли учителей, аттестованных на высшую квалификационную категорию;</li> <li>• Увеличение доли учителей, имеющих печатные работы в сети Интернет;</li> <li>• Увеличение доли учителей, принимающих участие в веб-семинарах;</li> <li>• Увеличение доли учителей, обучающихся дистанционно;</li> <li>• Увеличение доли учителей, применяющих ИКТ на уровне уверенного пользователя;</li> <li>• Увеличение доли учителей, разрабатывающих собственные ЭОРы, ЦОРы;</li> <li>• Увеличение доли учителей, разрабатывающих методику применения ЭОРов;</li> <li>• Увеличение доли учителей, разрабатывающих собственные сайты;</li> <li>• Увеличение доли учителей, разрабатывающих и внедряющих инновационные проекты;</li> <li>• Положительная динамика количества обучающихся на «4» и «5»;</li> <li>• Повышение уровня обученности учащихся;</li> <li>• Увеличение доли учителей, учащиеся которых показывают результат на ЕГЭ</li> </ul>

	<p>или ГИА выше районного;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение уровня эмпатийности педагога;</li> <li>• Повышение уровня мотивации достижения педагога;</li> <li>• Повышение уровня коммуникативных и организаторских способностей педагога;</li> <li>• Увеличение доли количество учителей, учащиеся которых стали победителями олимпиад, смотров и конкурсов различного уровня;</li> <li>• Увеличение доли учителей, учащиеся которых занимаются проектной, исследовательской деятельностью;</li> <li>• Увеличение доли учителей, учащиеся которых принимают участие в дистанционных олимпиадах;</li> <li>• Увеличение доли учителей, внедряющих в работу электронный журнал и электронный дневник</li> </ul>
<p>Прогноз о результатах спроса на полученные результаты (продукты)</p>	<p>Реализация проекта по разработанной модели развития учительского потенциала на школьном уровне позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечить открытость и прозрачность в оценке труда учителя и распределении стимулирующих, премиальных выплат по результатам труда, т.к. учитель сам оценивает свой труд;</li> <li>• Устранить необъективность в оценке труда учителя, так как учитель сам анализирует результаты и качество своего труда. Учитель с начала учебного года знает критерии, по которым будет выстроен его рейтинг, рейтинг ШМО, начислен размер стимулирующих и премиальных выплат;</li> <li>• Устранить страх учителя перед прохождением аттестации в новой форме, так как вся работа по модулям направлена на подготовку учителя;</li> <li>• Сформировать у учителя потребность саморазвиваться, самосовершенствоваться, находить новые формы и методы работы с учащимися, обеспечивая качество образования, т.к. проводимый Рейтинг ШМО зависит от каждого учителя;</li> <li>• Сформировать у учителя компетентность по планированию развития своего учительского потенциала по личной инициативе, а не по инициативе администрации;</li> <li>• Достигнуть следующих результатов: по владению учителями современными</li> </ul>

	<p>образовательными технологиями, продуктивности и эффективности методической деятельности, распространения собственного педагогического опыта, продуктивность и результативность образовательной деятельности учителя и классного руководителя.</p>
--	--