

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Порядку признания организаций,
осуществляющих образовательную
деятельность, и иных действующих
в сфере образования организаций,
а также их объединений
региональными инновационными
площадками в Республике Марий Эл

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия №14 г. Йошкар-Олы»**

(полное наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, и иной действующей в сфере образования организации (далее - образовательная организация))

**ЗАЯВКА
на признание образовательной организации региональной
инновационной площадкой
2018-2023 гг.**

(указывается период реализации инновационного проекта (программы))

**Разработка моделей организации повышения
компетенций педагога**

(наименование направления инновационной деятельности в сфере образования)¹

пилотная площадка

(заявляемый вид региональной инновационной площадки)²

**Разработка индивидуальной траектории личностного развития
молодых педагогов гимназии в условиях реализации
республиканской системы учительского роста**

(наименование инновационного проекта (программы))

Регистрационный номер №: _____

Дата регистрации заявки: _____

(заполняется проектно-аналитическим
отделом Министерства образования
и науки Республики Марий Эл)

¹ Указывается в соответствии с Перечнем основных направлений инновационной деятельности в сфере образования в Республике Марий Эл.

² Указывается в соответствии с пунктом 7 порядка признания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений региональными инновационными площадками в Республике Марий Эл.

1. Общая информация об образовательной организации

Наименование организации (по уставу)	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия №14 г. Йошкар-Олы»
Фактический адрес	424002, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, Ленинский пр., д. 54
Ф.И.О. руководителя образовательной организации	Глушкова Татьяна Валентиновна
Ф.И.О. научного руководителя (при наличии)	
Контактное лицо по вопросам представления заявки	Шестакова Наталья Михайловна Цепелев Вячеслав Николаевич
Контактный телефон (рабочий, домашний, сотовый)	42-47-41 (раб.) 89023264376 (Шестакова), 89276804648(Цепелев)
Телефон/факс образовательной организации	8(8362)42-48-10 8(8362)42-47-41
E-mail:	Gimnschool14@yandex.ru
Реквизиты решения органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, о согласии на реализацию образовательной организацией инновационного проекта (программы) в статусе региональной инновационной площадки ¹	

Руководитель образовательной организации _____ (Глушкова Т.В.)

¹ Заполняется только муниципальными образовательными организациями. Под решением органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, о согласии на реализацию организацией инновационного проекта (программы) в статусе региональной инновационной площадки понимается официальное письменное уведомление в адрес Научно-методического совета Министерства образования и науки Республики Марий Эл.

2. Краткое описание инновационного проекта (программы)

Направление инновационной деятельности в сфере образования	Разработка моделей организации повышения компетенций педагога
Наименование инновационного проекта (программы)	Разработка индивидуальной траектории личностного развития молодых педагогов гимназии в условиях реализации республиканской системы учительского роста
Основная идея (идеи) инновационного проекта (программы) ¹	<p>Создание усовершенствованной и эффективной системы адаптации и переподготовки молодых учителей гимназии с учетом предъявляемых запросов государства и преодоление затруднений и компетентностных дефицитов педагогов в условиях модернизации системы образования, введения новых стандартов, технологий и средств обучения и воспитания. Для этого предполагается:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить существующие методы оценки профессиональных компетенций молодых педагогов; 2. Разработать паспорт компетенций педагогов; 3. Создать единую оценочную рамку профессиональных компетенций молодого педагога; 4. Выявить профессиональные затруднения и потребности

¹ Для присвоения статуса исследовательской площадки образовательной организацией дополнительно указывается гипотеза эксперимента, объект и предмет экспериментирования, научная новизна.

	<p>(дефициты) молодых педагогов: методические, предметные, коммуникативные компетенции;</p> <p>5. Провести комплексный анализ обнаруженных дефицитов молодых педагогов;</p> <p>6. Создать и внедрить собственную модель учительского роста молодых педагогов с целью повышения их педагогического потенциала в условиях гимназии.</p> <p>Данная идея может быть реализована в Гимназии в условиях взаимодействия между основными субъектами системы повышения квалификации: Марийским институтом образования, методическими службами, педагогами, а в дальнейшем распространена на другие ОО.</p>
<p>Современное состояние исследований и разработок по данному инновационному проекту (программе)</p>	<p>Создание Национальной системы учительского роста (НСУР) является одним из важнейших направлений современной педагогической науки.</p> <p>23 декабря 2015 года на заседании Государственного Совета с участием Президента РФ Путина В.В. по вопросам совершенствования системы общего образования было предложено создать общенациональную систему профессионального роста учителей, направленную, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями.</p> <p>По поручению президента РФ Глава Минобрнауки РФ Ольга Васильева утвердила дорожную карту по</p>

	<p>формированию и внедрению национальной системы учительского роста (НСУР) в России (Приказ от 26 июля 2017 года №703).</p> <p>Данная проблема получила своё развитие в исследованиях: <u>Малеванова Е.Ю.</u> «Перспективы развития дополнительного профессионального педагогического образования в рамках реализации национальной системы учительского роста» <u>Семченко Е.Е.</u> «Апробация модели уровневой оценки компетенций учителей в контексте национальной системы учительского роста» <u>Пучкова М.Ю.</u> «О модели уровневой оценки компетенций учителей русского языка и математики, организации её апробации» <u>Куприяновой Т.В.</u> «Проблемы повышения профессионального уровня педагогических работников и формирования национальной системы учительского роста».</p>
<p>Обоснование значимости реализации инновационного проекта (программы) для развития системы образования в Республике Марий Эл</p>	<p>Разработка модели учительского роста позволит создать условия для преодоления профессиональных дефицитов у молодых педагогов, разработать и обосновать траекторию их индивидуального развития, что обеспечит переход от периодического повышения квалификации к их непрерывному образованию.</p> <p>Потенциал школы может быть представлен опытом использования эффективных форм работы по повышению квалификации молодых педагогических кадров: самообразование, обучающие семинары и практикумы, мастер-</p>

	<p>классы. Полученный методический и практический опыт будет иметь практическое значение для педагогических работников РМЭ. Таким образом, разработанная модель будет способствовать повышению эффективности образовательного процесса РМЭ.</p>
<p>Цели и задачи инновационного проекта (программы)</p>	<p>Цель проекта: создание модели профессионального роста молодых педагогов на основе независимой комплексной оценки их профессиональных компетенций.</p> <p>Задачи проекта:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить существующие методы оценки профессиональных компетенций молодых педагогов; 2. Разработать паспорт компетенций педагогов; 3. Создать единую оценочную рамку профессиональных компетенций молодого педагога; 4. Выявить профессиональные затруднения и потребности (дефициты) молодых педагогов; 5. Провести комплексный анализ обнаруженных дефицитов молодых педагогов; 6. Спроектировать индивидуальную траекторию роста молодого педагога; 7. Организовать гимназический центр независимой оценки на основе технологии Ассесмент-центра; 8. Создать и внедрить собственную модель учительского роста молодых педагогов с целью повышения их педагогического

		<p>потенциала в условиях гимназии;</p> <p>9. Разработать методические рекомендации для образовательного учреждения по внедрению модели внутри школьной системы повышения квалификации педагогических кадров.</p>
Сроки реализации инновационного проекта (программы)	реализации проекта	<p>Подготовительный этап (2018-2019 гг.)</p> <p>Этап реализации (2019-2022 гг.)</p> <p>Аналитический этап (2022-2023 гг.)</p>
Объем финансирования инновационного проекта (программы)	источники реализации проекта	<p>Муниципальный бюджет (заработный фонд оплаты труда для участников реализации проекта – средняя заработная плата по учреждению для педагогических работников – 22 803 руб.)</p> <p>Внебюджетные средства.</p> <p>Спонсорская помощь.</p>
Основные результаты реализации инновационного проекта (программы)	результаты инновационного проекта	<p>Прогнозируемые качественные и количественные результаты реализации проекта: создание модели внутришкольной системы повышения квалификации молодых педагогов, что дает возможность</p> <ul style="list-style-type: none"> • Создать паспорт педагогических компетенций молодых педагогов по видам профессиональной деятельности; • Сформулировать критерии оценки в единую оценочную рамку, адаптированную к условиям гимназии; • Создать оценочные кейсы и анкеты, позволяющие проводить стартовую, промежуточную и итоговую диагностику; • Наладить сетевое взаимодействие с

	<p>образовательными учреждениями с целью изучения практического опыта учителей-стажистов, имеющих высокие профессиональные результаты;</p> <ul style="list-style-type: none">• Апробировать разработанную модель внутри школьной системы повышения квалификации педагогов в структурных подразделениях школы;• Создать условия для формирования новых образовательных потребностей педагогов, побуждающих к работе над достижением высокого уровня своей компетенции в избранной отрасли знаний, стремлению к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, расширению кругозора, формированию общей профессиональной и методологической культуры;• Достичь высокого уровня готовности педагогов к инновационной деятельности (не менее 80 %);• Повысить динамику участия педагогов в государственных грантовых конкурсах различных уровней;• Достичь высокой удовлетворенности потребителей (родителей, обучающихся) качеством оказываемых образовательных услуг (не менее 85-90%);• Создать конкурентоспособное образовательное учреждение
--	---

	<p>высокой педагогической культуры;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обобщить и распространить опыт работы по данному направлению среди общеобразовательных учреждений города.
Предложения по распространению и внедрению результатов инновационного проекта (программы)	<p>Использование образовательными учреждениями республики созданной нормативно-правовой базы внутришкольной системы учительского роста.</p> <p>Организация на базе Гимназии методических семинаров, мастер-классов. Привлечение СМИ к распространению опыта, знакомству общественности с инновационной деятельностью молодых педагогов.</p> <p>Создание методических рекомендаций для ОУ, перенимающих опыт гимназии.</p> <p>Тиражирование банка данных успешных траекторий индивидуального роста молодых педагогов. Создание Центра независимой оценки по технологии Ассесмент-центра и включение его в работу городской и республиканской методической службы.</p> <p>Включение отдельных рекомендаций и процедур комплексной, независимой оценки в систему аттестации педагогических работников РМЭ.</p>
Реквизиты документов, подтверждающих прохождение образовательной организацией предварительной экспертизы (при наличии)	

3. Программа реализации инновационного проекта (программы)

3.1. Исходные теоретические положения.

Предложенная концепция профессионального роста учителя имеет массу позитивных нововведений касающихся персонификации систем развития и подготовки учителя, повышения мотивации и общественного признания педагогического труда, планирования карьерного роста педагога и др. При этом концепция НСУР на стадии ее разработки уже требует внесения существенных изменений. Проблемные места концепции, касающиеся именно молодых педагогов, заключаются в следующем:

- Как выявить и оценить действительно эффективные программы подготовки и повышения квалификации молодых педагогов, которые соответствуют профессиональным требованиям стандарта?
- Как при существующем объеме финансирования обычной школы сделать эффективный механизм материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, создать стимулы к развитию, к непрерывному профессиональному росту?
- И последнее, как внедрить предложенную систему оценки профессиональных компетенций, чтобы не испугать молодых. Как сделать ее действительно независимой и объективной, способствующей не только определять позицию учителя, но и выстраивать индивидуальные маршруты, траектории учительского роста?

Если первые вопросы в одиночку образовательное учреждение, безусловно, решить не в состоянии, **то предложить свое видение разрешения последней проблемы школа может сама и должна попытаться разработать, апробировать и предложить к внедрению свою модель оценки и развития профессиональных компетенций педагогического персонала.**

Таблица 1.

Традиционная система оценки педагогического персонала сегодня	Предполагаемые методы оценки по НСУР
<p>Текущая периодическая оценка сотрудников организации сводится, как правило, к двум основным этапам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оценке результатов работы и факторов, определяющих степень достижения этих 	<p>Исследования профессиональных компетенций учителей – программа мониторинга уровня подготовки учителей школ, начатая в 2015 году по инициативе Рособнадзора. В рамках исследований оцениваются профессиональные компетенции учителей-предметников, которые определены на основе профессионального стандарта педагога федерального государственного стандарт, а также собираются общие</p>

<p>результатов;</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализу динамики результативности труда за определенный промежуток времени, а также динамики состояния факторов (условий), влияющих на достижение результатов. 	<p>социологические данные об учителях.</p> <p>Оценка выполняется в РЦОИ, и региональных ИПК по единым федеральным КИМ. <i>После выполнения заданий будет оценен реальный уровень компетенций учителя по единой шкале.</i></p> <p>Единая федеральная оценка на категории (ЕФО-Категории)</p> <p>Единая федеральная оценка на соответствие (ЕФО-Соответствие)</p>
--	---

3.2. Этапы и сроки реализации инновационного проекта (программы).

Подготовительный (2018-2019 гг.)

Этап 1. Создание и деятельность рабочей группы для реализации проекта. Определение общей стратегии и ответственных по основным направлениям. Составление перспективного графика реализации проекта.

Этап 2. Создание локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по реализации пилотной площадки. Внесение изменений в штатное расписание гимназии. Проведение мониторингового исследования, для выявления педагогических дефицитов у молодых педагогов. Создание паспорта и оценочной рамки педагогических компетенций молодых педагогов. Подготовка специалистов гимназического центра независимой оценки (учеба на базе специализированных центров). Подписание соглашений о сотрудничестве и сетевом взаимодействии с заинтересованными организациями.

Реализация проекта (2019-2022 гг.)

Этап 1. Проведение независимой оценки по технологии Ассесмент-центра молодых педагогов. Анализ полученных результатов и составление личного профиля профессиональных компетенций по трем направлениям: высокий уровень, средний и низкий.

Этап 2. Ранжирование молодых педагогов, с целью определения индивидуальных маршрутов развития, с возможностью перепрохождения оценочных процедур.

Этап 3. Сессия для обратной связи участников оценочных процедур (информация об использованных критериях, значимых для Гимназии и последующего карьерного роста, определение необходимых ресурсов и возможностей развития).

Этап 4. Закрепление за молодыми педагогами тьюторов-наставников, составление траектории индивидуального развития молодых педагогов и их презентация на методическом совете гимназии.

Этап 5. Курсовая подготовка, участие в мастер-классах, стажировки на базе школ, включенных в сетевое взаимодействие.

Этап 6. Контроль осуществления запланированных мероприятий научно-методического сопровождения реализации программы и происходящих в ней изменений.

Этап 7. Проведение повторных оценочных процедур. В случае необходимости вся система работы повторяется до получения результата, соответствующего высокому или среднему уровню.

Аналитический этап (2022-2023 гг.)

Обобщение и распространение опыта по функционированию механизмов оценки профессиональных компетенций в условиях гимназии (республиканский семинар). Создание методического сборника.

3.3. Содержание и методы реализации инновационного проекта (программы), необходимые условия организации работ.



В рамках модели будут изучаться, и анализироваться предложенные в концепции НСУР три параметра:

- уровень предметной и личностной компетентности,
- уровень методической компетентности,
- уровень психофизиологической компетентности (детская психофизиология).

Следующим важным моментом является выбор надежных (валидных) методов оценки персонала разработанных и применяющихся в разнообразных (не только в образовании) организациях.

Во-первых, в основе оценки должны находиться диагностические инструменты, не вызывающие сомнений по показателям валидности.

Во-вторых, реализация этих процедур должна проходить по всем правилам и принципам в целях получения адекватных методу и цели результатов.

В-третьих, данные, которые будут получены в результате такой оценки, должны стать основанием для принятия управленческих решений.

Основным преимуществом оценки считается его объективность:

- за счет использования нескольких наблюдателей-экспертов (наблюдение (лист наблюдения), экспертная оценка (лист экспертной оценки), ролевые деловые игры);
- нескольких оценочных процедур, близость оценочных упражнений к реальным рабочим ситуациям (анкетирование (анкета), опрос (личный опросник), тестирование (тесты), интервью по компетенциям, индивидуальные письменные задания).



Полученные массивы данных систематизируются в зависимости от критериев и представляются графически «Личный профиль профессиональных компетенций педагога». Данные ранжируются по трем группам:

1 группа (высокий уровень, предполагаемые «старшие» и «ведущие» учителя)

2 группа (средний уровень, требуется выполнение индивидуального маршрута развития)

3 группа (низкий уровень, требуется выполнение индивидуального маршрута развития с последующим перепрохождением оценочных процедур)

После проведения всех оценочных процедур, проводится сессия обратной связи для участников оценки (учитель получает информацию о своих результатах). Ценность проведения обратной связи заключается в том, что учителя получают информацию о себе относительно тех критериев, которые являются для гимназии определяющими с точки зрения планирования учебно-воспитательного процесса и карьерного роста своих сотрудников. В этом случае обратная связь необходима учителям для того чтобы понять ресурсы и возможности своего развития в рамках гимназии.

В процессе обратной связи сотрудники организации получают рекомендации экспертов, после чего понимают как совершенствовать свои навыки и за счет чего повысить уровень профессиональной компетентности для того чтобы добиться желаемых профессиональных успехов для себя в будущем.

Обратная связь также создает дополнительную мотивационную основу для качественного выполнения заданий в процессе всей процедуры оценки.

Что мы имеем на выходе?

- **Мы знаем**, кто из наших молодых педагогов наиболее подготовлен к решению серьезных методических, организационных и управленческих задач;
- **Мы знаем**, в кого следует вкладывать усилия, направляя на обучение или переподготовку;
- **Мы знаем**, каковы особенности взаимодействия участников внутри коллектива гимназии;
- **Мы знаем**, кто из наших специалистов обладает потенциалом, чтобы стать в будущем «старшим», «ведущим» учителем или наставником.

3.4. Прогнозируемые результаты по каждому этапу.

Подготовительный (2018-2019 гг.)	Ответственные	
<p>Этап 1. Создание и деятельность рабочей группы для координации процесса реализации проекта. Определение общей стратегии и ответственных по основным направлениям. Составление перспективного графика реализации проекта.</p>	<p>— Создание инициативной группы по проекту. — Составление перспективного графика реализации проекта. — Составление плана основных мероприятий.</p>	<p>Методический совет гимназии</p>
<p>Этап 2. Создание локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по реализации пилотной площадки. Внесение изменений в штатное расписание гимназии. Проведение мониторингового исследования, для выявления педагогических дефицитов у молодых педагогов. Создание оценочной рамки педагогических компетенций молодых педагогов. Подготовка специалистов гимназического центра независимой оценки (учеба на базе специализированных центров). Подписание соглашений о сотрудничестве и сетевом взаимодействии с заинтересованными организациями.</p>	<p>— Формирование банка нормативно-правовых документов федерального и регионального уровня, регламентирующих реализацию программы. — Проведен и проанализирован мониторинг педагогических дефицитов. — Создание оценочной рамки педагогических компетенций. — Обучение сотрудников гимназии методикам Ассесмент –центра. — Создание гимназического центра независимой оценки. — Налажены связи с заинтересованными</p>	<p>Методический совет гимназии Педагог-психолог</p>

	организациями, в рамках сетевого взаимодействия.	
Реализация проекта (2019-2022 гг.)		
Этап 1. Проведение независимой оценки по технологии Ассесмент-центра молодых педагогов. Анализ полученных результатов и составление личного профиля профессиональных компетенций по трем направлениям: высокий уровень, средний и низкий.	— Стартовые диагностики молодых педагогов. — Составление личного портфолио и занесение результатов диагностики.	Педагог-психолог
Этап 2. Ранжирование молодых педагогов, с целью определения индивидуальных маршрутов развития, с возможностью перепрохождения оценочных процедур.	— Определение групп молодых педагогов, в зависимости от прохождения оценочных процедур по трем направлениям: высокий, средний, низкий.	Педагог-психолог
Этап 3. Сессия для обратной связи участников оценочных процедур (информация об использованных критериях, значимых для Гимназии и последующего карьерного роста, определение необходимых ресурсов и возможностей развития).	— Собеседование с молодыми педагогами для ознакомления с оценочными процедурами. Внесение коррективов в планы индивидуальной работы и самоподготовки. Определение тем методической работы.	Педагог-психолог
Этап 4. Закрепление за молодыми педагогами тьюторов-наставников, составление траектории индивидуального развития	— Совместная разработка, проведение и анализ серии уроков,	Администрация гимназии

<p>молодых педагогов и их презентация на методическом совете гимназии.</p>	<p>воспитательных мероприятий, педагогических ситуаций, изучение психолого-педагогических особенностей детей определенного возраста.</p>	
<p>Этап 5. Курсовая подготовка, участие в мастер-классах, стажировки на базе школ, включенных в сетевое взаимодействие.</p>	<p>— Представление полученного опыта на заседаниях МО, педагогического совета, семинарах разного уровня и других мероприятиях.</p>	<p>Администрация гимназии</p>
<p>Этап 6. Контроль осуществления запланированных мероприятий научно-методического сопровождения реализации программы и происходящих в ней изменений.</p>	<p>Реализация контрольных мероприятий. Промежуточное отслеживание результатов контроля. Коррекция основных организационно-педагогических мероприятий.</p>	<p>Методический совет гимназии</p>
<p>Этап 7. Проведение повторных оценочных процедур. В случае необходимости вся система работы повторяется до получения результата, соответствующего высокому или среднему уровню.</p>	<p>— Повышение мотивации у обучающихся, рост успеваемости, участия в олимпиадном движении, научно-практических конференциях и др. — Благоприятный психологический климат и удовлетворенность образовательным процессом.</p>	<p>Педагог-психолог</p>

<p>Аналитический этап (2022-2023 гг.)</p> <p>Обобщение и распространение опыта по функционированию механизмов оценки профессиональных компетенций в условиях гимназии (республиканский семинар). Создание методического сборника.</p>	<p>— Организация и проведение семинаров, видеоконференций.</p> <p>— Издание методического пособия по результатам реализации программы.</p>	<p>Методический совет гимназии</p> <p>Администрация</p>
---	--	---

3.5. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов.

Предмет контроля	Средства и методы контроля	Особенности использования результатов контроля
<p>1. Контроль соответствия индивидуальных траекторий развития молодых педагогов гимназии целям и задачам национальной системы учительского роста (в рамках предложенной дорожной карты)</p>		
<p>Соответствие ИТР (индивидуальная траектория развития) структуре и компонентам НСУР.</p>	<p>Критерии и показатели независимых оценочных процедур в рамках реализации технологии Ассесмент-центра</p>	<p>На основе полученных данных анализируются педагогические компетенции, требующие развития и корректировки.</p>
<p>2. Контроль выполнения рекомендаций, «сессия обратной связи» и рекомендации экспертов</p>		
<p>Следование и выполнение личному профилю профессиональных компетенций. Ресурсы и возможности индивидуального развития педагога. Навыки профессиональной компетенции. Курсы повышения квалификации. Программа самообразования. Участие в конкурсах педагогического мастерства, семинарах и мастер-классах.</p>	<p>Соотношение объема запланированных мероприятий, прописанных в ИТР и фактически проведенных и выполненных.</p>	<p>Адекватная корректировка портфолио профессиональных компетенций молодого педагога, с целью придания более индивидуального и мотивированного характера. Расширение спектра привлекаемых ресурсов для возможностей индивидуального роста молодых педагогов.</p>

<p>Наличие стажировок. Наличие открытых внеурочных воспитательных мероприятий. Посещение уроков наставников и учителей-стажистов в рамках сетевого взаимодействия. Участие в работе Школы молодого педагога.</p>		<p>Пересмотр графика прохождения курсовой подготовки, стажировок и их тематики. Адекватная корректировка программ самообразования педагогов и их участие в профессиональных конкурсах. Внесение предложений по работе Школы молодого педагога.</p>
<p>3. Контроль качества курсовой подготовки, самообразования и методических тем молодых педагогов</p>		
<p>Соответствие урочных занятий критериям определяющим эффективность учебно-воспитательного процесса гимназии.</p>	<p>-Технологические карты урока. - Посещение и анализ уроков. - Видео записи фрагментов урока с использованием видеонаблюдения. - Опрос, анкетирование участников образовательного процесса. -Моделирование педагогических ситуаций в форме игры. - Психологические тренинги.</p>	<p>Определение сильных сторон молодого педагога для мотивации и самосовершенствования, слабых сторон для корректировки и совершенствования профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, управленческих.</p>
<p>Соответствие внеурочных занятий критериям определяющим эффективность учебно-воспитательного процесса гимназии.</p>	<p>Планы-конспекты, программы внеклассных мероприятий. - Посещение и анализ внеклассных мероприятий. - Видео записи фрагментов классных часов и других мероприятий с использованием видеонаблюдения. - Опрос, анкетирование участников образовательного процесса. -Моделирование педагогических</p>	<p>Определение сильных сторон молодого педагога для мотивации и самосовершенствования, слабых сторон для корректировки и совершенствования профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, управленческих.</p>

	ситуаций в форме игры. - Психологические тренинги.	
4. Контроль индивидуальных достижений учащихся		
Достижения в урочной и внеурочной деятельности.	- Сводная ведомость успеваемости. - Портфолио обучающихся. - Участие в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях и наличие призовых мест. - Удовлетворенность условиями образовательного процесса. - Дополнительно собирается информация об учащихся с особыми образовательными потребностями: -с низкой познавательной мотивацией; -учащихся группы риска; -одаренных учащихся.	Составление предложений по корректировке предметных рабочих программ, планов воспитательной работы молодых педагогов. Составление методических рекомендаций для проведения родительских собраний. Дифференциация подходов к обучению и воспитанию детей с разным уровнем мотивации и способностей.
5. Контроль эффективности культурно-массовой досуговой деятельности		
Удовлетворенность психологической атмосферой в коллективе, уровнем взаимоотношений с коллегами по секциям, в коллективе, с администрацией.	-Опрос и анкетирование. - Включенное наблюдение.	Более активное включение молодых педагогов в общественно-полезную деятельность гимназии. Закрепление за молодым педагогами поручений профсоюзной организации гимназии. Проведение творческих семейных мероприятий, туристических выездов, коллективных выходов в театр.

3.6. Календарный план реализации инновационного проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам и перечня конечной продукции (результатов).

Подготовительный (2018-2019 гг.)	Сроки
----------------------------------	-------

<p>Этап 1. Создание и деятельность рабочей группы для координации процесса реализации проекта. Определение общей стратегии и ответственных по основным направлениям. Составление перспективного графика реализации проекта.</p> <p>*Определение перспективного графика культурно-досуговой деятельности совместно с профсоюзным комитетом гимназии.</p>	<p>— Создание инициативной группы по проекту.</p> <p>— Составление перспективного графика реализации проекта.</p> <p>— Составление плана основных мероприятий.</p>	<p>Февраль - март 2018</p> <p>Апрель – 2018</p> <p>Май – 2018</p>
<p>Этап 2. Создание локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по реализации пилотной площадки. Внесение изменений в штатное расписание гимназии. Проведение мониторингового исследования, для выявления педагогических дефицитов у молодых педагогов. Создание оценочной рамки педагогических компетенций молодых педагогов. Подготовка специалистов гимназического центра независимой оценки (учеба на базе специализированных центров). Подписание соглашений о сотрудничестве и сетевом</p>	<p>— Формирование банка нормативно-правовых документов федерального и регионального уровня, регламентирующих реализацию программы.</p> <p>— Проведен и проанализирован мониторинг педагогических дефицитов.</p> <p>— Создание оценочной рамки педагогических компетенций.</p> <p>— Обучение сотрудников гимназии методикам Ассесмент – центра.</p> <p>— Создание гимназического центра независимой оценки.</p> <p>— Налажены связи с заинтересованными</p>	<p>Сентябрь 2018</p> <p>Октябрь – ноябрь 2018</p> <p>Декабрь – январь 2018-2019</p> <p>Февраль-апрель 2019</p> <p>Май 2019</p> <p>Май 2019</p>

взаимодействии с заинтересованными организациями.	с организациями, в рамках сетевого взаимодействия.	
Реализация проекта (2019-2022 гг.)		
Этап 1. Проведение независимой оценки по технологии Ассесмент-центра молодых педагогов. Анализ полученных результатов и составление личного профиля профессиональных компетенций по трем направлениям: высокий уровень, средний и низкий.	— Стартовые диагностики молодых педагогов.	Сентябрь 2019
	— Составление личного портфолио и занесение результатов диагностики.	Октябрь 2019
Этап 2. Ранжирование молодых педагогов, с целью определения индивидуальных маршрутов развития, с возможностью перепрохождения оценочных процедур.	— Определение групп молодых педагогов, в зависимости от прохождения оценочных процедур по трем направлениям: высокий, средний, низкий.	Ноябрь 2019
Этап 3. Сессия для обратной связи участников оценочных процедур (информация об использованных критериях, значимых для Гимназии и последующего карьерного роста, определение необходимых ресурсов и возможностей развития).	— Собеседование с молодыми педагогами для ознакомления с оценочными процедурами. Внесение коррективов в планы индивидуальной работы и самоподготовки. Определение тем методической работы.	Декабрь 2019
Этап 4. Закрепление за молодыми педагогами тьюторов-наставников, составление траектории	— Совместная разработка, проведение и анализ серии уроков, воспитательных	Январь – февраль 2020

индивидуального развития молодых педагогов и их презентация на методическом совете гимназии.	мероприятий, педагогических ситуаций, изучение психолого-педагогических особенностей детей определенного возраста.	
Этап 5. Курсовая подготовка, участие в мастер-классах, стажировки на базе школ, включенных в сетевое взаимодействие.	— Представление полученного опыта на заседаниях МО, педагогического совета, семинарах разного уровня и других мероприятиях.	Март 2020 – март 2021
Этап 6. Контроль осуществления запланированных мероприятий научно-методического сопровождения реализации программы и происходящих в ней изменений.	Реализация контрольных мероприятий. Промежуточное отслеживание результатов контроля. Коррекция основных организационно-педагогических мероприятий.	Промежуточный контроль декабрь 2020 Итоговый контроль апрель-май 2021
Этап 7. Проведение повторных оценочных процедур. В случае необходимости вся система работы повторяется до получения результата, соответствующего высокому или среднему уровню.	— Повышение мотивации у обучающихся, рост успеваемости, участия в олимпиадном движении, научно-практических конференциях и др. — Благоприятный психологический климат и удовлетворенность образовательным процессом.	Сентябрь-декабрь 2021
Аналитический этап (2022-2023 гг.) Обобщение и распространение опыта	— Организация и проведение семинаров, видеоконференций. — Издание	В течение всего периода

<p>по функционированию механизмов оценки профессиональных компетенций в условиях гимназии (республиканский семинар). Создание методического сборника.</p>	<p>методического пособия по результатам реализации программы.</p>	
---	---	--

3.7. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме инновационного проекта (программы).

«Методическая копилка» - электронные образовательные ресурсы по предметам школьной программы и внеклассной работе

4. Обоснование возможности реализации инновационного проекта (программы)

В разделе приводится перечень нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Марий Эл в сфере образования, регламентирующих реализацию проекта (программы) либо предложения по содержанию проектов нормативных правовых актов Республики Марий Эл, необходимых для реализации проекта (программы).

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;

- Профессиональные стандарты

Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) Зарегистрировано в Минюсте России 06 декабря 2013 г. №30550

Педагог-психолог (психолог в сфере образования) Зарегистрировано в Минюсте России 24 сентября 2015 г. №38994

- Профстандарт педагога (проект);
- Национальная стратегия учительского роста (проект);
- Программа развития образования до 2020 года;
- Программа развития Гимназии.

5. Финансовое обоснование реализации инновационного проекта (программы)

Муниципальный бюджет (заработный фонд оплаты труда для участников реализации проекта – средняя заработная плата по учреждению для педагогических работников – 22 803 руб.)

Внебюджетные средства.

Спонсорская помощь.

6. Обоснование устойчивости результатов инновационного проекта (программы)

1. Создание в результате реализации проекта самовоспроизводящейся системы подготовки педагогических кадров, способной интегрировать ресурсы из разных источников (методических, психологических, педагогических, управленческих, личностно-ориентированных).

- перспективный план-график прохождения курсовой подготовки и переподготовки;

- оформление банка вариантов индивидуальных траекторий развития;

- презентация проектов саморазвития молодых педагогов.

2. Наличие апробированных, валидных, достоверных диагностических методик, программ, технологий, которые позволят объективно отслеживать инновационные процессы в системе карьерного планирования и роста, а в случае необходимости их корректировка.

- тиражирование кейсов оценочных процедур;

- использование авторской оценочной рамки профессиональных компетенций молодого педагога;

- адаптирование методик Ассесмент-центра к системе образования в условиях Гимназии.

3. Воспроизводимость, технологичность, возможность формализации опыта и его трансляция (презентация результатов деятельности в рамках модели, описание тиражирования методических материалов и отправка их на конкурсы педагогического мастерства, семинары для педагогических коллективов, мастер-классы).

- проведение конференций, мастер-классов, семинаров на разных уровнях, активное участие педагогов Гимназии в них;

- тиражирование и распространение методического опыта.

4. Уникальность проекта заключается в том, что в результате должны сформироваться высоко профессиональный педагогический коллектив, готовый к введению новаций, образовательная среда, учитывающая интересы и потребности всех участников образовательного процесса, деловая, конкурентная психологическая атмосфера.

- результативность образовательного и воспитательного процесса;

- **рост авторитета Гимназии;**
- **стабильность кадров (отсутствие «текучки») и высокий профессионализм педагогов;**
- **активная жизненная позиция и стремление к самосовершенствованию.**

Таким образом, важнейшим результатом проекта станет апробация принципиально новой модели учительского роста молодых педагогов, которая будет удовлетворять потребности как образовательного учреждения, самого педагога и потребителей (детей и родителей), строящаяся на оптимальном сочетании традиций (уже существующих эффективных методик) и новаций (адаптирование технологии Ассесмент-центра к образовательной системе гимназии).
