

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ШУРЫШКАРСКИЙ РАЙОН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПИТЛЯРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР»

**Управленческий проект по теме
«Формирование имиджа
МБОУ-Питлярская СОШ «Образовательный
центр» через систему работы повышения
компетенции педагогов»**

Автор-составитель:
заместитель директора
по научно-методической работе
Гевкан Елена Ивановна

с. Питляр, 2016 г.

Оглавление:

1. Введение.....	2 - 5
2. Реферативная часть.....	6 - 17
3. Проектная часть.....	18 - 25
4. Заключение.....	26 - 28
5. Список литературы.....	29

I. ВВЕДЕНИЕ.

Модернизация структуры и содержания образования, новые приоритеты в образовательной политике, использование новых педагогических технологий – все это ставит педагога в сложное положение. В методической деятельности нашей школы наиболее значимыми аспектами становятся: изучение, исследование, анализ инновационной педагогической практики, проектирование и планирование профессионально-методического образования учителя с учетом новых тенденций в развитии науки и практики, разработка и применение методических рекомендаций, пособий и дидактических материалов, проведение экспериментальной и исследовательской работы. Новым ориентиром в научно-методической работе становится процесс не столько информирования учителей о передовых достижениях науки, сколько проектирование их деятельности по овладению новыми знаниями путем самоорганизации и саморазвития, что способствует формированию профессиональной компетентности и педагогического творчества. Поэтому одним из направлений управленческой деятельности школы является формирование мотивации учителя на профессиональное саморазвитие.

Школа – это открытая, взаимодействующая со многими социальными институтами социально-педагогическая система, о которой все чаще говорят как о сфере услуг, употребляя такие понятия, как конкурентоспособность, сегмент рынка, образовательная услуга, реклама и т.д. Маркетинговый аспект методической службы школы является одним из направлений оптимизации методической работы образовательного учреждения.

Устойчивый позитивный имидж школы сегодня можно рассматривать как важный современный компонент методического продукта школы и как дополнительный ресурс управления, ресурс развития образовательного учреждения.

Имидж школы мы понимаем как эмоционально окрашенный образ учебного заведения, часто сознательно сформированный, обладающий целенаправленно заданными характеристиками и призванный оказывать психологическое влияние определенной направленности на конкретные группы социума. Село наше небольшое. В нём проживает 617 жителей. Школа является основным градообразующим центром.

Современная школа - большой и сложный организм, здоровая работа которого обеспечивается множеством внутришкольных служб и участием в них педагогических работников. В повседневных буднях каждый педагог по-разному несет свою меру ответственности перед обществом за то, какое образование дает школа. Чтобы индивидуальный опыт сделать доступным восприятию других, его нужно запечатлеть, найти его собственную форму. Тот, кто желает понять себя и быть понятым другими, должен для каждого случая искать, какими средствами выразить свое «Я».

Говорят, «кто не думает о будущем, тот его и не имеет». Общество сегодня проявляет активную заинтересованность в будущем образования. На государственном уровне поставлена **масштабная цель** - привести образование к системным изменениям, повысить его качество, подготовить к жизни конкурентоспособную личность.

Что такое современная школа сегодня? **Это высокий профессионализм педагогов, инновационные технологии, сотрудничество и единство** в решении поставленных задач между всеми участниками образовательного процесса. И в решении задачи построения Новой школы учитель является ключевой фигурой. **Учитель управляет деятельностью**

учащихся в процессе обучения, и чем выше будет его профессионализм, тем выше будет качество обучения.





Перед всеми нами стоит главная задача - создание школы, способной раскрыть личностный потенциал детей, воспитать в них интерес к учёбе и знаниям, стремление к духовному росту и здоровому образу жизни, подготовить ребят к профессиональной деятельности с учётом задач модернизации и инновационного развития страны.

Государственная политика в области образования на сегодняшний день базируется на документах:

- Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года;
- Федеральная целевая программа развития образования 2016-2020 гг.;
- Федеральные государственные образовательные стандарты ДО, НОО, ООО, СОО;
- Национальный приоритетный проект «Образование»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Порядок аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

Таким образом, из цели государственной политики в сфере развития образования будет сформулирована **цель моего проекта: создание условий для реализации личностных функций педагога, для повышения уровня его профессионально-личностного саморазвития, готовности к инновациям, созданию индивидуально-авторской педагогической или методической системы, для раскрытия творческого потенциала учителя с целью повышения имиджа МБОУ-Питлярская СОШ «ОЦ».**

Целевые ориентации проекта:

-  создание внутренней системы повышения квалификации педагогических кадров;
-  организация работы по определению персональной траектории развития учителя;
-  выявление, поощрение, развитие, формирование педагогических способностей и склонностей;
-  создание условий для педагогического самовыражения каждой личности с учетом ее интересов, склонностей, возможностей.

Задачи проекта:

- 1) выявить и реализовать комплекс управленческих и организационно-педагогических условий, направленных на развитие инновационного стиля работы педагогического коллектива;
- 2) добиться непрерывного развития творческого потенциала учителей, положив в основу выстраивание всей научно-методической деятельности в систему;
- 3) организовать методическую работу по изучению приказа ДО ЯНАО от 17.07.2015 г. №1219 «Об утверждении Порядка проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в

ведении Ямало-Ненецкого автономного округа, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

- 4) создать систему локальных документов образовательного учреждения по аттестации педагогических работников;
- 5) повысить рейтинг МБОУ-Питлярская СОШ «ОЦ» среди образовательных учреждений АМО Шурышкарский район.

Ожидаемые результаты проекта:

- ◆ повышение уровня качества образования;
- ◆ высокий уровень стабильности педагогического коллектива и его профессиональной компетентности;
- ◆ переход от прежней основной функции учителя – трансляции социального опыта – к сочетанию старой и новой функции – проектированию траектории развития каждого ученика;
- ◆ система управленческих действий современного учителя должна включать ценностное целеполагание, опережающее планирование, моделирование и прогнозирование, корпоративное принятие решений и системную диагностику;
- ◆ создание новой системы методической работы и управления образовательным учреждением.

Заместитель директора по научно-методической работе совместно с администрацией школы создает условия для самовыражения и самореализации учителя в образовательном процессе:

- ❖ мотивирования школьного коллектива на результативный труд;
- ❖ выстраивает структуру управления, соответствующую целям и задачам школы на учебный год;
- ❖ руководит инновационными процессами.

Управленческая поддержка – часть технологии педагогического управления - включает в себя следующие составляющие:

- методическая – индивидуальная работа с педагогами;
- система внутришкольной методической работы;
- аттестация: изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- самообразование;
- психологическая – создание благоприятного микроклимата, мотивация, стимулирование;
- управленческое консультирование – анализ, целеполагание, планирование, педагогические технологии, организация нового, экспертный контроль.

Основная задача - добиться активизации самоконтроля и самокоррекции деятельности педагогов.

Условия реализации:

Процесс развития можно интенсифицировать, если:

1. Считать основным методом интенсификации инновационных процессов работу школы по единой научно-методической теме;

2. Повысить развитие творческой активности учителей на основе непрерывного совершенствования структуры методической работы;

3. Мобилизовать инновационный потенциал педагогического коллектива для развития приоритетного нововведения (непрерывное повышение квалификации учителей, установка на отношение к новому, нормативное и творческое внедрение достижений педагогической науки и передового опыта);

4. Создать условия поддержки педагогов, занимающихся экспериментальной и инновационной деятельностью.

II. Реферативная часть.

В настоящее время большинство компаний и учреждений уделяют большое внимание стратегическому управлению собственным имиджем. Результаты исследований западных ученых свидетельствуют о взаимосвязи позитивного имиджа компании и финансовых показателей ее деятельности. А такие параметры, как бренд, имидж, репутация являются нематериальными активами организации. Поэтому для каждой организации, в том числе, работающей в сфере образования, необходимо осуществлять целенаправленную работу по формированию собственного имиджа. Необходимость формирования имиджа образовательного учреждения определяется следующими причинами:

- ❖ во-первых, конкуренция среди образовательных учреждений одной территории в борьбе за набор учащихся и сохранение контингента;
- ❖ во-вторых, сильный позитивный имидж облегчает доступ образовательного учреждения к лучшим ресурсам из возможных: финансовым, информационным, человеческим и т.д.;
- ❖ в-третьих, имея сформированный позитивный имидж, образовательное учреждение при прочих равных условиях становится более привлекательным для педагогов, так как предстает способным в большей степени обеспечить стабильность и социальную защиту, удовлетворенность трудом и профессиональное развитие;
- ❖ в-четвертых, устойчивый позитивный имидж дает эффект приобретения образовательным учреждением определенной силы – в том смысле, что создает запас доверия ко всему происходящему в стенах учреждения, в том числе к инновационным процессам.

Задача современной школы – максимально полное достижение целей образовательного процесса, а это невозможно без внимания к потребностям педагогического коллектива. В любом педагогическом коллективе работают преподаватели, для которых в тот или иной момент актуальны потребности разного уровня. Это зависит от возраста, образования, опыта работы, характеристик личности учителя, социально-психологических условий труда.

Ученые все возможные варианты поведения педагогов сводят к следующим:

- педагогические коллективы с ориентацией на саморазвитие и самореализацию;
- педагогические коллективы с ориентацией на защищенность и материальное благополучие.

Во всех школах примерно одинаковый набор образовательных услуг и инноваций. Чем же тогда одна школа отличается от другой? Тем, что в ней есть кадровый потенциал, мотивированный на саморазвитие и самореализацию.

Безусловно, изменения в экономической, политической и социально-культурной жизни общества оказывают воздействие и на мотивационную сферу педагогов. Мотивацию можно рассматривать как процесс сопряжения целей школы и целей педагога для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих. ***Показателем эффективности реформ в образовании является не только успешность выпускника, но и профессиональное развитие педагога.***

Мотивационная среда – совокупность условий, определяющих направленность и величину усилий, прилагаемых субъектами для достижения целей. Одной из

основополагающих идей данной среды является саморазвитие личности. Основное средство формирования мотивации самореализации - использование форм деятельности педагога и ученика, которые требуют от него активной поисковой деятельности. Формирование мотивационной среды нацелено на будущее и создание условий для развития личности.

Проблема заключается в создании системы стимулов и возможностей среды, в которой каждый субъект актуализирует свои мотивы.

Большинство исследователей относят имидж организации (в нашем случае образовательного учреждения) к корпоративному имиджу. В связи с этим сначала рассмотрим подробнее данное понятие.

Корпоративный имидж – символический имидж организации, создаваемый в процессе **субъект – субъектного взаимодействия**, в составе которого имеются элементы, которые провоцируют восприятие организации как Субъекта. Имидж организации – это целостное восприятие организации, включающее понимание и оценку ее различными группами общественности, то есть целевыми аудиториями.

Корпоративный имидж – это имидж организации в целом, а не отдельных подразделений или результатов ее работы. Здесь имеют значения и репутация организации, и ее успехи, и степень стабильности. Особенно важен подобный тип имиджа для известных персоналий, которые используют собственную символику, демонстрируют определенные успехи, провозглашают идеи, стоят у истоков определенных научных течений и школ. Корпоративный тип имиджа условно делят на внутренний и внешний. Имиджмейкеры считают, что с помощью правильно выстроенного имиджа можно управлять процессом создания впечатления о фирме, как у клиентов, так и у сотрудников. При этом формирование благоприятного впечатления у сотрудников фирмы (внутренний имидж), не менее важно, чем у клиентов, партнеров (внешний имидж). Все это в равной степени можно отнести и к различным структурам образования.

Понятие имиджа организации включает две составляющие:

1. Описательную (информационную), которая представляет собой образ организации.
2. Оценочную, которая отражает оценки и эмоции, вызванные информацией об организации. Эти эмоции и оценки могут быть различной интенсивности, могут приниматься или отвергаться. Оценка имиджа организации происходит на основе прошлого опыта, ценностных ориентаций, общепринятых норм, собственных принципов и т.д.

Выделяют 2 функции корпоративного имиджа:

- 1) позиционирование организации;
- 2) побуждение к действию.

Создание положительного имиджа организации предполагает согласование внешнего и внутреннего имиджа организации. Задача управления корпоративным имиджем решается способом моделирования имиджа. **Модель** – отражение значимых сторон объекта.

Среди них выделяют:

1. Внешнюю атрибутику.
2. Финансовое благополучие.
3. Имидж руководителя и его команды.

4. Имидж персонала. Качество деятельности, образ продукции или услуги.
5. Дизайн помещений.
6. Деловые коммуникации организации и персонала.
7. Позиционирования образовательного учреждения, где содержится мотивационно-целевой, содержательный, технологический компоненты.

Мотивационно-целевой компонент включает изучение потребностей всех субъектов педагогической практики в формировании имиджа педагога, как внутри, так и за пределами своей профессиональной области; психологическую готовность к участию в предстоящей работе; изучение имеющегося опыта; определение цели и задач работы, а также ее результатов.

Содержательный компонент раскрывает сущность понятия «имидж педагога», его структурные элементы, их характеристику, критерии сформированное и репрезентативности имиджа.

Технологический компонент предполагает последовательность этапов формирования имиджа педагога, технологическую готовность субъектов педагогического труда, выработку рекомендаций по оптимизации имиджа.

К числу **постоянных имиджа** относятся:

- четкое определение педагогическим коллективом миссии и концепции образовательного учреждения;
- оптимистичный настрой и доброжелательный микроклимат в учительском и детском коллективах;
- педагогическая, социальная и управленческая компетентность сотрудников;
- сформированный образ руководителя-профессионала, лидера, личности яркой, увлеченной, обладающей неформальным авторитетом, способной вдохновить коллектив на достижение высокой цели;
- эффективная организационная культура образовательного учреждения, включающая разделяемые всеми нормы, ценности, определенную философию управления, весь спектр взглядов, отношений, определяющих специфику поведения коллектива в целом;
- качество образовательных услуг;
- наличие и функционирование детских общественных организаций;
- связи образовательного учреждения с различными социальными институтами, высшими учебными заведениями и т.д.;
- уклад образовательного учреждения в развитие образовательной подготовки учащихся, их воспитанности, психических функций, творческих способностей, формирование здорового образа жизни;
- забота администрации об оказании своевременной актуальной психологической помощи отдельным участникам образовательного процесса (тем или иным ученикам, молодым специалистам, испытывающим затруднения родителям и пр.);
- наличие яркой внешней символики.

К числу **переменных имиджа** можно отнести: содержание миссии и приоритеты образовательного учреждения; виды образовательных услуг; материальную базу образовательного учреждения.

Имидж педагога – это эмоционально окрашенный стереотип восприятия образа учителя в сознании воспитанников, коллег, социального окружения, в массовом сознании.

При формировании имиджа учителя реальные качества тесно переплетаются с теми, которые приписывают ему окружающие. Имидж создает сам человек, окружающие его люди, средства массовой информации.

Выделяет основные составляющие имиджа педагога:

- ✓ внешний облик,
- ✓ вербальные и невербальные средства общения,
- ✓ внутреннее соответствие образа профессии – внутреннее «Я».

Говоря о внешнем виде педагога, отметим, что единых требований и канонов нет, каждое учебное заведение формирует свою политику в отношении внешнего вида учителей.

Внутренний образ – это культура педагога, эмоциональность, обаяние, воображение, владение импровизацией, творческий подход к деятельности, самообладание и другие составляющие. Деятельность преподавателя публична, поэтому одним из профессиональных умений должно быть умение преподнести себя, самопрезентовать, то есть показать свои определенные качества той или иной аудитории, в определенной ситуации, с определенной целью. Педагог по – разному ведет себя и общается с разными категориями людей (с учениками, с коллегами, родителями). Если аудитория каждый раз разная и цели взаимодействия разные, то средства воздействия на конкретную аудиторию различаются при сохранении специфических особенностей педагогической роли.

Имидж педагога может варьировать в зависимости от возрастных и социальных предпочтений. Так ведущими компонентами имиджа образовательного учреждения являются:

- ◆ для воспитанников ДО - воспитатель
- ◆ для учащихся начальной школы и их родителей – образ классного руководителя;
- ◆ для старшеклассников – образ учителя-предметника, образ директора;
- ◆ для родителей с высшим образованием – представление о качестве образования, стиле работы школы;
- ◆ для родителей детей с ослабленным здоровьем – комфортность школьной среды.

Каким же хотят видеть педагога ученики, родители, администрация?

Например, отмечается, что подростки хотят видеть перед собой внимательного, умного, доброжелательного собеседника, уважающего их мнение. Кроме того, учитель, по мнению школьников, должен быть современным, как в плане внешнего облика, так и в плане культуры. Родители хотят, чтобы с их детьми работал компетентный, заботливый, но одновременно требовательный специалист. Администраторы обращают внимание на профессионализм, организационные и методические умения педагога. Все эти качества составляют требуемый или желаемый имидж. Но он не всегда соответствует образу реальному. ***Педагог может формировать свой имидж сам.***

Важный момент в формировании имиджа педагога составляет его самопрезентация и позиционирование. В имиджелогии процесс трансформации определяется понятием «позиционирование» и составляет основу технологического решения рассматриваемой проблемы. Позиционирование – это построение имиджа с учетом или на основе: анализа микро- и макросоциума; знания интересов, потребностей, ожиданий, требований определенной группы людей, различных социальных институтов, высших учебных заведений;

отбора и представления тех внешних характеристик, которые позволяют сделать процессы взаимодействия школы и других учреждений максимально эффективными; знаковое, визуальное моделирование, оформление и представление результатов деятельности образовательного учреждения и его подразделений во внешней среде.

Образ выпускника. Далеко не все исследователи проблемы формирования имиджа образовательного учреждения считают образ выпускника одним из элементов имиджа школы. Однако, выпускник в глазах общественности все-таки является лицом учебного заведения, критерием и одновременно показателем результата его деятельности. Поэтому, такие характеристики личности выпускника как общий образовательный уровень, профессиональные умения, набор дополнительных полезных умений и навыков, конкурентные качества – предприимчивость, деловитость, высокая степень адаптации к изменяющимся требованиям общества, гражданская позиция, являются важными критериями деятельности образовательного учреждения и косвенно влияют на его имидж.

Учитель учит – пока он учится сам. Определим составляющие потребностей и мотивов, побуждающих педагога:

- ежедневная работа с информацией. Готовясь к уроку, родительскому собранию, общешкольному мероприятию у учителя возникает необходимость поиска и анализа информации.
- желание творчества. Творческий учитель не может из года в год, по одному и тому же сценарию, давать одни и те же уроки. Обязательно появится желание - большего. Работа должна быть интересной и доставлять удовольствие.
- стремительный рост прогресса. Эти изменения в первую очередь отражаются на учениках, формируют их мироощущение, и очень часто, образ "не современного" учителя.
- общественное мнение. Учителю не безразлично, считают его хорошим или плохим работником. Плохим учителем быть обидно, хорошим – престижно.
- конкуренция. Не секрет, что многие родители приводят ребенка в школу к конкретному педагогу.
- материальное стимулирование. Материальная компенсация тех затрат, которые несет педагог в ходе своего профессионального роста.

Необходимо помнить, что процесс поиска «своего лица» может занять много времени, но это того стоит! Каждый член педагогического сообщества является своеобразной Частичкой, которая будет нести в мир информацию о Целом, а значит, оттого, насколько мы разделяем общие цели и насколько осознаем средства их достижения, зависит личный успех каждого из нас и всего педагогического коллектива в целом.

Таким образом, для того чтобы школа была привлекательной, имела свой неповторимый уже сложившийся или складывающийся образ, она должна иметь образцовый педагогический коллектив, который и создает имидж школы.

Основными методами формирования ИШ являются:

- эффективные PR-мероприятия (дни открытых дверей, презентации и выставки образовательных услуг, публикации в СМИ, развитие сайта ОУ и т.д.);
- благоустройство здания и территории школы;
- повышение педагогической культуры педагогического коллектива и всего персонала школы.

Сформированный позитивный имидж школы позволит решить ряд задач:

- 1) повысить привлекательность школы, в первую очередь, для родителей, учащихся и персонала,
- 2) повысить эффективность мероприятий по информированию населения относительно новых образовательных услуг,
- 3) облегчить процесс введения новых образовательных услуг,
- 4) повысить уровень организационной культуры школы,
- 5) способствовать улучшению социально-психологического микроклимата в школьном коллективе.

Весь педагогический персонал во главе с руководителем образовательного учреждения и его заместители должен понимать, что современная школа – это постоянно развивающийся и динамично меняющийся организм.

При планировании работы педагогического коллектива школы на учебный год учитываются все звенья методической службы школы в соответствии с их назначением и функциями.

В этом учебном году методическая работа школы сопровождалась темой «Повышение качества образования на основе современных технологий, роста профессиональной компетентности педагогических кадров в условиях информатизации системы образования и реализации ФГОС».

Цель школьной методической работы: создание условий, обеспечивающих разностороннее и творческое развитие личности педагога, повышение на этой основе уровня его квалификации, профессионализма, готовности к инновациям и обеспечение педагогических условий для организации личностно ориентированного учебно-воспитательного процесса на основе внедрения современных образовательных технологий в условиях реализации ФГОС НОО и ООО. Методическую работу в школе мы представляем как деятельность, с помощью которой педагогический коллектив приводит систему своих возможностей в соответствие с потребностями рынка образовательных услуг и запросами заказчика, как сегодняшних, так и с учетом тенденций их изменений в «зоне ближайшего развития». На фоне возросшей потребности в совершенствовании образовательного процесса необходима серьезная психологическая, методическая, технологическая подготовка, которая возможна только в условиях системной деятельности методической службы. Таким образом, методическая служба и в условиях внедрения и реализации ФГОС является связующим звеном между управлением и образовательным процессом, реализующим основную образовательную программу школы и обеспечивающим результаты образовательной деятельности.

Работа школьной методической службы связана с созданием поля для профессионального роста учителей, с укреплением коллектива через развитие профессиональных и межличностных контактов. Сегодня востребован не просто учитель, а педагог-психолог, педагог-технолог. Эти качества учителя могут развиваться в условиях творчески, проблемно и технологично организованного образовательного процесса в школе, при условии, если педагог учится искать свое профессиональное лицо. Поэтому методическая работа в школе выстраивается таким образом, чтобы каждый учитель видел проблемы своей школы, обеспечивал не только необходимый сегодня результат, но и мог стремиться к позитивной динамике его в будущем.

В 2015-2016 учебном году в методической работе использовались разнообразные приёмы и методы:

- ☐ посещение открытых уроков, воспитательных и методических мероприятий;
- ☐ анализ посещённых мероприятий;
- ☐ взаимопосещение уроков педагогами;
- ☐ заслушивание докладов и сообщений;
- ☐ обсуждение публикаций, пособий, разработок;

- ☐ экспертиза и мониторинг;
- ☐ обмен опытом работы;
- ☐ анализ учебно-педагогической документации;
- ☐ семинары, тренинги, разработка планов, программ, КИМов;
- ☐ совещания административного характера с руководителями МО, которые позволили своевременно и четко спланировать методическую работу школы;
- ☐ методическая предметная декада;
- ☐ анализ итогов участия учащихся школы во Всероссийской предметной олимпиаде (институциональный, муниципальный и региональный этапы);
- ☐ участие в дистанционных олимпиадах и конкурсах;
- ☐ участие учителей школы в конференциях, научно-методических семинарах, фестивалях;
- ☐ участие учителей в профессиональных конкурсах;
- ☐ повышение квалификации;
- ☐ аттестация педагогических кадров.

В школе функционирует 3 предметных объединения, а также методическое объединение классных руководителей, которые способствуют совершенствованию методического обеспечения образовательных программ, росту профессионального мастерства педагогов.

Методические объединения обеспечивали планомерную методическую работу с педагогами школы, направленную на совершенствование содержания образования и включающую различные виды предметной и исследовательской деятельности.

В нашей школе бесперебойно работает система АИС «Сетевой город». Школьный сайт МБОУ-Питлярская СОШ «ОЦ» является одним из лучших в Шурышкарском районе.

Не менее важным является и то, что педагоги школы активно повышают качество образования через различные дистанционные семинары, курсы повышения квалификации, вебинары.

Для решения вопросов, касающихся учебно-воспитательного процесса, своевременного ознакомления руководителей методического объединения с информацией, методическими рекомендациями, письмами МО РФ, Департамента образования, УО АМО Шурышкарский район, учебы руководителей методических объединений и т.д., проводятся оперативные совещания руководителей МО при заместителе директора, существует локальная сеть. Такая форма работы с руководителями МО мобильна и является связующим звеном между заместителем директора и учителями через руководителей МО.

Большая роль в решении задач школы и в профессиональном становлении педагога отводится педагогическому совету, который является стратегическим коллегиальным органом самоуправления педагогических работников МБОУ - Питлярская СОШ «Образовательный центр». Тематика педагогических советов направлена на решение основной проблемы школы, ее задач в условиях модернизации образования, отслеживание результатов деятельности педагогического коллектива по основным направлениям, обозначенным в плане школы.

за 2013-2016 учебные годы проведены педагогические советы

Годы обучения	Всего проведено	Темы педагогических советов

2013/2014	5	<p>Анализ работы МБОУ – Питлярская СОШ «Образовательный центр» по итогам предыдущего (отчетного) учебного года и утверждение основных направлений работы, задач, плана работы на новый учебный год.</p> <p>Роль межличностных отношений в образовательном процессе.</p> <p>«Ценностные аспекты образовательного процесса как факторы развития школы».</p> <p>Система оценки качества обучения в условиях сельской школы.</p> <p>Создание условий социализации личности учащихся школы через профилизацию и информатизацию образовательного пространства.</p>
2014/2015	5	<p>Итоги образовательного процесса в прошедшем учебном году.</p> <p>Планирование деятельности в новом учебном году.</p> <p>Мотивация учебной деятельности — основное условие успешного обучения школьников.</p> <p>Изучение психологических особенностей личности школьника — важнейший фактор повышения эффективности обучения.</p> <p>Контрольно-оценочная деятельность педагога — условие успешной итоговой аттестации обучающихся.</p> <p>Подведение итогов за учебный год. Мониторинг успешности обучения.</p>
2015/2016	6	<p>Анализ работы по основным направлениям деятельности педагогического коллектива за 2014/15 уч.г. МБОУ – Питлярская СОШ «Образовательный центр». Определение приоритетных задач на 2015/16 уч.г.</p> <p>Роль личности педагога в формировании имиджа образовательного учреждения.</p> <p>Особенности работы слабоуспевающими обучающимися и воспитанниками. Развитие одаренных детей.</p> <p>Внеурочная деятельность как системообразующая составляющая воспитательно-образовательного процесса в условиях ФГОС.</p> <p>Система работы дошкольного отделения по освоению детьми образовательных областей в рамках реализации ФГОС.</p> <p>Подведение итогов за учебный год. Мониторинг успешности обучения.</p>

Материалы педагогических советов систематизируются, оформляются в протоколы. Принимаемые решения педагогических советов четкие, конкретные, продуманные и их выполнение держится на контроле.

Обновление содержания образования в настоящее время требует от учителя широкого кругозора, понимания философии образования, знания и владения совершенными педагогическими технологиями, рефлексивных и прогностических умений. В школе накапливается опыт по изучению и внедрению продуктивных, современных педагогических технологий. Так за этот учебный год руководство и педагоги школы выпустили 2 тематических сборника:

- 📌 декабрь 2015 г. сборник по итогам школьной научно-исследовательской конференции «Шаг в науку;
- 📌 апрель 2016г. сборник методических материалов по теме «От компетентного педагога к новому качеству образования»».

Анализ используемых в нашей школе методик, инновационных технологий показал, что педагоги отдают предпочтение таким технологиям обучения, как:

- 1) обучение в сотрудничестве;
- 2) технология модульного и блочно-модульного обучения;
- 3) технология развивающего обучения, игровые технологии;
- 4) проблемное обучение;
- 5) технология проектного обучения;
- 6) разноуровневое обучение;
- 7) исследовательские методы в обучении;
- 8) информационно-коммуникационные технологии.

Все учителя работают над темами по самообразованию, что способствует повышению их квалификации и росту профессионализма. Темы утверждаются в начале года на заседаниях МО, заполняются диагностические карты на учебный год. Самообобщение опыта учителей, их самообразование контролируются руководителями МО, заместителями директора по УР и НМР. Педагоги выступают с отчетами о проделанной работе по самообразованию на заседаниях методических объединений школы, методического и педагогического советов.

Чтобы успешно **управлять профессиональным развитием педагога**, необходимо решать двуединую задачу - создавать соответствующие условия для повседневной профессиональной деятельности и воспитывать у педагогов соответствующие потребности и мотивы.

Существующее законодательство и традиционная практика управления в сфере образования предполагают следующие организационные формы управления профессиональным развитием педагогов:

- ☐ аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- ☐ аттестация педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию;
- ☐ аттестация руководителя и заместителей руководителя образовательного учреждения;
- ☐ повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогических работников;
- ☐ профессиональные конкурсы;
- ☐ внутриорганизационное обучение (методические семинары, педагогические советы);
- ☐ корпоративное обучение (муниципальные и региональные семинары, конференции);
- ☐ сетевое (дистанционное) обучение (вебинары);
- ☐ образовательный аудит и консультирование;
- ☐ наставничество;
- ☐ научно-методическая работа в школе;
- ☐ управленческое сопровождение профессиональной деятельности

При этом инвариантными для всех педагогических работников являются аттестация на соответствие занимаемой должности и/или присвоение квалификационной категории и повышение квалификации.

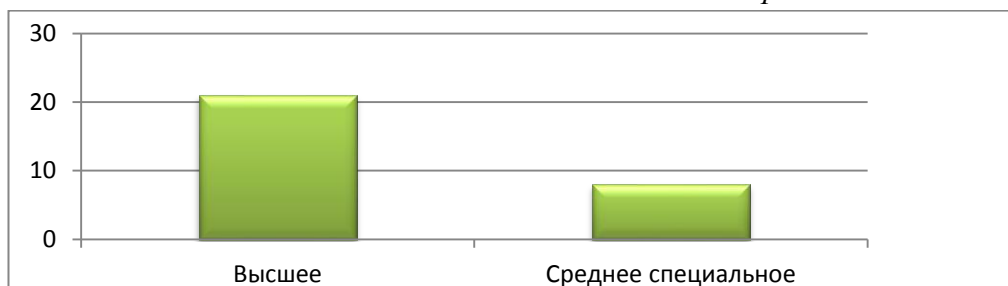
Все остальные формы управления профессиональным развитием являются вариативными и зависят от степени профессионального развития коллектива, активности

администрации учреждений, сформировавшихся традиций в управленческой и методической работе.

В штате МБОУ-Питлярская СОШ «Образовательный центр» работает 64 человека. Из них 28 педагогов.

Из педагогического состава высшее образование имеют 21 человек (75%), среднее специальное образование – 7 человек (25%).

Численный состав педагогов по образованию

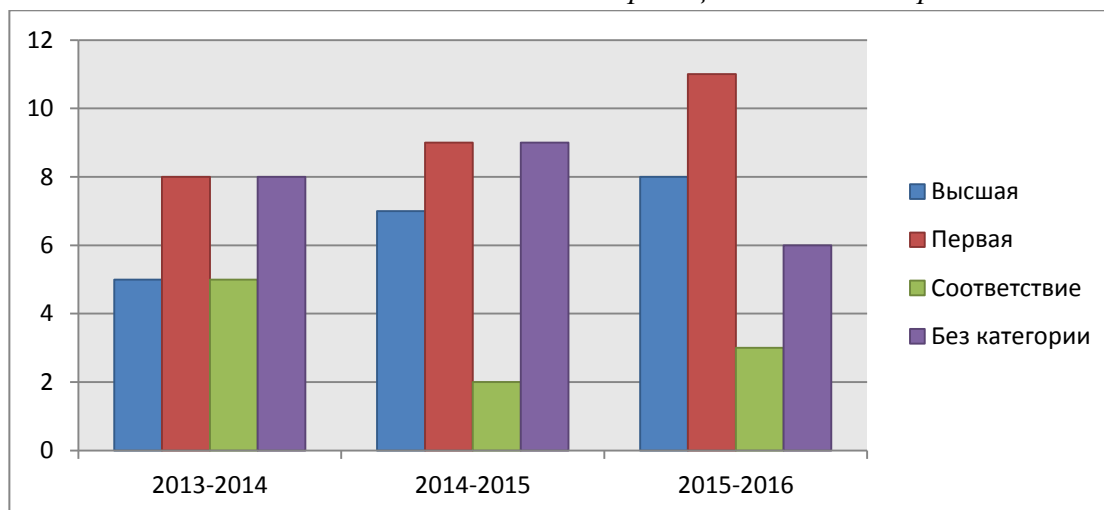


На сегодняшний день 1 педагог и 3 воспитателя дошкольного отделения получают высшее образования, тем самым повышая свой образовательный уровень.

За последние годы наблюдается рост профессионального уровня педагогов школы:

Учебный год	Высшая	Первая	Соответствие занимаемой должности	Без категории
2013-2014	5	8	5	8
2014-2015	7	9	2	9
2015-2016	8	11	3	6

Численный состав педагогов по квалификационным категориям



Из диаграммы видно, что увеличилось количество педагогов высшей и первой квалификационных категории. Снижается количество человек без категории.

В педагогическом коллективе образовательного центра есть 4 педагога, имеющие звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации», 1 педагог имеет звание «Отличник образования», 2 педагога имеют Почетные грамоты Министерства образования и науки РФ.

Курсовая переподготовка учителей в течение последних 3-х лет находится на должном уровне и, конечно же, положительно влияет на весь учебно-воспитательный

процесс и профессиональный рост педагогов, руководителей. Так за 2015/2016 уч. год обучение по КПК прошли:

№	Предмет, курсы	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1	Начальная школа	2	2	1
2	Русский язык и литература		1	3
3	Иностранный язык	2		
4	Математика	2	1	
5	Информатика		1	
6	История			1
7	География			
8	Химия, биология			
9	Физика	1		
10	ИЗО			1
11	Технология	2		2
12	Физкультура	1		1
13	Музыка			
14	ОБЖ		1	
15	Руководитель			1
16	Зам. директора	3	1	2
17	Социальный педагог	1		1
18	Библиотекарь		1	1
19	Психолог	1		
20	Воспитатель	5	1	2
21	Родной язык и литература	1		
	Итого	21	9	15

Очень ценными являются курсы по обновлению содержания образования, реализации ФГОС ДО, НОО, ООО, предпрофильной подготовке и профильному обучению. Отраднo, что учителя нашей школы, руководители МО, администрация школы мобильно используют знания, полученные на курсах, делятся ими со своими коллегами. Результатом является то, что каждый учебный кабинет оснащен современным оборудованием. Педагоги школы на протяжении пяти лет активно участвуют в общероссийском проекте «Школа цифрового века», что подтверждает применением в их работе современных информационных технологий.

Педагоги школы являются активными членами методической системы УО Шурышкарский район.

Работа с одаренными детьми

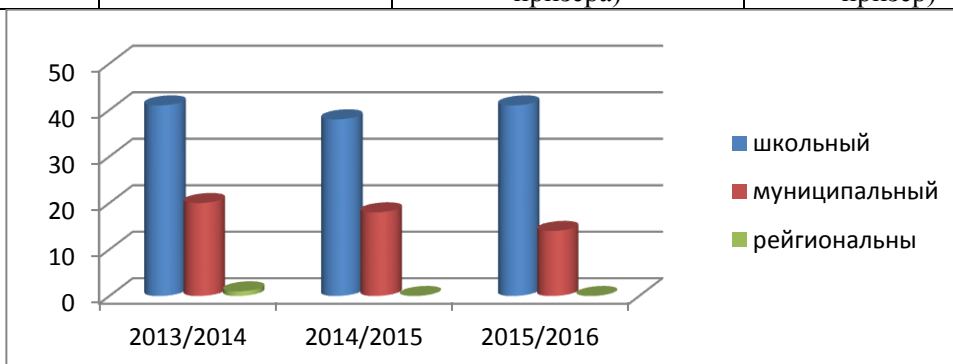
В школе отрабатывается гибкая система по формированию мотивации учителей и учащихся к творческой деятельности через разработку системы поощрений за эффективный труд, успешное представление школы на конкурсах, олимпиадах, конференциях, семинарах и т.д.

С целью повышения учебной мотивации к учебной деятельности, выявления и развития у обучающихся творческих способностей и интереса к научно-исследовательской деятельности, создания необходимых условий для поддержки одарённых детей регулярно проводятся школьный и муниципальный этапе Всероссийской олимпиады школьников.

ОУ	Количество учащихся в 7-11 классах	Количество присланных работ	Количество школьников, принявших участие в олимпиаде	Колич. работ победителей и призеров
	2015/2014	2015/2014	2015/2014	2015/2014
МБОУ - Питлярская средняя общеобразовательная школа»	30/29	28/41	14/18	2/3

Сравнительный анализ за три учебных года

уровень	2013-2014 уч.г.	2014-2015 уч.г.	2015-2016 уч.г.
школьный	41	38	41
муниципальный	20/1 (1 призер)	18/4 (2 победителя и 2 призера)	14/2 (1 победитель/1 призер)



Обучающиеся школы активно принимают участие во всех творческих конкурсах, проводимых на муниципальном и региональном уровнях. Из года в год учителя–предметники готовят учащихся, но, к сожалению, призёрами становятся не все. Следует отметить, что активность и желание участвовать в конференциях, олимпиадах, мероприятиях творческого характера повышается.

Инновационная работа

В «Образовательном центре» создана хорошая база для инновационного развития и повышения качества образования. Имеем современное цифровое оборудование и лаборатории, датчики, электронные микроскопы, электронные карты, систему голосования «Вотум», мобильные классы, автоматизированное рабочее место учителя, пероворот и конструкторы.

По школе был составлен план работы в рамках проекта «1 ученик – 1 компьютер».

Среди обучающихся наблюдается повышенный интерес к изучению родного края. Изучение краеведения в школе является одним из основных источников обогащения учащихся знаниями о родном крае. Любовь к родному краю начинается с родной местности, расширяется затем до пределов всей страны. С этой целью вот уже в течение 15 лет мы проводим экспедицию «Живая вода», которая способствует формированию патриотического мировоззрения учащихся через знакомство со своей малой родиной.

Так же стало традицией проведение школьной научно-практической конференции «Шаг в науку».

III. Проектная часть

Описание проекта

29 ноября 2016 года в департаменте образования ЯНАО состоялось заседание коллегии. Согласно повестке на заседании коллегии рассмотрены три вопроса: о подходах к повышению профессионального уровня педагогов ЯНАО в соответствии с профессиональными стандартами, о социально-психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в региональной системе образования, об учредительстве общественной организации молодых педагогов автономного округа «Совет молодых педагогов Ямала». Так же был представлен доклад Советника Губернатора автономного округа И. К. Сидоровой для педагогической общественности на тему «О государственной политике в области повышения профессионального уровня педагогов в системе образования Российской Федерации».

Из доклада видно, что правительство РФ (Заседание Государственного совета Российской Федерации по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 года)) рассматривает три основных вопроса:

Первое – это внедрение современных программ подготовки и повышения квалификации педагогов, которые соответствуют профессиональным требованиям.

Надо расширять участие в этой работе вузов, исследовательских институтов, использовать уникальный опыт лучших учителей и ведущих школ страны.

Второе – это внедрение эффективного механизма материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, создание стимулов к развитию, к непрерывному профессиональному росту. Вы знаете, что сейчас учителям присваиваются звания, категории, и за это предусмотрены денежные надбавки. Но по факту эта система в значительной степени потеряла свою стимулирующую роль.

Человек добился определённых успехов, вышел на новый профессиональный уровень и остановился, а положенную надбавку воспринимает просто как часть заработной платы. Право на дополнительное вознаграждение, свой профессиональный статус необходимо периодически подтверждать. В этом случае у учителя появится мотив к приобретению новых знаний и новых навыков.

Третье. Понятно, что и саму систему оценки квалификации, качества результатов работы учителя и его потенциала нужно совершенствовать, делать её более объективной, менее бюрократической, и главной должна быть оценка не чиновника, а коллег, профессионального сообщества.

Из доклада советника Губернатора ЯНАО видно, что цели и задачи нашей школы соответствуют государственной программе МО РФ. Но на локальных уровнях необходимо контролировать и регулировать реализацию данных направлений. Для реализации данных стратегических направлений, повышения рейтинга школы среди образовательных учреждений района и составлен данный управленческий проект.

Методы реализации: проблемно-поисковый, практический, метод аналитического исследования.

Краткое обоснование новизны проекта: составлен четкий план мероприятий, по которым возможно отследить рост качественных показателей по развитию предоставляемых услуг в части качества образования обучающихся через систему работы с педагогическим персоналом. Составление положительного образа педагога для

родителей. Повышение престижа педагогической профессии в глазах общественности села.

Целевая аудитория участников проекта:

- Заместители руководителя – 2 человека;
- Педагогический персонал - 22 человека;
- Обучающиеся – 76 человек;
- Воспитанники ДО – 55 человек;
- Пенсионеры, учителя – наставники – 3 человека;
- Представители общественности, члены Совета школы, родительского комитета, учреждений социума – 12 человек;
- Родители обучающихся и воспитанников - 120 человек.

Основные направления проекта и мероприятия по их реализации

№	Мероприятия	Срок	Ответственное лицо	Предполагаемый результат
Разработка нормативно-правовой документации				
1	Разработать и ввести в действие локальные акты по аттестации педагогических кадров (в соответствии с изменениями законодательства РФ и ДО ЯНАО)	по мере изменений законодательства	зам. директора по НМР	Локальные акты, регламентирующие аттестацию пед. и управленческих кадров
2	Разработать программу управленческой деятельности.	ноябрь-декабрь 2016 г.	зам. директора по НМР	Управленческий проект
3	Разработка программы развития школы на 2018-2023 г.	первое полугод. 2017/2018 уч. г.	директор, руководители структурных подразделений	Программа перспективного развития школы на 2018-2020 гг.
4	Приказ по школе о формировании рейтинга ОУ Шурышкарского района	март-апрель	УО, директор, руководители структурных подразделений	Приказ
Уровень повышения педагогического образования/квалификации				
1	Совещание при директоре по теме «Повышение образования педагогов как способ повысить свой профессиональный статус»	март 2017 г.	зам. директора по НМР	протокол совещания
2	Анализ образования и квалификации педагогов для соответствия уровня образования преподаваемому предмету, занимаемой должности.	раз в год	специалист по кадрам, зам. директора по НМР	аналитические справки
3	Назначение и реализация в школе новых педагогических статусов «педагог-методист», «педагог-наставник», «педагог-исследователь»	в течение всего периода (по мере возможности)	УО, директор, заместители	штатное расписание
4	Размещение информации на сайте школы.	раз в полугодие	зам. директора по НМР	знакомство с необходимой информацией по образовательному пространству школы
Повышение профессиональной компетентности педагогов				

1	Ведение единого перспективного плана курсов повышения квалификации	ежемесячно	зам. директора по НМР	Повышение компетентностей учителей
2	Активное внедрение развивающих форм повышения квалификации (семинары, конференции, вебинары)	в течение всего периода	зам. директора по НМР	
3	Разработка и утверждение плана-графика КПК педагогов	сентябрь учебного года	зам. директора по НМР	План, приказ
4	Ведение единого перспективного плана аттестации педагогов	ежемесячно	зам. директора по НМР	План
5	Разработка и утверждение плана-графика аттестации педагогов	май учебного года	зам. директора по НМР	Приказ
6	Трансляция педагогического опыта в сети Интернет, создание собственный веб-сайтов, пополнение методической копилки на сайте школы	в течение всего периода	зам. директора по НМР, руководители ШМО	Веб-сайты педагогов
5	Участие в конкурсах профессионального мастерства	в течение всего периода	зам. директора по НМР	Развитие профессиональных компетентностей
6	Участие в сетевых педагогических сообществах, занимающихся развитием профессионального потенциала учителей, осуществляющих консультационное и методическое сопровождение их деятельности	в течение всего периода	руководители ШМО	Совершенствование профессиональной компетентности педагогов школы.
7	Размещение материалов (сведений) на сайте школы об инновациях в теории и практике психологии и педагогики, об участии в федеральных, региональных и муниципальных открытых мероприятиях.	в течение всего периода	зам. директора по НМР, руководители ШМО	Диссеминация инновационного опыта и внедрение положительных результатов.
8	Организация взаимопосещения уроков.	в течение всего периода	администрация	Изучение методов и приёмов эффективной работы с учениками.
9	Организация работы мастер-классов, методических семинаров, педагогических советов на тему ««Инновационная деятельность педагога как ключевая составляющая реализации ФГОС", «Традиции и инновации в жизни школы: направления деятельности на перспективу»»	в течение всего периода	администрация	Создание условий для полноценного проявления педагогического мастерства.
10	Организация информационного банка школы по использованию педагогических технологий.	в течение всего периода	зам. директора по НМР, руководители ШМО	Создание информационно-методического банка школы.

Работа с одаренными детьми

1.	Проведение I этапа (школьного) Всероссийской олимпиады	в течение всего периода	зам. директора по НМР,	Обеспечение условий для выявления и
----	--	-------------------------	------------------------	-------------------------------------

	школьников по всем общеобразовательным учебным предметам.		руководители ШМО	поддержки талантливых и одаренных детей.
2.	Проведение школьной научно-практической конференции «Первые шаги в науку».	в течение всего периода	зам. директора по НМР, руководители ШМО	Рост количества обучающихся, участвующих во Всероссийской олимпиаде школьников, дистанционных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях разного уровня.
3	Организация работы детской организации «Новая цивилизация» и игры «Путь к успеху».	в течение всего периода	зам. директора по ВР	Рост количества обучающихся, занимающихся научно-практической и проектной деятельностью.
4.	Организация участия школьников в районных, региональных и всероссийских предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях.	в течение всего периода	зам. директора по НМР, руководители ШМО	Рост количества обучающихся, участвующих в интеллектуальных конкурсах, повышение интереса к учебным предметам
5.	Организация участия школьников во Всероссийских конкурсах-играх «Эму», «Инфознайка», «Грамотей», «Львенок», «Рубикон» и т. д.	в течение всего периода	зам. директора по НМР, учителя	Рост количества школьников, участвующих в интеллектуальных конкурсах, повышение интереса к учебным предметам
6.	Организация участия школьников в дистанционных олимпиадах и конкурсах.	в течение всего периода	зам. директора по НМР, учителя	Повышение ИКТ-компетентности учащихся.
7.	Совершенствование системы поощрения талантливых детей.	в течение всего периода	администрация	Обеспечение условий для поддержки талантливых и одаренных детей.
8.	Проведение предметных недель.	в течение всего периода	зам. директора по НМР	Повышение мотивации учеников к изучению образовательной области.
9.	Психолого-педагогическое сопровождение талантливых и одаренных детей.	в течение всего периода	психолог	Обеспечение условий для поддержки талантливых и одаренных детей.
10.	Работа с педагогическим коллективом по реализации педагогического сопровождения индивидуальной программы талантливого ученика.	в течение всего периода	администрация	Составление банка данных талантливых детей и составление индивидуальных карт развития.
11.	Мониторинг в классах школы.	в течение всего периода	зам. директора по УР, классные руководители	Выявление наиболее способных учащихся и более точное определение их профессиональной ориентации.
12.	Введение электронной системы	в течение всего периода	зам. директора	Создание ситуации

	ученического портфолио.	периода	по НМР, ВР, классные руководители	успеха для каждого ученика.
13.	Подготовка нормативно-правовой базы для оказания дополнительных услуг.	2017 г.	директор	Рост численности школьников, получающих качественные услуги дополнительного образования.
14.	Расширение системы дополнительного образования.	в течение всего периода	директор	
15.	Психологическое сопровождение родителей талантливого ребенка.	в течение всего периода	психолог	
Инновационная деятельность				
1	Использование персонифицированных моделей повышения квалификации (модульной (накопительной) и дистанционной системы повышения квалификации).	в течение всего периода	директор, зам. директора по НМР	Развитие профессиональных компетентностей
2	Составление индивидуальных планов работы в системе «1 ученик: 1 компьютер»	в течение всего периода	зам. директора по НМР	
3	Использование электронных форм учебников.	в течение всего периода		
4	Проведение мероприятий по обеспечению эффективной диссеминации инновационного опыта учителей-победителей ПНПО «Образование».	в течение всего периода	администрация	диссеминация инновационного опыта.
5	Организация педагогов в школьных, муниципальных, окружных олимпиадах педагогов по предмету.	в течение всего периода	директор	Совершенствование профессиональной компетентности педагогов школы.
6	Привлечение педагогов школы к реализации и составлению (в составе творческих групп) инновационных проектов.	в течение всего периода	администрация	Развитие инновационной деятельности
7	Составление и корректировка планов индивидуального развития.	в течение всего периода	зам. директора по НМР	Планы индивидуального развития
8	Ведение диагностических карт.	в течение всего периода	зам. директора по НМР	Диагностические карты
9	Разработка основной образовательной программы по ФГОС среднего общего образования программ учебных предметов по ФГОС СОО, программ внеурочной деятельности	октябрь 2016 г. – май 2017 г.	директор, заместители	ООП СОО, программу учебных предметов, внеурочной деятельности

Мониторинг достижения результатов

Основными направлениями мониторинга являются:

- обновление содержания;
- освоение новых технологий;
- повышение квалификации учителей;
- развитие инновационных характеристик личности педагога.

Обновление содержания:

- конструирование учебного плана с учетом социального заказа родителей и обучающихся;
- создание рабочих программ учителей, отражающих специфику обучения;
- создание элективных курсов и программ для занятий в рамках дополнительного образования.

Освоение новых технологий:

- апробация новых технологий;
- обновление современных технологий с учетом особенностей школы;
- отслеживание эффективности педагогических технологий;
- учет и оценка результатов обучения при внедрении новых технологий.

Повышение квалификации учителей:

- планирование и организация опытно-экспериментальной работы;
- организация повышения квалификации учителя (самообразование, творческие группы, семинары);
- развитие системы методической службы.

Развитие инновационных характеристик личности учителя:

- способность ставить перед собой цели разного уровня сложности;
- поиск нестандартных решений, потребность приобретать новые знания;
- креативность, творческое восприятие окружающей действительности, потребность создавать новое;
- функциональная грамотность – умение работать с любой информацией, выраженной в разных знаковых системах;
- рефлексия и аналитические способности. Умение оценивать обстановку, осознание и видение своих достоинств и недостатков.

Весь период - систематический мониторинг с помощью различных методик результатов деятельности учителей, объективная оценка их профессионального долга. **Сроки реализации проекта: 2016-2019 гг.**

- 1 этап – подготовительный – октябрь-декабрь 2016 г.;
- 2 этап – реализация проекта – январь 2017 г. – ноябрь 2019 г.;
- 3 этап – аналитический – декабрь 2019 г.

Для достижения успеха надо эффективно решать проблему: уметь анализировать, уметь ставить цели, составлять варианты решения, отбирать средства решения проблемы, совершенствовать реальные действия. С этой целью определяются этапы реализации проекта:

План-график выполнения работ		
Год выполнения	Перечень мероприятий и взаимосвязанных действий по их выполнению	Срок (период) выполнения отдельного действия
1-й этап – подготовительный		
2016	Составление аналитической информации по методическим направлениям работы школы.	октябрь-ноябрь 2016 г.
	Сбор имеющегося материала по данному направлению в работе школы.	ноябрь 2016 г.
	Составление управленческого проекта.	декабрь 2016 г.
2-й этап – реализация проекта		
2017-2019гг.	Проведение системной диагностики, изучение личностных особенностей учителей.	в конце каждого учебного года
	Формирование высокого уровня мотивационной и профессиональной готовности педагогов к инновационной деятельности.	в течение всего периода
	Разработка тематики индивидуальных исследований, исходящей из потенциальных	в течение всего периода

	возможностей учителей и актуальных потребностей развития школы.	
	Активное внедрение развивающих форм повышения квалификации.	в течение всего периода
	Мониторинг инновационной деятельности.	в конце каждого учебного года
3 этап - аналитический		
2019	Итоговая диагностика нововведений, освоения инновационных образовательных технологий, повышения качества образования.	ноябрь - декабрь 2019 г.
	Обмен опытом, изучение лучшего, обобщение, распространение.	сентябрь - декабрь 2019 г.
	Отработка всех элементов управляющей и управляемой системы.	декабрь 2019 г.
	Оформление результатов работы	декабрь 2019 г.









Риски реализации проекта

№ п/п	Проблема	Пути решения
1	Проблемы кадров (некатегорийность, непредсказуемость педагогических проблем). Инертность и низкий уровень методической активности отдельных педагогов.	создание информационного банка (з/плата, стимулирование, контингент обучающихся, сроки комплектования), психологические тренинги, повышение квалификации; материальное стимулирование педагогического персонала за достижения и успехи.
2.	Проблемы обучающихся (отсутствие готовности работы по индивидуально-образовательным планам, психологическая совместимость в новом коллективе)	психологическая совместимость в учебной деятельности (через тренинги, КТД и др.), построение системы воспитательной работы (уклад школьной жизни), использование новых педагогических технологий (проектная деятельность, освобожденный классный руководитель, дополнительное образование, ученическое самоуправление), соорганизация учебной деятельности внутри коллектива (управленческий аспект)
3.	Психологическая и эмоциональная перегрузка обучающихся, педагогов	Постоянный мониторинг психологических и физических параметров ребенка, включая тестирование и медицинские обследования; установление тесного контакта с родителями ребенка, включая консультации и проведение тренингов, организация родительских лекториев Проведение психологических часов для педагогов. Для снятия напряжения.
4.	Отрицательные результаты апробации проекта (отрицательная динамика качества образовательной подготовки обучающихся, отсутствие роста учебно-познавательной мотивации, низкие достижения педагогического персонала в целом). Несвоевременность проведения мероприятий, выполнение намеченного плана работы не в полном объеме.	Организованный плановый контроль всех диагностических и мониторинговых исследований со стороны администрации образовательной организации. Эффективные изменения в области содержания и технологий образования, структуры образовательного процесса. Своевременное корректирование плана работы.
5.	Снижение социального	Формирования положительной мотивации к учению.

	<p>престижа МБОУ-Питлярская СОШ «ОЦ» среди родителей и общественности.</p>	<p>Осознание важности работы по формированию престижа школы каждым членом педагогического коллектива и усиление внимания к проблеме.</p> <p>Постоянное совершенствование методической системы работы школы.</p> <p>Развитие единой системы общего и дополнительного образования.</p>
--	--	--

Механизм трансляции опыта: сайт школы, сайты педагогов, мастер – классы, семинары, открытые заседания ШМО; публикации в педагогических изданиях; открытые мероприятия: научно – практическая конференция учащихся; публичный отчет школы, самообследование школы и др.

Методы реализации проекта:

-  анализ педагогической, психологической, методической литературы по теме проекта;
-  изучение современных и интерактивных, ИКТ образовательных технологий;
-  проектирование;
-  проблемно-поисковый;
-  стимулирование и мотивация интереса к проекту;
-  социологические опросы, анкетирование, тестирование;
-  индивидуальные и групповые консультации;
-  обобщение и анализ опыта работы.

IV. Заключение.

Описание позитивных изменений, которые произойдут в результате реализации проекта по его завершению и в долгосрочной перспективе:

1. Повышение уровня методической активности у 50 - 60% педагогов;
2. Внедрение современных педагогических технологий в практику работы (не менее чем у 70 % учителей);
3. Участие учителей – предметников в работе по переходу на новые образовательные стандарты (100 %);
4. Участие учителей в работе сетевых сообществ (не менее 60 %);
5. Повышение качества знаний обучающихся (на 5-10 %);
6. Создание программ по работе со слабоуспевающими обучающимися и учащимися с высоким уровнем учебной мотивации.
7. Разработка перспективного плана работы по подготовке учащихся к олимпиадам различного уровня.
8. Повышение профессионального уровня педагогов школы.

Реализация предложенных мероприятий скажется на укреплении и формировании положительного имиджа образовательного учреждения, позволит повысить удовлетворенность образовательными услугами для всех участников образовательного процесса, и в целом повысить конкурентоспособность образовательного учреждения.

Оценка результатов при работе с детьми

Показатели	2016	2017	2018	2019
Рост количества школьников, активно участвующих в учебной и внеклассной деятельности школы.	40%	42%	45%	47%
Рост количества школьников, вовлеченных в проектную деятельность.	40%	50%	60%	70%
Рост количества учащихся, участвующих в дистанционных олимпиадах и конкурсах.	50%	60%	70%	80%
Рост численности школьников, получающих доступные качественные услуги дополнительного образования	65%	75%	90%	95%

Оценка результатов при работе с педагогическим персоналом

Показатели	2016	2017	2018	2019
Рост числа учителей, прошедших курсы повышения квалификации в связи с изменениями в политике в сфере образования (ФГОС ОВЗ, ФГОС СОО, тьютерское сопровождение, IT-компетентности и т.д.	20%	40%	60%	80%
Рост числа учителей, прошедших дистанционные курсы повышения квалификации.	20%	30%	40%	50%
Рост числа учителей, прошедших аттестацию.	40%	50%	60%	75%
Рост числа учителей, участвующих в сетевых педагогических сообществах.	30%	40%	60%	80%
Рост числа учителей, участвующих в профессиональных педагогических конкурсах	20%	25%	30%	35%

Матрица оценки вклада учителя в повышение рейтинга МБОУ-Питлярская СОШ «ОЦ»:

1. Выполнение учебно-профессиональной задачи:
 - соблюдение соответствующих норм (Госстандарт, формы отчетности);
 - обеспечение качества выполняемой работы.

2. Наличие (отсутствие) системы работы учителя по активизации познавательных интересов обучающихся:

- владение современной методикой;
- надпредметная и межпредметная интеграция;
- проблемное обучение;
- выбор методических приемов в зависимости от конкретных условий (уровень подготовки класса и т. д.);
- эффективная система контроля восприятия материала.

3. Здоровьесбережение:

- оптимизация учебной нагрузки;
- психологическая компетентность (позитивный эмоциональный настрой, терпение, доброжелательный тон).

4. Инновационная деятельность

- позитивные результаты внеурочной деятельности по предмету;
- позитивные результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя;
- использование современных образовательных технологий в процессе обучения предмету;
- обобщение и распространение собственного опыта;
- участие в муниципальных, региональных, профессиональных конкурсах.

5. Развитие профессиональной компетентности:

- освоенные технологии, учебно-методические комплексы, дидактическая система;
- повышение квалификации через систему курсов и семинаров;
- результаты аттестации;
- активное участие в работе МО;
- наличие портфолио.

Образование в современном мире выступает важнейшим фактором национальной безопасности, социальной стабильности и развития. Подходы к совершенствованию отечественного образования сформулированы во многих нормативно-правовых документах федерального и регионального уровня. В этих документах подчеркивается необходимость постоянного повышения уровня профессиональной квалификации и компетентности.

Таким образом, успешность развития данного проекта обусловлена:

- моделированием процесса управления методической службой, основанной на принципах целостности, структурности, надежности и гибкости, преемственности, социального партнерства;
- развитием профессиональной компетентности педагогических кадров, повышением мотивации участников учебно-воспитательного процесса на методическую работу, направленную на постоянное совершенствование содержания образования.

V. Список литературы:

1. Иванова Е.Л. Повышение конкурентоспособности образовательного учреждения путем формирования и укрепления имиджа// Педагогика. 2010 г. № 11- С. 89.
2. Лизинский В.М. О методической работе в школе. – М.: Центр. «Педагогический поиск», 2011. – С. 210.
3. Лукьянова М. Теоретические аспекты проблемы развития способности учителя к самоанализу в процессе работы // Педагогика. 2005. № 10. - С. 56.
4. Михалевская Г. И. О Концепции модернизации российского образования на период до 2015 г. Педагогические умения. СПб., 2001.
5. Пильдес М. Успешное управление – успешное развитие.// «Методист», 2010, № 4. - С. 55.
6. Пономарева Г. В. Имидж современного педагога: "серая мышка" или обаятельный человек? // Директор школы. - 2009.-№7. - С.30-34.
7. Сарайкина М.Н. Технология использования рефлексивного подхода в работе с педкадрами.// Завуч. Управление современной школой.№1. 2007 – С.35.
8. Сидорова И.К. О государственной политике в области повышения профессионального уровня педагогов в системе образования Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<http://www.yamaledu.org/news/14755-sovetnik-gubernatora-regiona-dala-lekciyu-dlya-pedagogov.html>
9. Степанов С. Эффективность руководителя: оценка и самооценка / С. Степанов// Управление школой. - 2009.-№2. - С.12-14.
10. Томилова М.В. Модель имиджа организации// «Маркетинг», 2012, № 1.