

**Представление инновационного педагогического проекта на областном конкурсе на формирование «мобильного» резерва управленческих кадров в сфере образования Ленинградской области.**

Пименова Ольга Владимировна,  
заместитель директора по УВР  
МОУ СОШ №1 г. Тихвина

**Тема проекта - «Создание модели внутрифирменного повышения квалификации с использованием цифровых технологий».**

Не для кого не секрет, что образование – это процесс, постоянно меняющийся, развивающийся, гибкий и мобильный. Всем, кто работает в сфере образования необходимо обладать определенным набором профессиональных компетенций, где главным является умение и готовность к постоянному обучению. Мы живём в эпоху перемен, в том числе и в сфере образования: с 01.09.2022 года вступают в силу ФГОС 3 поколения, ключевым отличием которых является конкретизация: каждое требование раскрыто и чётко сформулировано. Вариативность, патриотическое воспитание, функциональная грамотность, единство обучения и воспитания – вот главные киты новых ФГОС.

Все эти факторы, а также то, что наша ОО в 2022 году стала региональной инновационной площадкой по цифровой образовательной среде, повлияли на выбор темы для моего проекта. Цифровизация образования – это еще один вызов, который брошен педагогическому сообществу в последние годы. Цифровые технологии педагогической деятельности способны облегчить работу педагога в школе и повысить качество образовательной услуги.

Как я уже сказала обучение – необходимое условие для педагога, но для администрации школы – это часто проблема: как организовать учебный процесс, когда педагог уезжает, где найти необходимое финансирование для повышения квалификации работников. Дистанционные курсы часто бывают формальными, обилие предложений на рынке не гарантирует 100% качество.

Часто сами педагоги готовы учиться, но интенсивность курсовой подготовки, регламентированные сроки мешают делать это качественно и с энтузиазмом.

Вот поэтому модель внутрифирменного обучения с применением цифровых технологий как никогда актуальна.

Её ключевая идея заключается **во взаимообучении**. Представитель администрации, проучившийся на курсах, может ретранслировать свои полученные знания группе педагогов, куда войдут представители разных методических объединений, 7-10 человек, которые через год обучения смогут уже научить своих коллеги внутри МО. Таким образом, за 2 года весь педагогический коллектив будет обучен.

Еще интересна форма обучения – это проектная деятельность. Все педагоги школы в рамках своих предметов организуют работу над проектами детей, есть педагоги, кто являются кураторами индивидуальных проектов в средней школы. Именно поэтому необходимо повышать компетенции педагогов в этом вопросе через создание индивидуального педагогического проекта по итогам обучения и его публичную защиту в конце учебного года.

В качестве программного продукта было выбрана авторская программа повышения квалификации ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета «ЛЭТИ» В.И. Ульянова (Ленина)» по теме «Инструменты цифровизации в педагогической деятельности».

Я первой проучилась на курсах «ЛЭТИ» по данной программе в объёме 150 часов.

Чем отличается наша модель от других? Ну, во-первых, она позволяет повышать квалификацию без отрыва от производства, она предполагает непрерывность обучения, нет привязки к чёткому регламенту обучения: каждый педагог выбирает свой темп работы.

Самое главное - всё обучение носит самостоятельный характер, а работа организована в группах средствами интернет – ресурсов.

Так используется интерактивная доска MIRO, где есть шаблоны, можно создавать ментальные карты, планировать, создавать проекты, общаться в чате с командами.

Сразу педагоги делятся на группы, выбирая то или иное направление для формирования функциональной грамотности согласно своей предметной специализации.

Например, часть педагогов выбирают направление «читательской грамотности» для разработки кейса для обучающей викторины. Они выбирают руководителя группы, который создает интерактивную доску для работы группы, скидывает всем членам ссылку на неё. И начинается

мозговой штурм. Члены группы генерируют идеи, предлагают варианты согласно своей предметной специализации. Здесь же происходит голосование за наиболее удачные варианты.

Дальнейшая работа связана с изучением различных обучающих программ-приложений и выбор наиболее подходящей для создания кейса для обучающей викторины по тематике группы.

Участники обучения познакомятся с обучающим приложением Plickers – игру, которую можно проводить на различных уроках и мероприятиях на разных этапах. Пряники – это платформа для корпоративного обучения и взаимодействия с элементами геймификации. Kahoot – сервис для проектов тимбилдинга. LearningApps – сервис для создания обучающих викторин. Приложения для выполнения тестов с использованием QR кодов.

**Методы исследования**, которые применялись - это анализ, мозговой штурм, синтез, мониторинг.

SWOT- анализ внутренних факторов развития МОУ СОШ №1 показал, что сильными сторонами нашей организации являются: административный ресурс (командный характер управления), мобильный коллектив готовый к совершенствованию педагогических компетенций, хорошая инфраструктура школы (современная материально-техническая база), готовность делиться опытом (мастер-классы, семинары).

**Целевая аудитория проекта** – педагоги МОУ СОШ №1.

**Выявленные противоречия:** как повысить уровень профессионализма педагогов, если только 42% педагогов имеют высшую квалификационную категорию при современных вызовах образования и множестве предложений по повышению квалификации педагогов?

Анализ состояния вопроса и выявленные противоречия определяют **проблему проекта** – индивидуальное сопровождение педагогов для восполнения лакун в их профессиональных компетенциях.

**Цель проекта:** разработка и апробация модели внутрифирменного повышения квалификации с использованием цифровых технологий.

**Задача (и) проекта:**

1. Разработать нормативно-правовую базу, регламентирующую и регулирующую разработку проекта.
2. Создать условия для вовлечения субъектов образовательных отношений в разработку и реализацию проекта.

3. Определить критерии и показатели эффективности модели внутрифирменного повышения квалификации с использованием цифровых технологий.

4. Обобщить, концептуализировать и распространить опыт инновационной деятельности по теме проекта среди образовательных организаций муниципального уровня.

**Объект инновационного образовательного проекта:** модель внутрифирменного обучения.

**Предмет инновационного образовательного проекта:** индивидуальное сопровождение педагогов.

**Этапы реализации проекта, сроки** (*август 2022 – октябрь 2024*)

1. Подготовительный этап (сроки) – август 2022 года.

Первый этап - теоретико-проектировочный: подготовка к созданию модели внутрифирменного повышения квалификации с использованием цифровых технологий (подготовка нормативно-правовой базы для реализации проекта, мониторинг уровня готовности школы к работе над проектом, составление плана работы над проектом, определение профессиональных дефицитов педагогов по выбранной тематике и в целом.

2. Основной этап (сроки) – сентябрь 2022 года – июнь 2024 года

Второй этап: опытно – экспериментальный: методическое сопровождение педагогов, участвующих в инновационном проекте. Цикл видеолекций и семинаров, направленных на повышение педагогического мастерства:

**Модуль 1. Цифровые технологии в условиях современного образования**

**Модуль 2. Цифровые инструменты организации совместной работы с обучающимися**

**Модуль 3. Цифровые инструменты организации проектной деятельности**

**Модуль 4. Разработка контента управления проектной деятельностью**

**Модуль 5. Разработка контента для цифровой образовательной среды.**

Создание индивидуального педагогического проекта и его защита.

3. Заключительный этап (сроки) – август-октябрь 2024 года: этап обобщения и распространения опыта инновационной деятельности, трансляция опыта.

**Новизна, инновационность предлагаемых решений**

Особенности и инновационные составляющие проекта заключаются:

- в опережающем характере по отношению к структурным изменениям;
- максимальное вовлечение педагогов школы;
- в непрерывности процесса обучения;
- максимальное использование знаний в реальной рабочей ситуации.

### **Прогнозируемые результаты реализации инновационного проекта:**

1. Повышение педагогических компетенций педагогов школы в вопросе цифровых технологий педагогической деятельности и проектной деятельности.

3. Обновление ресурсов образовательного пространства для повышения результативности обучения с применением цифровых технологий.

4. Повышения качества образования посредством стимулирования учебной мотивации школьников на уроках.

Результаты проекта будут использованы для выстраивания дальнейшей методической работы школы, выработке стратегии для участия в профессиональных конкурсах и подготовке аттестационных материалов. Полученные данные будут основой для дальнейших разработок методического сопровождения и поддержки индивидуального прогресса педагогов.

### **Перспективы внедрения результатов инновационного образовательного проекта**

- **Перспективы внедрения результатов инновационного образовательного проекта на муниципальном уровне**

<b>Наименование</b>	<b>Описание</b>
Семинар-практикум для педагогов школ района по обобщению опыта проектной группы по внедрению проекта в учебный процесс школы	Обмен опытом по созданию модели внутрифирменного повышения квалификации с использованием цифровых технологий

- **Подготовка публикаций по теме проекта на 2023/2024 учебный год**

**Методическая разработка** «Педагогический проект как инструмент методической работы в школе»

**Статья** «Внутрифирменное повышение квалификации как ресурс развития педагогического коллектива для повышения качества образования».

### **Мониторинг качества реализации инновационного образовательного проекта (механизмы внутренней оценки эффективности).**

1. Положительная динамика участия в конкурсном движении профессионального мастерства.

2. Положительная динамика аттестации педагогических работников.

3. Востребованность в профессиональном сообществе: высокий процент педагогов района и региона, положительно оценивающих значимость результатов программы.

4. Повышение качества образовательной услуги.

5. Запросы образовательных организаций на внедрение данного проекта в своих образовательных организациях.

6. Востребованность данных проекта для принятия общих, частных управленческих и педагогических решений в организации образовательного процесса школы.

**Возможные риски при реализации инновационного образовательного проекта и предложения по способам их преодоления**

<b>Наименование</b>	<b>Описание</b>
Внешний риск – уход с российского рынка Google, все приложения и обучающие программы предусматривают вход с Google аккаунта.	поиск русскоязычных аналогов
Внутренний риск - большая загруженность администрации и педагогического коллектива бумажным документооборотом	чёткое делегирование полномочий внутри коллектива и оптимизация бумажного документооборота

**Ожидаемые внешние эффекты от реализации инновационного образовательного проект.**

<b>Наименование</b>	<b>Описание</b>
повышение имиджа школа	сопровождение педагогов позволит повысить качество образовательной услуги, результативность в конкурсном движении профессионального мастерства, что позволит усилить авторитет образовательной организации в социуме, повышение набора первоклассников, десятиклассников
признание в педагогическом сообществе Тихвинского района	трансляция результативного опыта по внедрению данного проекта позволит занять свою нишу в педагогическом сообществе
расширение возможностей педагогов школы в плане профессиональной самореализации	возможность обобщения и представления своего опыта на различных площадках, в том числе подготовка публикаций, позволит педагогам школы получать дополнительные бонусы при аттестации и создавать условия для профессиональной самореализации, в том числе дальнейший карьерный рост

## **Перспективы развития проекта после завершения срока реализации**

Данный проект может быть переориентирован по другому направлению.

Обучение педагогического коллектива не является самоцелью для МОУ СОШ №1. Оно является важнейшим звеном системы управления персоналом и неразрывно связано с процессами организационного развития, с работой по достижению стратегических целей ОО, обеспечивая максимальную готовность педагогов, работающих в нашей школе, к решению стоящих перед ними задач.