



**Муниципальное образование
Серовский городской округ
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №22
им. Героя Советского Союза В.С. Маркова**

Утверждено

Приказом от 15.05.2024 г. №161-од

Директор МАОУ СОШ №22

_____Т.Г. Широких

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ

**«Формирование эффективной внутришкольной
системы повышения квалификации педагогических
работников»**

Серов
2024

1. Цели, задачи и основная идея инновационного проекта

Тема проекта	«Формирование эффективной внутришкольной системы повышения квалификации педагогических работников».
Цель проекта	Создание эффективной внутришкольной системы повышения квалификации, способствующей развитию профессиональной компетентности педагогических работников и как следствие повышению качества образования в МАОУ СОШ №22.
Задачи предлагаемого проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявить индивидуальные профессиональные дефициты педагогических работников и определить целевые ориентиры по развитию профессиональной компетентности; 2. способствовать активизации творческого потенциала педагогов по обобщению и трансляции передового педагогического опыта; 3. сформировать командный стиль работы педагогического коллектива; 4. организовать научное и методическое сопровождение для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов; 5. активизировать профессиональное взаимодействие педагогических работников внутри профессиональных объединений учителей-предметников и между ними; 6. увеличить количество педагогических работников, вовлеченных в систему наставничества; 7. провести анализ эффективности реализации инновационного проекта.
Идея инновационного проекта	<p>Современные исследователи в области педагогики приходят к выводу, что ключевым фактором, влияющим на успешность обучения школьников, является профессиональная компетентность педагога: умение применять различные технологии и методики, ориентируясь на их эффективность, умение взаимодействовать с каждым учеником, наладить обратную связь, «создать такую атмосферу, в которой ошибки приветствуются, поскольку они являются ключевым рычагом для улучшения учебы» (<i>Хэтти, Джон А.К. Видимое обучение: синтез результатов более 50 000 исследований с охватом более 86 миллионов школьников / Джон А.К. Хэтти; под ред. В.К. Загвозкина, Е.А. Хамраевой. – Москва: Издательство «Национальное образование», 2024. – 496 с. – (Антология образования).</i>)</p> <p>Идея проекта заключается в том, чтобы создать такую внутришкольную систему повышения квалификации, в которой между педагогами будет происходить продуктивный взаимообмен наиболее удачными педагогическими практиками, идеями и находками, способствующими повышению качества образования. Для этого необходимо учитывать то, что все педагоги разные (как и обучающиеся), каждому нужна своя мотивация и форма представления опыта работы.</p> <p>«Трудно найти учителя, который скажет, что он не умеет учить... Мы осознаем, что каждый педагог учит по-своему, уважаем эти различия и даже лелеем их, обозначая терминами «учительский стиль» и «профессиональная независимость»... Педагоги рассказывают своим</p>

	<p>коллегам об учебных планах, о системе оценок, об учениках либо о недостатке времени или ресурсов, однако они редко обсуждают преподавание как таковое...» (Джон Хэтти). Проект рассчитан на то, что внутри коллектива будут созданы условия для профессионального общения педагогов.</p>
<p>Обоснование значимости инновационного проекта для развития региональной системы образования и возможности реализации в соответствии с законодательством об образовании Российской Федерации, законодательством Свердловской области</p>	<p>В рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» предусматривается интеграция национальной системы учительского роста, разработанной во исполнение поручения Президента России по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года (№Пр-15ГС от 2 января 2016 года, подпункт «г» пункта 1), и национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей, которая формируется в соответствии с Указом Президента России от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», были внесены изменения в профессиональный стандарт педагога, систему аттестации педагогических работников. Основной целью системы профессионального роста педагогических работников является повышение уровня профессионализма учителей, поддержка непрерывного профессионального развития педагогов, стимулирование их профессионального роста.</p> <p>Исходя из норм статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов. Таким образом, для поддержания своего профессионального «тонуса» педагогическим работникам предоставляется право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.</p> <p>Согласно статье 76 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. 2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки). <p>Сегодня существует огромный выбор программ курсов повышения квалификации, однако ни одна из них не может учитывать всех особенностей конкретного образовательного учреждения: кадрового потенциала и контингента обучающихся. В связи с этим возникает необходимость организации внутришкольной системы повышения квалификации.</p> <p>И.К. Кобзенко и Л.В. Абалдина в своей научной статье «Характеристика процесса внутришкольного повышения</p>

	<p>квалификации педагога» поднимают вопросы организации внутришкольной (внутриучрежденческой) системы повышения квалификации. «Ученые считают, что повышение квалификации педагогов реализуется в первую очередь через школу». (И.К. Кобзенко, Л.В. Абалдина. Характеристика процесса внутришкольного повышения квалификации педагога // Социально-экономические явления и процессы, 2010, №6).</p> <p>Среди принципов внутришкольного управления ученые называют принцип перманентного повышения квалификации, согласно которому повышение квалификации учителя нельзя сводить только к обучению в институтах. И.К. Кобзенко и Л.В. Абалдина считают, что работа методических комиссий, творческие семинары, проблемные творческие группы, самообразовательная деятельность учителя должны составлять внутришкольную систему повышения квалификации.</p> <p>Внутришкольное повышение квалификации педагога рассматривается как форма повышения квалификации одновременно с продолжением трудовой деятельности, дополненную моментами, характерными для корпоративного обучения.</p>
<p>Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в массовую практику</p>	<p>Инновационный проект может быть использован муниципальной методической службой при организации методических семинаров для педагогического сообщества Серовского городского округа, мастер-классов на городских методических объединениях, разработке сборников научно-методических материалов, методических рекомендаций по организации внутришкольной системы повышения квалификации.</p> <p>Региональные научно-методические конференции, вебинары по данному направлению деятельности образовательных организаций.</p> <p>Включение опыта школы в региональный банк педагогических практик.</p>
<p>Обоснование устойчивости результатов проекта после окончания его реализации, включая механизмы его ресурсного обеспечения</p>	<p>Устойчивость результатов проекта будет обеспечена за счет многообразия форм обмена педагогическим опытом, большая часть которых, безусловно, станет традиционными. Проект призван запустить обновленную внутришкольную систему повышения квалификации. Основной ресурс – это творческий потенциал педагогов. В ходе реализации проекта будут выявлены наиболее креативные педагоги с лидерскими качествами, творческий потенциал которых станет основным механизмом ресурсного обеспечения проекта.</p>

2. Программа реализации инновационного проекта

2.1. Исходные теоретические положения инновационного проекта

В условиях перехода современной школы на новые образовательные стандарты возникает объективная потребность в повышении профессиональной компетентности педагога. Эту задачу можно решать за счет разных форм повышения квалификации учителей. Сегодня актуальной становится внутришкольная система повышения квалификации как одна из составляющих профессиональной компетентности учителя.

Теоретической основой данного проекта являются исследования И.К. Кобзенко и Л.В. Абалдиной, изложенные в научной статье «Характеристика процесса внутришкольного повышения квалификации педагога», опубликованной в 2010 году. Ряд исследователей поднимают вопросы организации внутришкольной (внутриучрежденческой) системы

повышения квалификации (М. Н. Докучаева, В. С. Калита, И. В. Крупина, Н. В. Немова, Л. Н. Панова, Е. В. Ракульцева, А. П. Ситник и др.) и дают следующее определение:

Внутришкольная система повышения квалификации - это искусственно созданная, универсальная, динамичная, целостная саморазвивающаяся образовательная система, направленная на профессиональную подготовку учителей через обучение их новым знаниям, умениям и навыкам и максимально приближенная к их потребностям, функционирующая в образовательном пространстве конкретной школы. К органам управления этой системой относятся администрация школы, руководители методических объединений, научно-методического совета, проблемных творческих групп.

Внутришкольное повышение квалификации обладает признаками системы (целенаправленность, целостность, автономность, управляемость). Управление системой при этом строится не на традиционных (административных), а на инновационных (корпоративных и сотворческих) основаниях. Корпоративное повышение квалификации предполагает проектный и командный подходы, что выражается в создании управленческой команды проекта. На смену принципу контроля приходит принцип развивающей обратной связи, и на первое место выходит поддержка творческих усилий педагогов.

О. В. Акулова, С. А. Писарева, Е. В. Пискунова, А. П. Тряпицына отмечают, что концепция учебы в течение всей жизни способствует реализации идеи повышения квалификации одновременно с продолжением трудовой деятельности. Такой подход к обучению берет на сегодня и общеобразовательная школа. Учителя осваивают новые ценности образования и учатся их применять в своей профессионально-педагогической деятельности через новые функции в результате реализации двух стратегий: инновационная деятельность по актуальным проблемам развития отечественного образования и повышение квалификации на рабочем месте. Инновационная деятельность связана с осознанием себя как субъекта образовательной политики. Вторая стратегия условно может быть названа «корпоративным» обучением. Обучение непосредственно в школе ориентировано на задачи школы, интересы и затруднения конкретных педагогов. Достоинством такого обучения является наличие единого научно-методического пространства для учителей разных предметов. Учителю предоставляется возможность выбора программы повышения квалификации (индивидуальный образовательный маршрут), формы предъявления результатов, способов работы над проблемой.

М. Н. Докучаева определяет внутриучрежденческую систему повышения квалификации педагогов как самопроектируемую (создаваемую организаторами и участниками процесса) систему, направленную на обеспечение готовности педагога к творческой деятельности и изменению на ее основе собственного внутреннего и внешнего профессионального пространства. Данная система более эффективно влияет на профессиональное развитие педагога и педагогический коллектив в целом, чем традиционная курсовая подготовка, если она организована на основе деятельностного и продуктивного (создание учебно-методических продуктов) подходов.

Внутриучрежденческая система повышения квалификации учителей образовательного учреждения, описанная Л. И. Поветьевой, осуществляется в соответствии с основными требованиями: актуальность, научность, систематичность, непрерывность, комплексность, творческий характер, дифференцированный подход, практическая направленность, коллективный характер, гибкость, вариативность и др. Организационными формами системы являются общешкольные (методический совет, единые методические темы, практикумы, научно-практические конференции), групповые (методические объединения, методические семинары, творческие микрогруппы учителей, открытые уроки), индивидуальные (стажировка, консультации, собеседования) формы.

Ученые отмечают следующие главные преимущества внутришкольного повышения квалификации учителя в сравнении с традиционной курсовой системой: оно ориентировано на решение первостепенных проблем, стоящих перед школой; способствует развитию

педагогического коллектива; выработке единых ценностных ориентиров. Указывают требования, которым должна отвечать такая система обучения в школе: ориентация на актуальные проблемы практической деятельности; понимание учителями целей и задач этой работы; проведение обучения с помощью активных методов и непосредственно на рабочем месте; поддержка стремления учителей к новым знаниям. Для успешной организации обучения необходимы методисты, наставники или приглашенные преподаватели. Формы обучения – педагогические мастерские, школы передового опыта и молодого учителя (Н. В. Немова).

Среди преимуществ внутриучрежденческого обучения педагогов О. В. Акулова, С. А. Писарева, Е. В. Пискунова, А. П. Тряпицына отмечают возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании; возможность осуществления не только предметной подготовки, но и межпредметной и внепредметной; возможность организации командной работы учителей школы.

Таким образом, различные исследователи отмечают, что существующая система повышения квалификации характеризуется оторванностью от запросов конкретного образовательного учреждения, дискретностью (один раз в пять лет), информативным характером обучения, узкой предметной направленностью, единообразием его форм и методов. В процессе курсовой подготовки педагог получает только определенный толчок для самосовершенствования, тогда как постоянная работа над собой в межкурсовой период позволяет применять на практике полученные знания, учитывать индивидуальность конкретного педагога.

Результаты подготовки педагогов представлены рядом показателей. Е. В. Ракульцева отмечает, что если традиционная система подготовки педагогов признает только результативные показатели, к которым относится педагогическое мастерство, то есть знания, умения, навыки учителя, то для инновационной системы подготовки показателями выступают специальные компетентности педагогов, степень заинтересованности, активность, потребность в дальнейшей подготовке.

Таким образом, внутришкольная система повышения квалификации призвана давать возможность развития личностного потенциала педагога. Под личностным потенциалом понимается совокупность смысловых и профессиональных убеждений, знаний педагога, определяющих степень возможностей самореализации личности педагога в профессии. Это предполагает обновление целей, задач и содержания обучения педагогов, внедрение инновационных технологий, использование активных и интерактивных форм и методов внутришкольного повышения квалификации педагога. Показателями результативности данного процесса должны стать преобразованные характеристики личности и профессиональной деятельности педагога. Это является направлением данного инновационного проекта.

2.2. Этапы и сроки реализации инновационного проекта

1 этап. Организационно-подготовительный.	Январь - март 2024 года.	Осуществление экспертизы и анализа в части нормативно-правового обеспечения, наличия и достаточности организационных структур, методического и информационного обеспечения, содержательных аспектов.
2 этап. Проектный.	Апрель - август 2024 года.	Разработка проекта, нормативно-правовых документов, обсуждение

		реализации проекта с педагогическим коллективом школы.
3 этап. Венедренческий.	Сентябрь 2024 года - май 2027 года.	Внедрение разработанных продуктов в методическую работу школы, их корректировка и совершенствование.
4 этап. Результативно-обобщающий.	Июнь - август 2027 года.	Осуществление аналитико-диагностической деятельности, научно-практическую работу по распространению и обобщению результатов реализации инновационного проекта.

2.3. Содержание и методы реализации инновационного проекта показатели эффективности

Содержание и методы реализации инновационного проекта определяются его целью и задачами.

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Показатели эффективности	Ответственные
1. Выявить индивидуальные профессиональные дефициты педагогических работников и определить целевые ориентиры по развитию профессиональной компетентности.	Изучение мониторинга прохождения аттестации и курсов повышения квалификации педагогическими работниками.	Сентябрь 2024 года.	Доля и количество педагогических работников с высшей квалификационной категорией. Доля и количество педагогических работников с первой квалификационной категорией.	Асхадуллина А.А., заместитель директора.
	Проведение консультаций с учителями-предметниками, руководителями ПО по согласованию критериев мониторинга для анализа и оценки профессиональной деятельности учителя.	Сентябрь 2024 года.	Доля и количество педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога.	Асхадуллина А.А., заместитель директора.
	Диагностика дефицитов профессиональной компетентности педагогов.	Сентябрь 2024 года.	Доля педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный	Педагогические работники, руководители профессиональных объединений (далее – ПО)

			маршрут восполнения дефицитов профессиональной компетентности педагогов.	учителей- предметников.
	Анализ результатов диагностики дефицитов профессиональной компетентности педагогов.	Октябрь 2024 года.		Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО, педагогически е работники.
	Составление индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) восполнения дефицитов профессиональной компетентности педагогов.	Октябрь- ноябрь 2024 года.		
	Заполнение ЭПП (ИРО).	Октябрь- ноябрь 2024 года.		Педагогически е работники.
	Составление плана- графика прохождения курсов повышения квалификации с ИОМ педагогов.	Декабрь 2024 года, декабрь 2025 года, декабрь 2026 года.	Доля и количество педагогов, повысивших свою квалификацию за 3 года.	Асхадуллина А.А., заместитель директора.
2. Способствовать активизации творческого потенциала педагогов по и обобщению трансляции передового педагогического опыта.	Методическое сопровождение педагогов МАОУ СОШ №22 по подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства.	По графику проведения конкурсов профессионал ьного мастерства.	Доля и количество педагогических работников, участвующих в конкурсах профессиональног о мастерства.	Асхадуллина А.А., заместитель директора.
	Трансляция передового педагогического опыта через методические семинары, заседания ПО.	По плану методической работы школы и плану городского методическог о семинара.	Доля и количество педагогических работников, транслирующих передовой педагогический опыт.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
	Организация и проведение школьного профессионального конкурса открытых уроков	Январь – февраль 2025, 2026, 2027 годов		

	«Современный урок».			
	Трансляция передового педагогического опыта через проведение школьных педагогических чтений в очной (выступления) и заочной (публикация статьи) форме.	Март 2025 года. Март 2026 года. Март 2027 года.		Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
	Создание электронного (сайт школы раздел «Разработки педагогов») и печатного альманаха научно-популярных статей и методических разработок.	Апрель 2025 года. Апрель 2026 года. Апрель 2027 года.	Доля и количество педагогических работников, транслирующих передовой педагогический опыт через публикацию научно-популярных, научно-методических статей и методических разработок.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
	Создание электронного (сайт школы раздел «Разработки педагогов») и печатного сборника научно-методических статей (заочная форма участия в школьных педагогических чтениях).	Март 2025 года. Март 2026 года. Март 2027 года.		Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
	Создание методического видео-журнала открытых уроков, консультаций, мастер-классов (трансляция через госаблик ВКонтакте, сайт школы).	Октябрь 2024 года, ежемесячно с ноября 2024 года по май 2027 года.	Доля и количество педагогических работников, транслирующих передовой педагогический опыт через видео-журнал.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО, руководитель школьного медицентра Тимошина А.Ю.
	Проведение консультаций для педагогов, испытывающих дефициты	По плану методической работы школы.	Доля педагогических работников, принявших участие в работе	Администрация школы, руководители ПО.

	профессиональной компетентности.		профессиональных сообществ, методических объединений, рабочих/творческих групп.	
3. Сформировать командный стиль работы педагогического коллектива.	Реализация КЕЙС-технологии на уровнях НОО, ООО и СОО.	По плану методической работы школы.	Доля и количество педагогических работников, принимающих участие в реализации КЕЙС-технологии.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО, педагогические работники.
	Создание школьных команд для подготовки и сопровождения педагогов-участников профессиональных конкурсов всех уровней (школьного, муниципального, регионального, всероссийского).	По графику проведения конкурсов профессионального мастерства.	Доля и количество педагогических работников, принимающих участие в подготовке и сопровождении педагогов-участников профессиональных конкурсов.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО, педагогические работники.
	Участие в командных конкурсах и олимпиадах для управленческих и педагогических команд (например, «Управленческие команды «Школы Минпросвещения России»: управленческое пятиборье»)	По графику проведения конкурсов профессионального мастерства.	Доля и количество административных и педагогических работников, принимающих участие в командных конкурсах и олимпиадах для управленческих и педагогических команд.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, директор, заместители директора, педагогические работники.
	Оформление в учительских информационных стендов с новостями в сфере образования («Тема недели / месяца / года»).	Октябрь 2024 года, ежемесячно с ноября 2024 года по май 2027 года.	Доля и количество педагогических работников, участвующих в обсуждении проблем, проектов в сфере образования.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.

	Создание доступной для всех педагогических работников МАОУ СОШ №22 библиотеки научно-методической литературы.	Октябрь 2024 года, пополнение фонда методической библиотеки по актуальному запросу.	Доля и количество педагогических работников, использующих материалы научно-методической литературы в работе.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
4. Организовать научное и методическое сопровождение для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов.	Проведение методических дней, серии обучающих занятий по организационно-методическому сопровождению непрерывного профессионального развития педагогических работников в условиях реализации национальной системы учительского роста.	По плану методической работы школы.	Доля и количество учителей, занятых инновационной деятельностью, развитием творческого потенциала. Доля педагогических работников, принявших участие в работе профессиональных сообществ, методических объединений, рабочих/творческих групп.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
	Проведение консультаций для педагогов, осваивающих новые технологии, сферы обучения и воспитания.	По плану методической работы школы.		Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
	Проведение консультаций для педагогов, испытывающих дефициты профессиональной компетентности.	По плану методической работы школы.	Доля и количество педагогических работников, принявших участие в работе профессиональных сообществ, методических объединений, рабочих/творческих групп.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.

5. Активизировать профессиональное взаимодействие педагогических работников внутри профессиональных объединений учителей-предметников и между ними.	Разработка актуальной карты анализа и самоанализа урока «Анализ современного урока».	Сентябрь 2024 года.	Доля и количество педагогических работников, принявших участие в работе профессиональных сообществ, методических объединений, рабочих/творческих групп. Доля и количество педагогических работников, участвующих в профессиональном взаимодействии внутри ПО и между ПО. Доля и количество учителей, занятых инновационной деятельностью, развитием творческого потенциала.	Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
	Проведение методического семинара по вопросам построения урока в условиях обновленных ФГОС и ФОП.	Октябрь 2024 года.		Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
	Разработка технологических карт уроков с дидактическим электронным сопровождением на основе инновационных образовательных технологий.	Октябрь 2024 года. ежемесячно с ноября 2024 года по май 2027 года.		Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
	Взаимопосещение уроков коллег внутри профессионального объединения с последующим анализом и самоанализом уроков.	По плану методической работы школы.		Администрация школы, руководители ПО, педагогические работники.
	Взаимопосещение уроков коллег между профессиональным и объединениями с последующим анализом и самоанализом уроков.	По плану методической работы школы.		Администрация школы, руководители ПО, педагогические работники.
	Посещение уроков на уровнях НОО, ООО и СОО (в рамках осуществления ВШК).	По плану ВШК.		Администрация школы.
	Активизация работы школьных ПО по	По плану работы ПО.		Асхадуллина А.А.,

	вопросам применения современных подходов, технологий, методов и приемов обучения в условиях реализации обновленных ФГОС и ФОП.			заместитель директора, руководители ПО.
	Внесение сведений о профессиональной педагогической деятельности учителями ЭПП (ИРО), который направлен на систематизацию профессиональных достижений учителя.	По графику реализации ИОМ.		Педагогические работники.
	Создание банка методических и дидактических материалов и регулярное его пополнение.	Октябрь 2024 года, ежемесячно с ноября 2024 года по май 2027 года.		Асхадуллина А.А., заместитель директора, руководители ПО.
6. Увеличить количество педагогических работников, вовлеченных в систему наставничества.	Составление базы наставников и наставляемых (по форме «учитель-учитель») для молодых, вновь прибывших и педагогов, испытывающих трудности в выполнении дефицитов профессиональной компетентности.	Сентябрь 2024 года. Сентябрь 2025 года. Сентябрь 2026 года.	Доля и количество педагогических работников, участвующих в процессе сопровождения после повышения квалификации. Доля количество педагогических работников, вовлеченных в систему наставничества.	Асхадуллина А.А., заместитель директора.
	Определение наставнических пар.	Сентябрь 2024 года. Сентябрь 2025 года. Сентябрь 2026 года.		Асхадуллина А.А., заместитель директора.
	Разработка планов работы наставников,	Сентябрь 2024 года. Сентябрь		Педагогический наставники.

	формы анализа и самоанализа урока.	2025 года. Сентябрь 2026 года.		
	Участие педагогов в семинарах, вебинарах, конференциях, консультациях по вопросам наставничества.	По плану методической работы школы.		Асхадуллина А.А., заместитель директора, педагогический наставник.
	Сопровождение наставниками молодых специалистов в ходе подготовки к участию в конкурсах «Педагогический дебют», «Молодой учитель» и др.	По графику проведения конкурсов профессионального мастерства.		Асхадуллина А.А., заместитель директора, педагогический наставник.
	Анализ результатов работы наставнических пар.	Май 2025 года. Май 2026 года. Май 2027 года.		Асхадуллина А.А., заместитель директора, педагогический наставник.
7. Провести анализ эффективности реализации инновационного проекта.	Анализ результатов внедрения продуктов инновационного проекта.	Июнь 2027 года.	Доля и количество педагогических работников, участвующих в реализации инновационного проекта	Рабочая группа инновационного проекта.
	Презентация результатов реализации инновационного проекта педагогическому сообществу Серовского городского округа и Свердловской области.	Август 2027 года.		Асхадуллина А.А., заместитель директора.

2.4. Прогнозируемые результаты

1. Выявлены профессиональные дефициты педагогических работников. Обработаны и проанализированы результаты самодиагностики педагогом. Определены целевые ориентиры по развитию профессиональной компетентности педагогических работников.

2. Осуществляется ежегодный мониторинг профессиональной деятельности педагогическими работниками с целью своевременной коррекции профессиональных дефицитов (заполнение педагогическими работниками ЭПП).

3. Повысилось количество педагогических работников, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства, транслирующих передовой педагогический опыт, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка).

4. Разработана актуальная карта анализа и самоанализа урока «Анализ современного урока».

5. Разработаны технологические карты уроков с дидактическим электронным сопровождением, создан банк методических и дидактических материалов.

6. Повысилось количество педагогических работников, вовлеченных в систему наставничества.

7. Повысилось количество педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией, а также наличие педагогических работников, аттестованных по должности педагог-методист и педагог-наставник.

8. Педагогические работники используют различные формы трансляции опыта работы.

9. Педагогические работники вовлечены в профессиональное общение.

10. Наблюдается профессиональный рост педагогов (мониторинг результатов педагогической деятельности через анализ ЭПП и результатов опроса обучающихся и родителей (законных представителей) о качестве образования в МАОУ СОШ №22).

2.5. Необходимые условия

В настоящий момент в МАОУ СОШ №22 имеются все необходимые условия для реализации инновационного проекта.

Нормативно-правовые	Разработка локальных актов, регламентирующих деятельность проекта: приказы, положения.
Научно-методические	Создание рабочей группы по реализации проекта. Прохождение курсов повышения квалификации по организации научно-методической работы. Участие в вебинарах по проблеме реализации проекта. Разработка механизмов, критериев и показателей оценки результативности проекта.
Организационные	Проведение педагогического совета по обсуждению и принятию инновационного проекта.
Информационные	Формирование банка данных по реализации проекта (включая размещение на сайте школы). Информирование общественности о реализации проекта. Информирование коллектива о ходе реализации проекта.
Мотивационные	Активизация у педагогических работников мотивов для включения в проект.
Кадровые	Общее количество педагогических работников – 83: с высшей квалификационной категорией – 18; с первой квалификационной категорией – 39. Консультирование руководителей ПО по вопросам реализации проекта. Обучение на курсах повышения квалификации педагогов-наставников по данному направлению деятельности.
Финансовые	Призовой фонд школьных конкурсов формируется из фонда первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ №22. Выплаты педагогическим работникам, участвующим в реализации проекта, из стимулирующего фонда, компенсационной части и премиального фонда МАОУ СОШ

	№22. Привлечение спонсорской помощи для создания информационных стендов и библиотеки научно-методической литературы.
Материально-технические	Компьютерная и мультимедийная техника. Мини-типография. Техническая оснащенность школьного медицентра.

2.6. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов

Планирование и реализация проекта осуществляются коллегиально:

- рабочая группа по реализации проекта;
- методический совет МАОУ СОШ №22;
- Педагогический совет МАОУ СОШ №22.

Контроль за реализацией проекта обеспечивается через:

- изучение документации, наблюдение, анкетирование, опрос;
- анализ результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников;
- оценочные листы уроков и внеклассных занятий;
- аналитическая справка по результатам посещения уроков (в рамках ВШК);
- индивидуальные карты педагогов;
- анализ методической работы;
- аналитические справки о проведенных мероприятиях;
- предоставление коллективу МАОУ СОШ №22 отчета о промежуточных и итоговых результатах реализации проекта не реже 1 раза в год;
- предоставление общественности отчета о промежуточных и итоговых результатах реализации проекта не реже 1 раза в год;
- публикации методических, аналитических и иных информационных продуктов.

Анализ результатов реализации проекта осуществляется на основании оценки показателей эффективности.

2.7. Перечень научных разработок по теме инновационного проекта

1. Джексон Н. Классный учитель: Как работать с трудными учениками, сложными родителями и получать удовольствие от профессии / Нина Джексон; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблицер, 2024. – 332 с.

2. Дирксен Дж. Искусство обучать: как сделать любое обучение нескучным и эффективным / Джули Дирксен; пер. с англ. Ольги Долговой. – 2-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 276 с.

3. Кобзенко И.К., Абалдина Л.В. Характеристика процесса внутришкольного повышения квалификации педагога // Социально-экономические явления и процессы, 2010. №6. <https://clck.ru/3AZRw7>

4. Лемов, Д. Мастерство учителя. Проверенные методики выдающихся преподавателей / Дуг Лемов; пер. с англ. О. Медведь. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 416 с.

5. Пустобаева О.А. Внутришкольная система повышения квалификации как одна из составляющих профессиональной компетентности учителя // Инфоурок, 2015. <https://clck.ru/3AZRta>

6. Учение с увлечением. / Соловейчик С.Л. – Москва: Издательство АСТ, 2023. – 256 с. (Умный самоучитель психологии).

7. Хэтти, Джон А.К. Видимое обучение для учителей: как повысить эффективность педагогической работы / Джон Хэтти. – М.: Издательство «Национальное образование», 2021. – 320 с.: ил. – (Антология образования).

8. Хэтти, Джон А.К. Видимое обучение: синтез результатов более 50 000 исследований с охватом более 86 миллионов школьников / Джон А.К. Хэтти; под ред. В.К. Загвозкина, Е.А. Хамраевой. – Москва: Издательство «Национальное образование», 2024. – 496 с. – (Антология образования).

9. Чугалаев А.Х. Эффективное повышение квалификации педагогов внутри школы // Инновационные проекты и программы в образовании, 2010. №4. <https://clck.ru/3AZSER>

3. План реализации инновационного проекта

№ п/п	Перечень запланированных мероприятий	Сроки, место проведения мероприятий	Перечень конечных результатов / образовательных продуктов
1 этап. Организационно-подготовительный.			
1.	Осуществление экспертизы и анализа в части нормативно-правового обеспечения, наличия и достаточности организационных структур, методического и информационного обеспечения, содержательных аспектов.	Январь - март 2024 года	Рабочие материалы для создания инновационного проекта.
2.	Создание рабочей группы по реализации инновационного проекта.	Февраль 2024 года	Приказ о создании рабочей группы по реализации инновационного проекта.
3.	Организация самообразования членов рабочей группы по теме инновационного проекта (изучение научных публикаций).	Февраль - март 2024 года	Повышение профессионального уровня членов рабочей группы для осуществления научного, методического и организационного кураторства над реализацией проекта
2 этап. Проектировочный.			
1.	Разработка инновационного проекта.	Апрель - май 2024 года	Инновационный проект «Формирование эффективной внутришкольной системы повышения квалификации педагогических работников».
2.	Обсуждение и принятие инновационного проекта на Педагогическом совете МАОУ СОШ №22.	Май 2024 года.	Протокол Педагогического совета.
3.	Формирование пакета нормативно-правовых документов, необходимых для реализации инновационного проекта.	Май - август 2024 года.	Пакет нормативно-правовых документов, необходимых для реализации инновационного проекта (Приказ об утверждении инновационного проекта «Формирование эффективной внутришкольной системы

			повышения квалификации педагогических работников», приказ об утверждении плана методической работы школы).
4.	Проведение установочного семинара для членов рабочей группы.	Июнь 2024 года.	Протокол проведения методического семинара.
5.	Индивидуальная работа и консультации для членов рабочей группы по реализации инновационного проекта.	Июнь – август 2024 года.	Единые подходы к совместной деятельности участников инновационного проекта.
6.	Размещение информационных материалов по проекту на сайте МАОУ СОШ №22.	Май – июнь 2024 года.	Публикация инновационных материалов на сайте МАОУ СОШ №22 для педагогов и родителей.
7.	Разработка критериев стимулирования работы педагогов и членов рабочей группы в ходе реализации инновационного проекта.	Август 2024 года.	Управленческая поддержка участников инновационной деятельности. Приложение к приказу о внесении изменений в Положение о стимулирующих выплатах.
3 этап. Внедренческий.			
1.	Изучение результатов мониторинга прохождения аттестации и курсов повышения квалификации педагогическими работниками.	Сентябрь 2024 года.	Аналитический материал для дальнейшей работы по реализации инновационного проекта (для работы с педагогами по повышению квалификационной категории).
2.	Проведение консультаций с учителями-предметниками, руководителями ПО по согласованию критериев мониторинга для анализа и оценки профессиональной деятельности учителя.	Сентябрь 2024 год.	Единые подходы к анализу и оценке профессиональной деятельности учителя.
3.	Диагностика дефицитов профессиональной компетентности педагогов. Не менее 15% педагогов проходят диагностику на базе ЦНППМ «Учитель будущего».	Сентябрь 2024 года.	Результаты диагностика дефицитов профессиональной компетентности педагогов.
4.	Анализ результатов диагностики дефицитов профессиональной компетентности педагогов.	Октябрь 2024 года.	Аналитическая справка по результатам диагностики дефицитов профессиональной компетентности педагогов.
5.	Составление индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) восполнения	Октябрь-ноябрь 2024 года.	ИОМ восполнения дефицитов профессиональной компетентности педагогов для каждого педагога (к 1 сентября

	дефицитов профессиональной компетентности педагогов.		2024 года 28 педагогов оканчивают прохождение ИОМ на базе ЦНППИМ «Учитель будущего»; с ноября 2024 года к прохождению ИОМ на базе ЦНППИМ «Учитель будущего» должны приступить не менее 13 педагогов; остальные проходят ИОМ, составленный руководителем ПО и заместителем директора Асхадуллиной А.А.).
6.	Заполнение ЭПП (ИРО).	Октябрь-ноябрь 2024 года.	Заполненное ЭПП (ИРО) у каждого педагога.
7.	Составление плана-графика прохождения курсов повышения квалификации с ИОМ педагогов.	Декабрь 2024 года, декабрь 2025 года, декабрь 2026 года.	Утвержденный приказом план-график прохождения курсов повышения квалификации с ИОМ педагогов.
8.	Методическое сопровождение педагогов МАОУ СОШ №22 по подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства всех уровней (школьного, муниципального, регионального, всероссийского).	По графику проведения конкурсов профессионального мастерства.	Качественная подготовка педагогов к участию в конкурсах. Победы, призовые места. Высокий рейтинг участия.
9.	Трансляция передового педагогического опыта через методические семинары, заседания ПО.	По плану методической работы школы.	Выступления педагогов на методических семинарах, заседаниях ПО.
10.	Организация и проведение школьного профессионального конкурса открытых уроков «Современный урок».	Январь – февраль 2025 года. Январь – февраль 2026 года. Январь – февраль 2027 года.	Утвержденный приказ об организации и проведении школьного профессионального конкурса «Современный урок», Положение о школьном профессиональном конкурсе «Современный урок». Открытые уроки педагогов.
11.	Трансляция передового педагогического опыта через проведение школьных педагогических чтений в очной (выступления) и заочной (публикация статьи) форме.	Март 2025 года. Март 2026 года. Март 2027 года.	Утвержденный приказ об организации и проведении школьных педагогических чтений, Положение о школьных педагогических чтениях. Выступления педагогов в очной форме. Выпуск сборника научно-методических статей по теме педагогических чтений.

12.	Создание электронного (сайт школы раздел «Разработки педагогов») и печатного альманаха научно-популярных статей и методических разработок.	Апрель 2025 года. Апрель 2026 года. Апрель 2027 года.	Утвержденный приказ о создании альманаха научно-популярных статей и методических разработок, Положение о создании альманаха научно-популярных статей и методических разработок педагогических работников. Электронный (сайт школы раздел «Разработки педагогов») и печатный альманах научно-популярных статей и методических разработок педагогических работников.
13.	Создание электронного (сайт школы раздел «Разработки педагогов») и печатного сборника научно-методических статей (заочная форма участия в школьных педагогических чтениях).	Март 2025 года. Март 2026 года. Март 2027 года.	Выпуски электронного (сайт школы раздел «Разработки педагогов») и печатного сборника научно-методических статей по теме педагогических чтений.
14.	Создание методического видео-журнала открытых уроков, консультаций, мастер-классов (трансляция через госпаблик ВКонтакте, сайт школы).	Октябрь 2024 года, ежемесячно с ноября 2024 года по май 2027 года.	Утвержденный приказ о создании видео-журнала открытых уроков, методических консультаций, мастер-классов. Положение о создании о создании видео-журнала открытых уроков, методических консультаций, мастер-классов. Выпуски видео-журнала открытых уроков, методических консультаций, мастер-классов (трансляция через госпаблик ВКонтакте, сайт школы).
15.	Проведение консультаций для педагогов, испытывающих дефициты профессиональной компетентности.	По плану методической работы школы.	Адресные рекомендации для повышения эффективности прохождения ИОМ.
16.	Реализация кейс-технологии на уровнях НОО, ООО и СОО.	По плану методической работы школы.	Внедренные кейсы по предметам на разных уровнях школьного образования.
17.	Создание школьных команд для подготовки и сопровождения педагогов-участников профессиональных конкурсов всех уровней (школьного, муниципального,	По графику проведения конкурсов профессионального мастерства.	Качественная подготовка педагогов к участию в конкурсах. Победы, призовые места. Высокий рейтинг участия.

	регионального, всероссийского).		
18.	Участие в командных конкурсах и олимпиадах для управленческих и педагогических команд (например, «Управленческие команды «Школы Минпросвещения России»: управленческое пятиборье»)	По графику проведения конкурсов профессионального мастерства.	Качественная подготовка школьной команды к участию в олимпиадах и конкурсах. Призовые места. Высокий рейтинг участия.
19.	Проведение методических дней, серии обучающих занятий по организационно-методическому сопровождению непрерывного профессионального развития педагогических работников в условиях реализации национальной системы учительского роста.	По плану методической работы школы.	Аналитическая справка по результатам проведения мероприятий.
20.	Проведение консультаций руководителями ПО для педагогов, осваивающих новые технологии, сферы обучения и воспитания.	По плану методической работы школы.	Рекомендации для повышения эффективности освоения новых технологий, сфер обучения и воспитания.
21.	Разработка актуальной карты анализа и самоанализа урока «Анализ современного урока».	Сентябрь 2024 года.	Карта анализа урока «Анализ современного урока». Объективная и наиболее полная оценка уроков в рамках ВШК.
22.	Проведение методического семинара по вопросам построения урока в условиях обновленных ФГОС и ФОП.	По плану методической работы школы.	Протокол семинара. Методические рекомендации к построению урока. Единые подходы к построению урока в условиях обновленных ФГОС и ФОП.
23.	Разработка технологических карт уроков с дидактическим электронным сопровождением на основе инновационных образовательных технологий.	Октябрь 2024 года, ежемесячно с ноября 2024 года по май 2027 года.	Создание базы технологических карт уроков с дидактическим электронным сопровождением на основе инновационных образовательных технологий.
24.	Создание банка методических и дидактических материалов и регулярное его пополнение.	Октябрь 2024 года, ежемесячно с ноября	Банк методических и дидактических материалов.

		2024 года по май 2027 года.	
25.	Взаимопосещение уроков коллег внутри профессионального объединения с последующим анализом уроков.	По плану методической работы школы.	Карта анализа урока «Анализ современного урока». Объективная и наиболее полная оценка уроков.
26.	Посещение уроков на уровнях НОО, ООО и СОО (в рамках осуществления ВШК).	По плану ВШК.	Аналитическая справка по результатам посещения уроков. Адресные рекомендации для педагогов по совершенствованию организации образовательного процесса.
27.	Организация работы школьных ПО по вопросам применения современных подходов, технологий, методов и приемов обучения в условиях реализации обновленных ФГОС и ФОП.	По плану работы ПО.	Протоколы заседаний ПО учителей-предметников.
28.	Внесение сведений о профессиональной педагогической деятельности учителями в ЭПП (ИРО), который направлен на систематизацию профессиональных достижений учителя.	По графику реализации ИОМ.	Своевременное заполнение ЭПП (ИРО), корректировка самообразовательного маршрута и ИОМ педагогов.
29.	Составление базы наставников и наставляемых (по форме «учитель-учитель») для молодых, вновь прибывших и педагогов, испытывающих трудности в восполнении дефицитов профессиональной компетентности.	Сентябрь 2024 года. Сентябрь 2025 года. Сентябрь 2026 года.	База наставников и наставляемых (по форме «учитель-учитель») для молодых, вновь прибывших и педагогов, испытывающих трудности в восполнении дефицитов профессиональной компетентности. Анализ кадровых ресурсов.
30.	Определение наставнических пар.	По плану работы ПО.	Эффективная работа наставнических пар.
31.	Разработка планов работы наставников, формы анализа и самоанализа урока.	Сентябрь 2024 года. Сентябрь 2025 года. Сентябрь 2026 года.	Планы работы педагогов-наставников, формы анализа и самоанализа урока.
32.	Участие педагогов в семинарах, вебинарах,	По плану методической	Эффективная работа наставнических пар.

	конференциях, консультациях по вопросам наставничества.	работы школы.	
33.	Сопровождение наставниками молодых специалистов в ходе подготовки к участию в конкурсах «Педагогический дебют», «Молодой учитель» и др.	По графику проведения конкурсов профессионального мастерства.	Качественная подготовка молодых специалистов к участию в конкурсах. Победы, призовые места. Высокий рейтинг участия.
34.	Анализ результатов работы наставнических пар.	Май 2025 года. Май 2026 года. Май 2027 года.	Отчет наставников о проделанной работе. Аналитическая справка о результатах работы наставнических пар.
35.	Анализ результатов мониторинга качества образования в МАОУ СОШ №22.	Май 2025 года. Май 2026 года. Май 2027 года.	Аналитическая справка по результатам мониторинга качества образования в МАОУ СОШ №22.
36.	Обсуждение на Педагогическом совете, заседаниях ПО промежуточных результатов реализации инновационного проекта.	Июнь 2025 года. Июнь 2026 года.	Протокол Педагогического совета, протокол заседания ПО.
4 этап. Результативно-обобщающий.			
1.	Обобщение и систематизация результатов проекта.	Июнь 2027 года.	Разработаны рекомендации по внедрению инновационного проекта в практику работы образовательных организаций.
2.	Анализ результатов внедрения продуктов инновационного проекта.	Июнь 2027 года.	Аналитическая справка по результатам реализации инновационного проекта. Размещение аналитической справки на сайте школы.
3.	Обсуждение результатов реализации инновационного проекта на Педагогическом совете МАОУ СОШ №22.	Июнь 2027 года.	Протокол Педагогического совета. Рекомендации по внедрению инновационного проекта в практику работы образовательных организаций.
4.	Корректировка инновационного проекта.	Июнь - июль 2027 года.	Доработанный с учетом рекомендаций инновационный проект «Формирование эффективной внутришкольной системы повышения квалификации педагогических работников».
5.	Презентация результатов	По графику	Обобщение инновационного

	реализации инновационного проекта педагогическому сообществу Серовского городского округа.	методических мероприятий УО.	опыта. Материалы стендовой и электронной презентации.
6.	Презентация результатов реализации инновационного проекта педагогическому сообществу Свердловской области.	По графику методических мероприятий ИРО.	Обобщение инновационного опыта. Материалы стендовой и электронной презентации. Сборник материалов.
7.	Определение направлений дальнейшего совершенствования внутришкольной системы повышения квалификации педагогических работников.	Август 2027 года.	Протокол заседания методического совета МАОУ СОШ №22. Утвержденный приказом план методической работы МАОУ СОШ №22 на 2027-22027 учебный год.

4. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в массовую практику

4.1. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в систему образования Свердловской области

Данный инновационный проект может быть адаптирован для полной или частичной реализации на базе образовательных организаций Серовского городского округа и Свердловской области. Подготовленные к концу реализации инновационного проекта документы и материалы станут основой для внедрения данного проекта. Администрация МАОУ СОШ №22 и рабочая группа по реализации инновационного проекта готовы предоставить возможность проведения консультаций по внедрению инновационного проекта в форме вебинаров, мастер-классов, методических семинаров.

4.2. Ссылка на страницу официального сайта образовательной организации, открывающая утвержденный инновационный проект

Раздел «Документы» <https://school22-serov.ucoz.ru/index/dokumenty/0-81>

5. Устойчивость результатов проекта

Инновационный проект направлен на совершенствование внутришкольной системы повышения квалификации.

Реализация инновационного проекта «Формирование эффективной внутришкольной системы повышения квалификации педагогических работников» позволяет сформировать устойчивую мотивацию педагогов к совершенствованию профмастерства, развитию и реализации творческого потенциала.

Распространение и освещение промежуточных и итоговых результатов инновационного проекта способствует повышению престижа профессии учителя, что способствует привлечению выпускников к выбору профессии учителя, расширению партнерских связей в системе образования, повышению конкурентоспособности и имиджа образовательной организации, реализующей данный инновационный проект, достижению нового качества образования обучающихся.

Руководитель (ответственный исполнитель) инновационного проекта
Асхадуллина Анна Александровна