



Государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного педагогического профессионального образования  
центр повышения квалификации специалистов  
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга  
**«Информационно-методический Центр»**

---

190005, Санкт-Петербург, наб.р. Фонтанки, д. 134 б (литер А)  
Телефон: 251-59-79, 251-01-62, факс 251-59-79  
e-mail: imc@adm-edu.spb.ru

## **ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА, ЗАЛОЖЕННОЕ В ПРОГРАММЕ РАЗВИТИЯ РАЙОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

ФРАГМЕНТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
В ПЕРИОД С 2017-2022 ГОДЫ

### **I. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА «ПЕДАГОГ-ПРОФЕССИОНАЛ»**

*«В каждом человеке — солнце. Только дайте ему светить!».*

*Сократ*

### **Проекты по совершенствованию образовательной среды Адмиралтейского района, направленные на обеспечение реализации профессионального стандарта педагога в образовательных учреждениях.**

Профессиональное развитие педагога, повышение качества его деятельности должны стать основой его успешного профессионального развития, карьерного роста, обеспечения повышения качества образования. В настоящее время работа по профессиональному развитию педагога стала основой государственной политики в области образования. Разработку [Национальной системы учительского роста](#), инициировал президент Российской Федерации В.В. Путин на Госсовете в декабре 2015 года. Активное обсуждение ее проекта представлено в сети Интернет, а с 1 января 2018 года Национальная система начнет действовать и станет основой реализации профессионального стандарта педагога, который, в свою очередь, будет введен с 1 сентября 2019 года.

Таким образом, система образования получила возможность детально подготовиться к реализации этих важных документов, уделяющих особое внимание личности современного педагога, его профессиональной значимости.

### **Введение к уровневому профессиональному стандарту педагога**

Разработчики профессионального стандарта педагога исходят из следующих базовых принципиальных положений:

Внедрение профессионального стандарта не должно привести к ухудшению экономического положения учителя и понижению его социального статуса;

При введении профессионального стандарта все социальные гарантии и преференции учителя (продолжительность отпуска, право на пенсию за выслугу лет и т.д.), закрепленные в соответствующих нормативно-правовых актах, не должны терять силу;

Оценка квалификации учителя производится, исходя из уровня его образования, демонстрируемого уровня профессиональных компетенций и достигнутых результатов в обучении и воспитании детей;

Квалификационные категории и почетные звания сохраняются.

Таким образом, реализация требований профессионального стандарта не должна приводить к коренной ломке сложившейся системы оценки труда учителя.

Вместе с тем, профессиональный стандарт педагога нацелен на решение двух важнейших задач:

Повышение качества обучения и воспитания детей;

Рост профессионализма учителя и повышение социального престижа педагогического труда.

Процесс внедрения профессионального стандарта педагога – сложный системно-деятельностный процесс, который должен быть проработан нормативно, организационно, содержательно, методически и психологически. На каждом этапе этого процесса необходимо проведение открытых обсуждений, общественных экспертиз вносимых предложений.

Только при реализации указанных выше стратегических решений можно будет говорить о возможности эффективной реализации профессионального стандарта педагога в каждом конкретном образовательном учреждении. Профессиональный стандарт педагога должен помогать качественной работе каждого учреждения, каждого педагога, а не восприниматься формально или как «помеха нормальной работе», т.е. главное назначение профессионального стандарта педагога – повышение качества образования, и это должно осознаваться всеми субъектами образовательного процесса.

Для Адмиралтейского района, города с богатым образовательным прошлым и весомым научным и инновационным настоящим, чрезвычайно важно эффективно решить задачу внедрения профессионального стандарта педагога в систему образования, а также показать опыт этой работы другим регионам России.

Внедрение стандарта целесообразно проводить в масштабах района в рамках реализации Программы развития районной образовательной системы (РОС). Концептуальными принципами введения стандарта «Педагог» в системе образования Адмиралтейского района приняты:

Перспектива работы системы образования Адмиралтейского района в направлении «От развития мотивации к качеству результата» представлена на одной из страниц интерактивного сайта ИМЦ [«Инновационный педагогический комплекс» \(«ИНКОМ, http://inkom.adm-spb.info/»\)](http://inkom.adm-spb.info/). Здесь объединены проекты и практики повышения квалификации педагогических кадров, разработанные в ходе экспериментальной работы

информационно-методического центра в статусе городской (с 2009), региональной площадки, в том числе по проблемам организации инновационного педагогического комплекса (с 2013 по 2015) и внедрения профессионального стандарта «Педагог» (с 2016 по настоящее время), сопровождение инновационной деятельности 27 образовательных учреждений района. Это во многом определило ценностно-эмоциональную «заряженность», подбор технологий, форм, методов, приемов работы.

Адресность работы по реализации стандарта в районе определена шестью основными группами педагогов, сложившимися в педагогическом сообществе Адмиралтейского района:

- ✓ [Хранители традиций](#). (Опыт, квалификация, мастерство).
- ✓ [Педагогический Олимп](#). (Экспертиза, научное знание, ученое звание).
- ✓ [Мастера инноваций](#). (Эксперимент, поиск, внедрение).
- ✓ [Путь в профессию](#). (Профориентация, практика, социальное партнерство).
- ✓ [Профессиональный дебют](#). (Старт в профессии, наставничество, опыта).
- ✓ [Высший балл](#) (Государственная итоговая аттестация, олимпиады, конкурсы).

Работа с данными группами педагогов отражает вариативность деятельности, закладывает основы эффективного профессионального сотрудничества и сетевого взаимодействия.

Важным условием работы является создание позитивного эмоционально-психологического настроения педагогов на профессиональный рост и повышение образовательных результатов. В то время как применение административного ресурса, давления, критики мы относим к малоэффективным формам внешней мотивации.

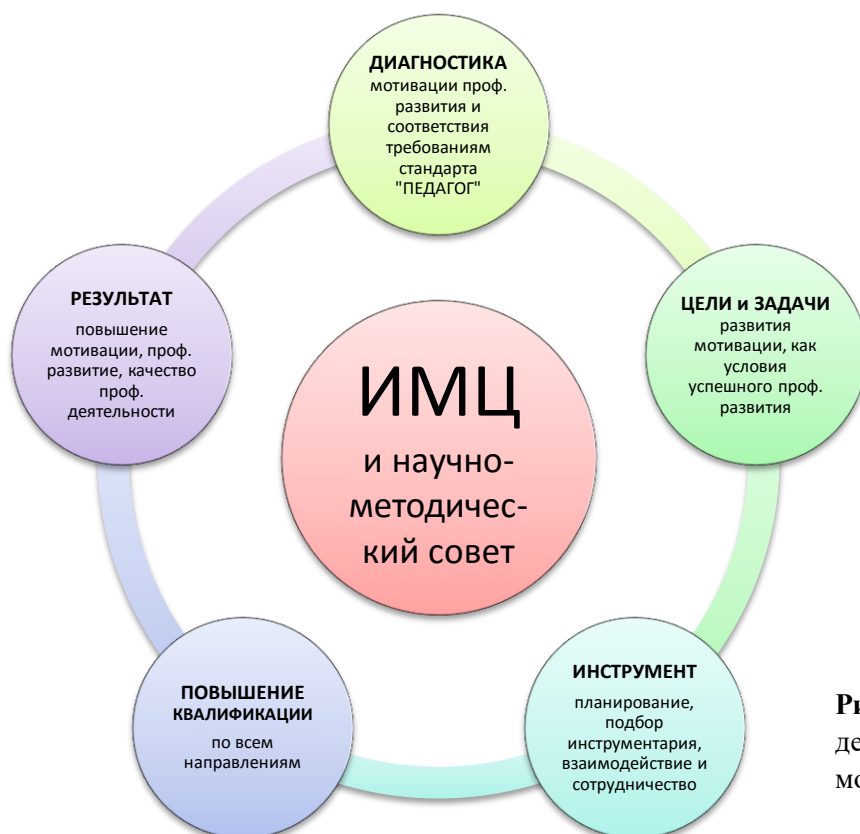
Система работы строится на принципах адресности и адекватности, необходимости и достаточности; субъектности и сотрудничества, свободы творчества и оригинальности, открытости и ответственности.

Инструментарий, разработанный и успешно действующий в системе образования района, представлен разнообразными [событиями и проектами](#). Среди них такие, как: [«Реализуем профессиональный стандарт «Педагог»](#), [«Фестиваль передовых педагогических практик»](#), [Цикл проектов в области ИКТ \(«Говоруша», «Музыка», «Английский», «ИСКРА», «Компьютерное Зазеркалье»\)](#), научно-практическая конференция [«Лабиринты науки»](#), тематические коуч-группы, циклы проблемных семинаров, общественно-профессиональная экспертиза.

Все эти направления деятельности нацелены на развитие интереса педагогов к содержанию и процессу освоения лучших образовательных практик и на создание условий для формирования у педагогов мотивации профессиональных достижений.

Особыми характеристиками многих событий в нашей системе работы являются их праздничность, наличие творческого начала, диагностическое сопровождение, использование активных форм взаимодействия, представление конкретного «живого» опыта участников, внесение элементов соревнования (конкурсы статистик, открытий, идей, мини-проектов). Каждое из мероприятий само по себе является готовым продуктом, и может быть реализовано в любом ОУ.

Ценным педагогическим эффектом является мотивация субъектов образовательной



**Рисунок 1.** Схема механизма деятельности по развитию мотивации педагога.

системы района к разработке новых интересных и ярких идей, событий, проектов. Таким образом, появляются новые точки роста.

Организация и проведение мероприятий предполагает наличие группы лиц или учреждений образования, являющихся кураторами направления. Координацию работы осуществляет Информационно-методический центр и научно-методический совет района.

Один из вариантов представления механизма реализации задач реализации профессионального стандарта «Педагог» представлен на рисунке 1. Общая схема последовательности действий выглядит следующим образом:

- диагностика своих профессиональных дефицитов с помощью разработанной ИМЦ [электронной анкеты](#), позволяющей выявить соответствие уровня профессионального развития педагога требованиям профессионального стандарта;
- постановка целей и задач своего профессионального развития, выделение мероприятий и проектов для адресного посещения;
- поиск информации в соответствии с персональным запросом и использование материалов интерактивного районного сайта [«Реализуем профессиональный стандарт «Педагог»](#);
- анализ результатов, как в системе оценки качества образования внутри ОУ, так и в районе,
- обеспечение диссеминации лучшего опыта с выходом на следующий круг, предусматривающий корректировку действий.

Таким образом, выстраивается цепочка: *мотивация профессионального развития – повышение квалификации в различных формах – совершенствование профессиональной деятельности – повышение качества результата педагогического труда.*

Диагностические данные подтверждают востребованность предлагаемой в районе системы работы, где главным для нас является личность педагога, его внутреннее, эмоционально-психологическое переживание: желание работать качественно, развиваться, становиться успешнее, приносить пользу и радость детям, не повторять ошибок и исправлять или компенсировать промахи, если они все-таки случаются.

1. проект «ЛИДЕРСТВО»

**Название проекта** ПРОЕКТ «ЛИДЕРСТВО»

<b>Анализ актуального состояния</b>	<p><i><b>Проблема проекта:</b></i></p> <p>Развитие лидерства как неформальной характеристики современного руководителя и каждого педагога, поскольку лидерство обеспечивает успешность любого, в том числе педагогического руководства совместной деятельностью.</p>
<b>Образ желаемого будущего</b>	<p><i><b>Задачи дальнейшего развития</b></i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) проведение курсов повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений;</li> <li>2) популяризация и распространение в печатном и электронном виде программ ПК;</li> <li>3) подготовка специалистов ИМЦ и школьных команд для организации «внутрифирменного» обучения на базе конкретных образовательных учреждений;</li> <li>4) подготовка учреждений-кураторов для образовательных учреждений определенных видов и типов;</li> <li>5) организация консультативного очно-дистанционного сопровождения работы по внедрению стандарта «Педагог» в практику работы образовательных учреждений;</li> <li>6) семинары (проблемные, методические, творческие), семинары-практикумы, круглые столы, фестивали лучших практик инновационной деятельности на базе ИМЦ и других образовательных организаций района;</li> <li>7) представление инновационного опыта на конференциях и семинарах различного уровня;</li> <li>8) публикации в профессиональных изданиях, в сборниках материалов научно-практических конференций различного уровня, в ежегодном районном сборнике аннотаций результатов инновационной деятельности образовательных учреждений района, издание сборника по материалам ОЭР;</li> <li>9) проведение, запись и трансляция вебинаров;</li> <li>10) организация общего доступа к материалам вебинаров на интерактивном интернет-ресурсе;</li> <li>11) представление информации о ходе и результатах ОЭР на интерактивном интернет-ресурсе;</li> </ol>

12) представление продуктов ОЭР на конкурсе инновационных продуктов в районе и городе.

**Целевые ориентиры**

**Целевые ориентиры \_\_\_\_\_  
по показателям проекта «Лидерство»**

	<b>Наименование показателя</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Целевой ориентир 2021 г. 100% среднее значение</b>	<b>Базовое значение 2016 г. 100% среднее значение</b>
	Информированность различных категорий педагогов о профессиональном стандарте педагога	Процентное соотношение по уровням: высокий, средний, низкий.	100	75
	Понимание профессионального стандарта педагога как инструмента профессионального развития педагогов и обеспечения качества образования	Процентное соотношение по уровням: высокий, средний, низкий, нулевой	100	80
	Мотивация использования профессионального стандарта руководителями ОУ как инструмента для принятия управленческих решений	Процентное соотношение по уровням: высокий, средний, низкий.	80	60
	Мотивация использования профессионального стандарта педагогами для выстраивания своей карьеры, индивидуального маршрута повышения квалификации	Процентное соотношение по уровням: высокий, средний, низкий.	100	50
	Наличие локальных актов в	Процентное отношение	100	80

	образовательных организациях района по использованию профессионального стандарта педагога	количества образовательных организаций, имеющих локальные акты к общему числу образовательных организаций района		
	Использование профессионального стандарта педагога в образовательных организациях района	Процентное отношение случаев использования профессионального стандарта к общему числу процедур Удовлетворенность субъектов образовательного процесса конкретным применением профессионального стандарта педагога	100	100
	Удовлетворенность руководителей качеством работы с кадрами	Процентное соотношение по уровням: высокий, средний, низкий, нулевой	100	75
	Численность педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам реализации профессионального стандарта в деятельности образовательных организаций	Процентное отношение прошедших курсы повышения квалификации к общему числу педагогов	100	80
	Численность педагогов, осуществляющих повышение квалификации в	Процент от общего числа повышающих квалификацию педагогов	100	80



	результате реализации профессионального стандарта			
<p><b>Описание проекта</b></p>	<p><b><i>Ожидаемые результаты и педагогические эффекты:</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) подготовленные к решению актуальных проблем развития образовательных учреждений лидеры-руководители</li> <li>2) педагоги-лидеры, работающие в соответствии с требованиями ПСП</li> <li>3) педагогические команды образовательных учреждений, эффективно отвечающие на вызовы современного общества</li> <li>4) повышение «категорийности» учителей и воспитателей</li> <li>5) повышение доли педагогов и воспитателей, являющихся субъектами инновационной деятельности</li> <li>6) включение учителей и воспитателей в конкурсное движение. Участие и победы педагогов в профессиональных конкурсах/программах</li> <li>7) реализация специальных программ стимулирования педагогов и воспитателей</li> <li>8) профилактика профессиональных деформаций и выгорания учителей и воспитателей</li> </ol> <p><b><i>Ключевые положения.</i></b></p> <p>Развитие каждого образовательного учреждения и системы образования в целом во многом зависит от эффективного руководства. Но руководитель – это формальная характеристика, которая может и должна дополняться лидерством – неформальной характеристикой, включающей в себя неформальный авторитет, уважение, доверие и умение вести за собой учителей, весь коллектив педагогов. Точно так же для каждого ребенка учитель – это формальная характеристика. Но если учитель обладает авторитетом, пользуется уважением и доверием школьников, то у них возникает желание следовать его советам и рекомендациям, и у такого учителя нет проблем с дисциплиной и организацией деятельности учащихся. То есть учитель становится лидером для своих учеников. Таким образом, лидерство становится условием эффективного руководства.</p> <p>В Адмиралтейском районе трудится немало успешных руководителей и учителей, победителей ПНПО и других профессиональных конкурсов. Много и успешных образовательных учреждений – инновационных площадок, победителей конкурсов инновационных продуктов, ПНПО и др. И всегда успех коллектива – во многом заслуга его руководителя, команды администрации, эффективной совместной деятельности учителей.</p> <p>Однако лидерству можно и нужно учить.</p> <p><b><i>Обоснование инновационности</i></b> проекта заключается в том, что за</p>			



основу подготовки современного лидера в образовании взят профессиональный стандарт педагога.

Многие характеристики педагога-лидера заложены в профессиональном стандарте «Педагог». Именно поэтому ПСП может служить ориентиром для профессионального развития педагога, в том числе руководителя.

ИМЦ стал региональной площадкой по проблеме внедрения профстандарта, что позволяет на этой основе выстраивать работу по воспитанию новых лидеров для системы образования района.

*Руководство и управление проектом* осуществляет научно-методический совет ИМЦ, ответственный – директор ИМЦ. Управление проектом строится на диагностической основе и принципах педагогики и психологии успеха.

*Этапы реализации проекта.* Содержание деятельности на каждом этапе. Мероприятия, сроки, исполнители.

1 этап – организационный (2016-2017 гг.). Информирование ОУ, привлечение заинтересованных лиц. Разработка программ повышения квалификации с учетом проблемы лидерства для руководителей ОУ, заместителей директоров и других категорий педагогов.

2 этап – реализационный (2017-2020 гг.). Системная работа по повышению квалификации участников проекта. Проведение традиционных мероприятий районной системы образования: информационные совещания, проблемно-практические семинары, открытые мероприятия на базе ОУ по обмену опытом; Фестиваль передовых педагогических практик, общественно-профессиональная экспертиза результатов ИД и инновационных продуктов, районный конкурс ИП; публикация сборника аннотированных отчетов и Альманаха передовых педагогических практик. Развитие новых нетрадиционных форм профессионального общения педагогов района: педагогический салон, рождественские встречи, педагогическая примерочная, клуб будущих директоров, примерочная профстандарта, салон актуальных лидеров, тренажерный зал педагогов-лидеров (профессиональные и психологические тренинги) и др.

3 этап – итоговый (2020-2021 гг.). Проведение итоговой диагностики, количественный и качественный анализ полученных результатов; внесение корректив в дальнейшую деятельность по проекту, в нормативную базу деятельности; выстраивание перспектив дальнейшей работы по сопровождению лидеров разных категорий в деятельности образовательных учреждений в соответствии с актуальными вызовами социума и требованиями образовательной политики на момент проведения этапа.

#### *Взаимодействие участников*

Осуществляется в формах непосредственного общения и сотрудничества, а также с использованием современных ИКТ.

---

Используется сетевое взаимодействие ОУ-партнеров и фронтальное взаимодействие всех ОУ, включенных в проект. Также планируется создание новых общественно-профессиональных объединений участников проекта, клубов по интересам и др.

### ***Мониторинг и оценка влияния***

Проводится ежегодно по целевым ориентирам, ключевым показателям и ожидаемым результатам. Дополняется текущей диагностикой запросов участников и уровня их удовлетворенности участием в проекте.

### ***Ресурсы***

Используются организационные, методические и материально-технические (помещения, аппаратура, сайт) ИМЦ, научные ресурсы членов научно-методического совета, а также финансирование ИМЦ по региональной инновационной площадке.

### ***Риски и пути их снижения***

1) недостаточная активность участников проекта – руководителей и педагогов ОУ: поиск путей морального и материального стимулирования внутри района, высокий уровень организации, соответствие деятельности запросам участников

2) недостаточность механизмов стимулирования и мотивации развития лидерства внутри ОУ – разработка проекта нормативных локальных актов ОУ, направленных на моральное и материальное стимулирование (через использование эффективного контракта, повышающих надбавок, стимулирующих выплат, форм обмена опытом, чествования за достижения и др.).

---

<...>

## 2. ПРОЕКТ «РАСШИРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА»

Название проекта	РАСШИРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА ПЕДАГОГА
Анализ актуального состояния	<p>Проблема проекта. Проблема проекта обусловлена наличием следующих противоречий между</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- необходимостью иметь обогащенный профессиональный опыт и наличием таких личностных проблем, как страхи, психологические защиты, не позволяющих этот опыт получить;</li><li>- наличием у педагогов глубоких теоретических знаний по преподаваемым предметам и затрудненностью применения этих знаний в желаемом объеме на практике;</li><li>- безграничностью тематического охвата программ по различным учебным дисциплинам и небольшим масштабом жизненного опыта;</li><li>- требованиями по увеличению числа уроков, мероприятий, проектов, разработанных и осуществленных в рамках проектной и исследовательской деятельности учащихся, и недостаточностью ресурсов для их реализации;</li><li>- наличием в районе богатого опыта работы с социальными партнерами и недостаточной востребованностью этого опыта;</li><li>- необходимостью снижения рисков возникновения синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) педагогов и отсутствием эффективных механизмов организации профилактики и осуществления профессиональной поддержки.</li></ul> <p>Актуальность проекта. В настоящее время в районе реализуется большое число мероприятий, в которых так или иначе используется личный и профессиональный опыт педагогов. Ежегодно проводится конференция «Лабиринты науки», на которой представляются результаты деятельности, расширяющей опыт учителей и обучающихся. Традиционно педагогические работники РОС участвуют в конкурсном движении. Созданы условия для организации проектной и исследовательской деятельности учащихся, в которой педагоги принимают участие как руководители. Многие школы района активно взаимодействуют с социальными партнерами, обеспечивают наличие мест практики, которая расширяет как возможности учащихся, так и профессиональный опыт учителей.</p> <p>Расширение опыта возможно также и за счет системы повышения квалификации при условии ее ориентированности на практику и получение практически значимого продукта. Обучение в магистратуре, аспирантуре и докторантуре также обогащает профессиональный опыт многих педагогов района. Институт наставничества, существующий в ОУ, достаточно эффективно функционирует. При этом доля учителей, самостоятельно участвующих в научной, опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения остается небольшой; во многих организациях традиционно эту работу осуществляет научный руководитель.</p> <p>Актуальность проекта для системы образования обусловлена также</p>

	<p>необходимостью создания условий для профилактики СЭВ у педагогов. В свою очередь, проблема профилактики СЭВ тесно связана с внутриличностными ресурсами педагогов, с их жизненным опытом и продуктивностью использования разнообразных копинг-механизмов для совладания со сложными жизненными обстоятельствами.</p>
<p>Образ желаемого будущего</p>	<p>Целью реализации проекта является обеспечение условий для расширения профессионального опыта педагога - учителя, воспитателя, администратора.</p> <p>Задачи дальнейшего развития.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Инвентаризация и систематизация имеющегося у педагогов опыта.</li> <li>-Выявление и институционализация источников и носителей нового опыта, расширяющего актуальный профессиональный опыт педагога.</li> <li>-Внедрение новых форм повышения квалификации педагогов, основанных на идее обмена профессиональным опытом (супервизорские и балинтовские группы, группы встреч, проч.) для педагогов; обучение тайм-менеджменту, бюджетированию и планированию администрации и организаторов образовательного процесса.</li> <li>-Создание условий для реструктурирования и реорганизации травматичного личного и профессионального опыта у педагогов.</li> <li>-Создание условий для обогащения опытом педагогов с дефицитным личным и профессиональным опытом.</li> <li>-Интеграция гражданского, личного, социального опыта в структуру профессионального опыта педагога.</li> <li>-Создание особых образовательных программ повышения квалификации, обучающих умению использовать свой опыт в профессиональной деятельности.</li> </ul>
<p>Целевые ориентиры</p>	<p>Ожидаемые результаты и педагогические эффекты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Увеличение числа педагогов, умеющих интегрировать личный жизненный и профессиональный опыт.</li> <li>-Подбор и создание новых форм повышения квалификации и профессионального развития педагогов.</li> <li>-Продвижение опыта образовательной системы Адмиралтейского района.</li> <li>-Сотрудничество между педагогами - теоретиками и практиками.</li> <li>-Расширение сетевого взаимодействия как между ОУ района, так и с учреждениями науки, культуры.</li> <li>-Создание и совершенствование условий для исследовательской и проектной деятельности педагогов и обучающихся.</li> <li>-Повышение «категорийности» учителей и воспитателей.</li> <li>-Повышение информационной культуры педагога.</li> <li>-Включение педагогов в конкурсное движение. Участие и победы педагогов в профессиональных конкурсах/программах.</li> <li>-Развитие социального партнерства ОУ с вузами для проведения исследований прикладного характера.-Профилактика профессиональных деформаций и СЭВ педагогов.</li> </ul>

<p>Описание проекта</p>	<p>Ключевые положения.</p> <p>Опыт – это эмпирическое знание, т.е. знание, полученное не в результате абстрактного мышления, а в ходе непосредственных переживаний, впечатлений, наблюдений, практических действий. Опыт профессионала – основа широкого кругозора, умения учиться, осмысления проблем на качественно ином уровне. Интеграция личного опыта педагога в структуру его профессионального опыта может быть особенно полезна для обучающихся, т.к. демонстрирует им взаимосвязь реальной жизни и знаний, получаемых в процессе обучения. Учитель, интегрировавший личный опыт в профессиональный, способен продемонстрировать ученику возможности применения полученных в ходе обучения знаний в реальную жизнь, осуществляя таким образом профессиональную ориентацию школьников. Зоной ближайшего развития педагогов могут являться представители профессионального сообщества, обладающие большим жизненным и профессиональным опытом. Опыт при этом понимается как ресурс, заключающийся в наличии проработанных переживаний разнообразных жизненных и профессиональных ситуаций.</p>
	<p>Особую ценность с точки зрения обеспечения трансляции представляет опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогов (учителей, воспитателей, методистов, администраторов), долго и эффективно работающих в системе образования;</li> <li>• педагогов, переживших и успешно преодолевших трудные жизненные ситуации: ситуации опасности и повышенного риска для жизни и здоровья; ситуации, активизирующие адаптационные возможности организма; критические ситуации (стресса, фрустрации, конфликта, кризиса);</li> <li>• педагогов с высокой профессиональной квалификацией (докторов и кандидатов наук);</li> <li>• академически мобильных педагогов - педагогов с опытом обучения и преподавания за рубежом;</li> <li>• педагогов, сумевших переработать негативный (травматичный) жизненный опыт и интегрировать его в структуру личности и профессионального опыта;</li> <li>• педагогов, хорошо справляющихся с разнообразными жизненными обстоятельствами и обладающих богатым ресурсом и репертуаром продуктивных копинг-стратегий;</li> <li>• педагогов, отличающихся высоким уровнем развития интеллектуальных способностей (оптимальное сочетание теоретического и практического мышления, одаренность и высокий уровень развития общих и специальных способностей), эффективными личностными качествами - чувство юмора, адаптивность, с обостренным переживанием высших социальных чувств (энтузиазм, чувство долга, чувство справедливости, проч.);</li> <li>• педагогов с уникальной траекторией успешного развития профессионального пути - победителей конкурсов грантов, профессиональных проектов, участников профессиональных программ</li> </ul>

Обоснование инновационности проекта.

При переходе на ФГОС ДОО и ФГОС для детей с ОВЗ неминуемо встает вопрос о возможностях педагога приобретать опыт в сложившихся новых условиях, а также делиться своим опытом и интегрировать личный жизненный опыт в структуру профессионального опыта. Впервые предлагается сделать предметом внимания научно-методической службы района личный жизненный и профессиональный опыт педагога.

Руководство и управление проектом осуществляется Информационно-методическим Центром.

Этпы реализации проекта. Содержание деятельности на каждом этапе. Мероприятия, сроки, исполнители.

1 этап - подготовительно-ориентировочный. Проводится инвентаризация опыта, выделяются мотивированные опытные педагоги. С целью выявления педагогов с дефицитарным личным и профессиональным опытом проводится диагностика. Определяются целевая и ресурсная группы.

2 этап - накопление и интеграция опыта.

3 этап - рефлексия опыта в новых формах повышения квалификации, в новых проектах.

Взаимодействие участников осуществляется в традиционных формах, а также в ходе групповой работы (балинтовские группы и т.п.).

Мониторинг и оценка влияния осуществляется в традиционных формах.

Ресурсы. Используются организационные, научно-методические и материально-технические ресурсы ИМЦ и других участников РОС.

<...>

#### 4. ПРОЕКТ «ПЛОЩАДКИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

##### ПРОЕКТ «ПЛОЩАДКИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

###### *Анализ актуального состояния*

*Проблема проекта:* создание новых форм организации коллективного педагогического творчества педагогов образовательных учреждений Адмиралтейского района

Обоснование актуальности для развития системы образования РФ, СПб и района.

В настоящее время в системе организации инновационной деятельности образовательных учреждений происходят серьезные изменения, направленные на повышение ее эффективности, целенаправленности, соответствия актуальным вызовам социума. Главным фактом для районных систем образования стало упразднение районных опытно-экспериментальных площадок, что означает невозможность для ОУ работать по собственным темам ОЭР и получать поддержку в форме 2-3 ставок, выделяемых на ОЭР. При этом возможность получить статус региональной инновационной площадки ограничена задаваемыми Комитетом по образованию темами и высоким конкурсом между претендентами на этот статус.

Однако в системе образования района сложилась устойчивая традиция поддержки инновационной деятельности ОУ, педагогического творчества коллективов и отдельных учителей и воспитателей. Мы исходим из того, что сегодня инновационная деятельность является неотъемлемой частью работы любого образовательного учреждения, а педагогическое творчество остается важной составляющей профессиональной деятельности каждого педагога.

В настоящее время в районе, помимо 1 федеральной и 13 региональных инновационных площадок, существует еще и 16 ОУ, имеющих опыт районных опытно-экспериментальных площадок. Коллективы этих ОУ работают в инновационном режиме в течение многих лет и зачастую не представляют себе дальнейшего развития своих образовательных учреждений без этой работы. Представляется, что терять такой высокий потенциал районной образовательной системы было бы непростительным расточительством.

В районе создано сообщество координаторов ОЭР, с которым ведется серьезная регулярная работа: информационно-обучающие и проблемно-практические семинары, открытые мероприятия по распространению опыта на базе конкретных ОУ, идет сетевое взаимодействие по 5 тематическим кластерам, которыми руководят члены Научно-методического совета района:

1. Проблемы управления ОУ в контексте качества образования (Писарева С.А.)
2. Проблемы развития профессиональной компетентности педагога (Авво Б.В.)
3. Проблемы воспитания и социализации школьников (Битюков К.О.)
4. Проблемы использования новых образовательных технологий (Крылова О.Н.)
5. Проблемы обеспечения результатов образования в соответствии с ФГОС (Менг Т.В.).

Самыми значимыми традиционными мероприятиями в течение года являются Фестиваль передовых педагогических практик (декабрь), предварительная (апрель) и основная (май) общественно-профессиональная экспертиза результатов инновационной



деятельности и районный конкурс инновационных продуктов (май). Ежегодно выпускаются сборник аннотированных отчетов с представлением инновационных продуктов всех ОУ, ведущих ОЭР, независимо от статуса, а также Альманах «Передовые педагогические практики» со статьями из опыта экспериментальной и инновационной деятельности. Вся эта система работы дает хорошие результаты: в небольшом по количеству образовательных учреждений районе 13 ОУ являются инновационными площадками регионального и 1 – федерального уровня, создаются инновационные продукты, которые становятся финалистами городских конкурсов. Так, только в 2015-2016 учебном году в районе созданы и представлены 2 программы, 4 технологии, 7 методических разработок, 3 диагностических разработки, 10 моделей, 8 учебно-методических пособия, 3 УМК, 2 ЭОР, 5 интернет-ресурсов, опубликовано множество статей и пособий.

Вся эта система работы требует продолжения. И участники этой деятельности, и руководители ОУ выражают заинтересованность в ее сохранении, независимо от материальной составляющей данной деятельности. Это позволит сохранить и развить инновационный потенциал педагогических коллективов, эффективнее решать актуальные проблемы, обеспечить дальнейшее развитие, которое сегодня немыслимо без творчества и инноваций.

#### *Образ желаемого будущего*

#### *Задачи, на которые направлен проект*

- 1) содействие творческому саморазвитию педагогов и педагогических коллективов в инновационной деятельности в соответствии с актуальными потребностями и интересами конкретного образовательного учреждения
- 2) направление инновационной активности педагогов и ОУ, не имеющих официального статуса, на решение задач развития РОС, системы образования Санкт-Петербурга, России
- 3) информационно-методическое и научное сопровождение творческих поисков педагогов и образовательных учреждений

#### *Задачи площадки педагогического творчества*

Основные задачи ОУ- площадки педагогического творчества (ППТ) Адмиралтейского района:

- 1) анализ существующих педагогических практик научно-методического и практического опыта по проблематике темы ИД;
- 2) организация и проведение ИД по актуальным направлениям развития системы образования;
- 3) разработка проектов нормативных правовых документов, методических материалов, рекомендаций, отражающих опыт решения проблем по заявленной тематике;
- 4) разработка диагностического инструментария, отражающего результативность внедрения продукта в образовательную деятельность;
- 5) разработка инструментария для внедрения в образовательных учреждениях города педагогического новшества.

Целевые ориентиры по показателям проекта  
«ПЛОЩАДКИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

№	Наименование показателя	Целевой ориентир 2021 г.	Базовое значение 2016 г.
1	Количество площадок педагогического творчества	10	0
2	Количество ФИП и РИП	13	13
3	Количество инновационных продуктов (ИП), подготовленных на районный конкурс ИП	6	5
4	Количество ИП – финалистов городского конкурса	2	1
5	Количество ОУ – участников Фестиваля передовых педагогических практик	15	15
6	Количество ОУ – участников общественно-профессиональной экспертизы результатов ОЭР и ИД	20	20
7	Количество публикаций участников ИД		

*Ожидаемые результаты и педагогические эффекты:*

- 1) Повышение доли педагогов и воспитателей, являющихся субъектами инновационной деятельности
- 2) Повышение квалификации учителей и воспитателей в сфере инновационной деятельности и педагогического творчества
- 3) Включение учителей и воспитателей в конкурсное движение. Участие и победы педагогов в профессиональных конкурсах/программах
- 4) Создание программ внутрифирменного повышения квалификации в соответствии с темами площадок педагогического творчества
- 5) Совершенствование форм методической работы в ОУ, придание ей творческого, инновационного характера, получение значимых, новых, востребованных методических продуктов
- 6) Разработка и реализация специальных программ стимулирования педагогов и воспитателей, занимающихся инновационной деятельностью
- 7) Направление творческой активности педагогов на создание значимых, готовых к диссеминации инновационных продуктов, участие и победы в конкурсах инновационных продуктов в районе и городе
- 8) Повышение удовлетворенности участников площадок педагогического творчества характером и качеством своей профессиональной деятельности; профилактика профессиональных деформаций и выгорания учителей и воспитателей
- 9) Развитие сотрудничества, сетевого взаимодействия, обмена опытом

образовательных учреждений, занимающихся творческой деятельностью по сходной тематике

10) Развитие социального партнерства ОУ с ВУЗами для проведения исследований прикладного характера

11) Сохранение/увеличение контингента ОУ, занимающихся педагогическим творчеством и инновациями, способных выдержать конкуренцию в конкурсах на статус инновационной площадки регионального/федерального уровня и других конкурсах

12) Поддержание/совершенствование творческой, активной, деятельной атмосферы в педагогическом сообществе района, способствующей дальнейшему развитию конкретных ОУ и всей РОС в целом.

Описание проекта

*Ключевые положения.*

Площадки педагогического творчества (ППТ) создаются в Адмиралтейском районе для организации деятельности образовательных учреждений, не имеющих инновационного статуса региональной или федеральной инновационной площадки, в инновационном режиме в соответствии с приоритетными направлениями государственной политики в области образования.

Под инновационной деятельностью понимается деятельность образовательных учреждений района по разработке, апробации и внедрению нового содержания, форм, методов, методик и технологий обучения и воспитания, новых механизмов управления в системе образования, контроля качества образования, другим направлениям, предусмотренным нормативно-правовыми актами, определяющими приоритеты государственной политики Российской Федерации в области образования, образовательные запросы Санкт-Петербурга и района.

В рамках ППТ инновационная деятельность является собственной инициативой ОУ, направленной на развитие образовательного учреждения, на повышение качества образования (воспитания, обучения и развития обучающихся), на повышение качества профессиональной деятельности педагогов – в соответствии с запросами общественной жизни и образовательными потребностями субъектов образования. В данном ключе инновационная деятельность рассматривается как необходимый атрибут деятельности современного образовательного учреждения, обеспечивающий адекватное реагирование ОУ на динамично происходящие социокультурные изменения требований к образованию во всех его основных аспектах. При этом инновационная деятельность позволяет реализовывать потенциал педагогического коллектива, поднимать престиж конкретного ОУ, а статус ППТ дает образовательному учреждению конкурентные преимущества на современном рынке образовательных услуг.

*Обоснование инновационности проекта*

Проект выступает как заместительный в условиях упразднения районных экспериментальных площадок, но соответствует актуальным потребностям РОС. Его инновационный характер заключается в абсолютной добровольности и бескорыстности (с точки зрения отсутствия материальной поддержки) ОУ, получающих статус ППТ. Однако педагоги и коллективы ППТ получают организационную, научную, методическую и психологическую поддержку ИМЦ и научно-методического совета района. Проект является экспериментальным, т.к. позволит выяснить, насколько

---

морально-психологические стимулы и мотивы окажутся значимыми в современных рыночных условиях.

*Руководство и управление проектом* осуществляет научно-методический совет ИМЦ, ответственный – зам директора ИМЦ по ОЭР. Управление проектом строится на диагностической основе и принципах воодушевляющего управления.

*Этапы реализации проекта.* Содержание деятельности на каждом этапе. Мероприятия, сроки, исполнители.

1 этап – организационный (2016-2017 гг.). Информирование ОУ, привлечение заинтересованных лиц. Разработка нормативной документации по ППТ. Проведение конкурсного отбора на статус ППТ по инициативным проектам ОУ.

2 этап – реализационный (2017-2020 гг.). Системная работа по повышению квалификации участников ИД. Проведение традиционных мероприятий для ОУ – ППТ, РИП и ФИП: информационные совещания, проблемно-практические семинары, открытые мероприятия на базе ОУ по апробации ИП, обмену опытом по тематическим кластерам; Фестиваль передовых педагогических практик, общественно-профессиональная экспертиза результатов ИД и инновационных продуктов, районный конкурс ИП; публикация сборника аннотированных отчетов и Альманаха передовых педагогических практик.

#### *Взаимодействие участников*

Осуществляется в формах непосредственного общения и сотрудничества, а также с использованием современных ИКТ. Используется сетевое взаимодействие внутри тематических кластеров и фронтальное взаимодействие всех ОУ, имеющих статус ППТ, а также взаимодействие с ОУ, имеющими официальный статус РИП и ФИП, для поддержания высокого уровня инновационной активности педагогов района и высокого качества их деятельности.

#### *Мониторинг и оценка влияния*

Проводится ежегодно по целевым ориентирам, ключевым показателям и ожидаемым результатам. Дополняется текущей диагностикой запросов участников и уровня их удовлетворенности участием в проекте.

#### *Ресурсы*

Используются организационные, методические и материально-технические (помещения, аппаратура, сайт) ИМЦ, научные ресурсы членов научно-методического совета.

#### *Риски и пути их снижения*

3) недостаточная активность участников проекта – руководителей, координаторов и педагогов ОУ-ППТ: поиск путей морального и материального стимулирования внутри района, высокий уровень организации, соответствие деятельности запросам участников

4) отсутствие механизмов стимулирования и мотивации участия в ИД внутри ОУ – разработка проекта нормативных локальных актов ОУ, направленных на моральное и материальное стимулирование (через использование эффективного контракта, повышающих надбавок, стимулирующих выплат, форм обмена опытом, чествования за достижения в ИД)

---

<...>