ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 376
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБОУ средняя школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга)

Санкт-Петербург, 196240, 5-й Предпортовый проезд, дом 8, корпус 2, литера А
Тел./факс (812)620-92-22; e-mail: info.gbou376@obr.gov.spb.ru; https://376.spb.ru
ОКПО 23102401; ОГРН 1137847313009; ИНН/КПП 7810450970/781001001

31.08.2021 г. № 174

В Комитет по образованию
Санкт-Петербурга

Аналитическая справка

о результатах инновационной деятельности

за период с 01.09.2020 по 31.08.2021

Полное наименование организации: Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга

Ф.И.О. руководителя организации: директор Дмитриенко Мария Александровна

Вид региональной инновационной площадки: Экспериментальная площадка

Тема реализуемого проекта / программы: Формирование в образовательном учреждении условий для профессионального развития педагогов, соотнесенных с идеями национальной системы учительского роста (НСУР)

Этап работы: III этап. Обобщающе-технологический

Ф.И.О. научного руководителя, ученая степень (звание), место работы Пискунова Елена Витальевна, доктор педагогических наук, профессор, проректор по учебной работе РГПУ им. А.И. Герцена

Контактный телефон организации 8 (812) 620-92-22

Адрес страницы сайта организации в Интернет, на которой размещена информация о реализуемом проекте/программе: https://376.spb.ru/opytno-jeksperimentalnaja-ploshhadka-2018-2021/.

Адрес электронной почты организации: info.gbou376@obr.gov.spb.ru.

1. Описание этапа инновационной деятельности в соответствии с Программой реализации проекта ОЭР, включающее в том числе:

- перечень мероприятий;
- систему поддержки субъектов инновационного процесса;

– эффективность использования ресурсов (кадровых, материально-технических, финансово-экономических, информационных и т.п.);

Опытно-экспериментальную работу региональная инновационная площадка ГБОУ средняя школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга по теме «Формирование в образовательном учреждении условий для профессионального развития педагогов, соотнесенных с идеями национальной системы учительского роста (НСУР)» (ОЭР) начала с 1 сентября 2018 года в соответствии с распоряжением Комитета по образованию от 23.05.2018 № 1584-р «О признании образовательных учреждений экспериментальными площадками Санкт-Петербурга и ресурсными центрами общего образования Санкт-Петербурга».

Программа ОЭР составлена на 3 года с 01.09.2018 по 31.08.2021 и включает 3 этапа:

I Этап. Подготовительный (2018-2019 уч. год).

II Этап. Проектировочно-внедренческий (2019-2020 уч. год).

III Этап. Обобщающе-технологический (2020-2021 уч. год).

Цель III этапа эксперимента: обобщение результатов ОЭР.

Задачи III этапа эксперимента:

1. Завершить разработку системы индивидуальных баллов, оценивающих развитие личных и профессиональных компетентностей учителя, готовность к выполнению трудовых функций (в соответствии с Проектом профессионального стандарта педагога от 10 июня 2019 года).

2. Разработать модульную программу содействия профессиональному росту педагога.

3. Выстроить эффективную систему взаимодействия и социального партнерства школы с другими образовательными учреждениями в целях содействия профессиональному росту учителя.

4. Разработать и провести апробацию технологий управления профессиональным развитием педагогов ОУ в соответствии с НСУР.

5. Разработать и провести апробацию технологий определения уровня профессионализма педагога на основе мотивационных баллов (внутренней аттестации ОУ) и результатов внешней аттестации.

Для решения поставленных задач был издан приказ, утверждающий состав рабочей группы, положение о региональной инновационной площадке и план опытно-экспериментальной работы на III этапе.

В ходе ОЭР разработана модульная программа содействия профессиональному росту педагога, включающая инвариантную часть, обеспечивающую универсальность, и вариативные модули, обеспечивающие индивидуальную настройку маршрута учительского роста. Совместно с партнёрами реализованы программы профессионального развития педагогов (ЛОИРО, СПбГУ). Описана технология определения уровня профессионализма педагога на основе мотивационных баллов (внутренней аттестации ОУ) и результатов внешней аттестации и технология управления

профессиональным развитием педагогов ОУ в соответствии с НСУР. Введена в эксплуатацию электронная зачетная книжка педагога с личными кабинетами каждого педагога на сайте ОУ (http://gradebook.376.spb.ru/).

Выводы и решения педагогических советов школы по итогу этой работы изложены в выступлениях директора школы Дмитриенко Марии Александровны, заместителей директора Филиппова Евгения Александровича, Дмитриевой Дианы Александровны и Ларионова Виктора Игоревича на семинарах и конференциях районного, городского и международного уровня, в целях представления полученных результатов школа проводила на своей базе мероприятия разных форм (семинары, вебинары, мастер-классы в рамках повышения квалификации руководящих работников и т.п.). Достигнутые результаты опытно-экспериментальной работы изложены в публикациях сотрудников школы из состава рабочей группы региональной инновационной площадки. В обобщенном виде продукты опубликованы в Методическом пособии «Модульная программа содействия профессиональному росту педагога (Науч.ред. проф. Е.В. Пискунова. – СПб.: Свое издательство, 2021. – 174 с.).

2. Система управления инновационной деятельностью:

Перечень и обоснование разработанных локальных актов, регламентирующих деятельность организации в ходе реализации инновационного проекта.

В целях организации планомерной инновационной деятельности были разработаны и введены в действие следующие локальные акты и нормативные документы, регламентирующие деятельность организации в ходе реализации инновационного проекта:

1. Приказ «Об опытно-экспериментальной работе региональной инновационной площадки».

2. Положение о региональной инновационной площадке на базе ГБОУ средняя школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга.

3. План опытно-экспериментальной работы региональной инновационной площадки на 2018-2019 годы, план опытно-экспериментальной работы региональной инновационной площадки на 2019-2020 годы и план опытно-экспериментальной работы региональной инновационной площадки на 2019-2020 годы.

4. Должностная инструкция научного руководителя региональной инновационной площадки.

5. Должностная инструкция методиста региональной инновационной площадки.

6. Должностная инструкция аналитика региональной инновационной площадки.

Система «внутрифирменного» повышения квалификации педагогов, участвующих в инновационной деятельности, ее влияние на рост эффективности инновационной деятельности и на деятельность организации в целом.

Система внутрифирменного повышения квалификации педагогов-новаторов реализуется на трёх уровнях:

1. Общешкольный уровень – общие собрания работников организации, педагогические советы, методические советы, конференции, семинары, проходящие на базе школы и другие общешкольные мероприятия, требующие подготовки к выступлениям и помогающие широкому распространению и обмену опытом между сотрудниками и гостями школы.

2. Внутришкольный уровень – совещания рабочей группы по инновационной деятельности, методических объединений. Позволяет выявлять педагогов, потенциально готовых к инновационной деятельности, обсуждать проекты и планы опытно-экспериментальной работы, делиться смелыми идеями и необычными предложениями.

3. Уровень личного общения – наставничество, кураторство, сопровождение учебных проектов. Позволяет развить навыки инновационной деятельности у молодых специалистов, привлечь их к опытно-экспериментальной и проектной работе, создать устойчивый интерес и желание новаторства.

Внесенные в программу реализации отчетного этапа инновационной деятельности коррективы и причины изменения хода инновационной работы.

План проектировочно-внедренческого этапа опытно-экспериментальной работы дополнен по рекомендации эксперта задачей «Завершить разработку системы индивидуальных баллов, оценивающих развитие личных и профессиональных компетентностей учителя, готовность к выполнению трудовых функций (в соответствии с Проектом профессионального стандарта педагога от 10 июня 2019 года)» из плана I этапа (подготовительного), поскольку результат выполнения по этой задаче на первом этапе не был вынесен на обсуждение экспертного сообщества. На втором этапе система индивидуальных баллов обсуждалась в рамках круглого стола по обмену опытом реализации проектов ОЭР, связанных с формированием в ОУ условий для профессионального развития педагогов, соотнесенных с идеями НСУР (25.11.2019 г.).

Наличие элементов независимой оценки качества результатов инновационной деятельности.

Независимую оценку качества результатов инновационной деятельности осуществляла общественно-профессиональная экспертиза района.

Организация сетевого взаимодействия и сотрудничества с другими учреждениями и организациями.

Школа активно взаимодействует с другими образовательными учреждениями и социальными партнёрами на основе договоров о сотрудничестве. Социальные партнёры участвуют в событиях, организуемых школой, проводят мастер-классы и выступают с докладами на мероприятиях, проводимых школой.

Заключены договоры с 43 организациями, участвующими в созданной нами федеральной методической сети «Управление многообразием» на средства субсидии на поддержку проектов, связанных с инновациями в образовании ведомственной целевой программы «Развитие

современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» подпрограммы «Развитие дошкольного и общего образования» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»).

3. Описание результатов, полученных в процессе инновационной деятельности

В 2019-2020 учебном году, на втором этапе выполнения ОЭР, получены следующие результаты:

По задаче № 1 «Завершить разработку системы индивидуальных баллов, оценивающих развитие личных и профессиональных компетентностей учителя, готовность к выполнению трудовых функций (в соответствии с Проектом профессионального стандарта педагога от 10 июня 2019 года)» подготовлены материалы, которые обсуждались на Педагогическом совете 18.11.2018, были представлены в выступлениях на ПМОФ-2019, Круглом столе 25 ноября 2019 года.

По задаче № 2 «Разработать модульную программу содействия профессиональному росту педагога» авторским коллективом РИП разработана и подготовлена к публикации апробированная в апреле 2020 года в дистанционном режиме вариативная модульная программа содействия профессиональному росту.

По задаче № 3 «Выстроить эффективную систему взаимодействия и социального партнерства школы с другими образовательными учреждениями в целях содействия профессиональному росту учителя» создана федеральная методическая сеть «Управление многообразием» (в рамках соглашения от 26.07.2019 № 073-15-2019-1261 и Дополнительного соглашения от 30.08.2019 № 073-15-2019-1261/1 о предоставлении из федерального бюджета гранта в форме субсидий на поддержку проектов, связанных с инновациями в образовании ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» подпрограммы «Развитие дошкольного и общего образования» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», конкурс 2019-03-09 «Развитие современной образовательной среды, интегрирующей возможности общего и дополнительного образования»).

По задаче № 4 «Разработать и провести апробацию технологий управления профессиональным развитием педагогов ОУ в соответствии с НСУР» и **по задаче № 5** «Разработать и провести апробацию технологий определения уровня профессионализма педагога на основе мотивационных баллов (внутренней аттестации ОУ) и результатов внешней аттестации» разработаны соответствующие технологии, запланировано рассмотрение на августовском общем собрании работников школы рассмотрение положения о внутришкольной системе учительского роста (ВСУР).

В качестве основного продукта реализации Программы ОЭР в 2019-2020 уч. году предлагается модульная программа содействия профессиональному росту педагога.

4. Обоснование эффективности полученных результатов:

– примеры методик диагностики, критерии оценки, перечень показателей (индикаторов, параметров)

По итогам первого квартала 2020 года проведена психологическая диагностика педагогического коллектива школы с помощью теста мотивационной структуры Герцберга.

Фредерик Герцберг – известный психолог социальной сферы, который изучал проблемы организации труда и сделал большой вклад в развитие системы управления, основатель двухфакторной теории мотивации. Суть теста в определении ведущих факторов мотивации в работе педагога. Результат показывает рейтинг факторов мотивации и позволяет выявить доминирующий.

Организовано тестирование 60 педагогических работников, что составляет 65% от общей численности педагогических работников школы. Получено 6 отказов пройти тестирование и 6 результатов, признанных некорректными. 48 результатов составляют 52% от общей численности педагогических работников школы, выборка репрезентативна. Обобщённые результаты теста:

– гигиенические факторы (внешние факторы): отношение с руководителем (17,7), сотрудничество (17,2), общественное признание (16,9), зарплата (15,7);

– мотиваторы (внутренние факторы): содержание работы (23,1), достижения в работе (20,5), ответственность (16,0), повышение в должности (9,8).

Как показали результаты теста, педагогические работники удовлетворены своим трудом, для большинства педагогов ведущими являются мотивы содержания деятельности (повышенный уровень), а материальная мотивация и карьерный рост не являются ведущими (пониженный уровень). Для 3 участников теста ведущим мотивом стала зарплата (повышенный уровень), наравне с содержанием работы (повышенный уровень), что можно интерпретировать, как ожидание материальной оценки работы, выполненной на высоком уровне. В целом, полученные данные совпадают с результатами внедрения программы «Мотив»: обмен мотивационных баллов на материальные лоты не пользуется успехом.

– анализ диагностических материалов по оценке результатов деятельности, полученных в ходе их апробации

1. Общественная оценка деятельности учителя: мнение родителей, выпускников и обучающихся. Мониторинг по данному показателю осуществляется с помощью анонимного анкетирования на сайте ОУ (Анкета получателя образовательных услуг):

Мониторинг мнения родителей, выпускников и обучающихся показывает высокий (>80%, см. рис.) уровень удовлетворённости профессиональной компетентностью педагогов школы (среднее значение по вопросам 1, 2, 4 приведённой анкеты).

2. Профессиональный рост педагогов:

– успешность прохождения аттестации: 26 педагогических работников успешно прошли аттестацию в 2019 году: 6 из них подтвердили высшую категорию, 2 – впервые получили высшую категорию, 18 – впервые получили первую категорию.

– степень выполнения заказа администрации – самозаказа учителя: в 2019-2020 учебном году уровень выполнения заказа администрации составил 100%, а самозаказа учителя достиг 98%. Столь высокий уровень выполнения поставленных задач можно объяснить высокой степенью мобилизации сил педагогического коллектива в условиях апрельской дистанции.

3. Участие в профессиональных конкурсах:

– рост количества учителей, участвующих в конкурсах: в 2020 году школа получила награду «За высокую результативность участия в педагогическом конкурсном движении Московского района»;

– улучшение получаемых учителями результатов – Дмитриева Диана Александровна, заместитель директора по воспитательной работе, секретарь оргкомитета РИП, принимала участие в конкурсе педагогических достижений в 2018 году, а в 2019 году в этом конкурсе стала лауреатом.

4. Темпы учительского роста:

– улучшение получаемых учителями результатов в баллах зачётной книжки по НСУР: средний балл молодых учителей (стаж до 1 года) составил более 275 (минимум 200), средний балл классных руководителей составил более 400 (минимум 300), а средний балл учителей-наставников (в соответствии с приказом директора) составил 712 при минимальной границе 500 баллов. Эти высокие результаты связаны с вовлечением педагогов в инновационную деятельность, конкурсное движение, организацию содействия внутришкольной системы учительского роста (ВСУР).

– рост количества учителей, повышающих свой статус в рамках НСУР: в 2019-2020 учебном году 9 учителей прошли программу ВСУР и приступили к деятельности старшего учителя (выполнению обобщённых трудовых функций В, в соответствии с проектом профстандарта);

5. Удовлетворенность разных групп учителей системой корпоративного обучения. Мониторинг динамики по данному показателю планировалось осуществлять с помощью анонимного анкетирования учителей на сайте ОУ, ежеквартальной психологической диагностики и динамики наполнения личных кабинетов в системе «Электронная зачетная книжка педагога»:

– позитивная оценка учителями системы корпоративного обучения. По результатам проводимых мероприятий были организованы миниопросы, например:

«Уровень удовлетворенности организацией работы школы в формате ДО»;

«Дистанционное обучение: проблемы и перспективы»;

«Миниопрос по результатам вебинара».

– наполнение личных кабинетов в системе «Электронная зачетная книжка педагога» идёт разными темпами, с учителями, которые испытывают затруднения, работает специально организованная служба технической поддержки.

Поскольку срок апробации программы небольшой, делать выводы ещё рано, но вместе с тем, имеющиеся в нашем распоряжении отзывы положительные.

– влияние инновационной работы на повышение эффективности учебно-методического, организационного, информационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения организации и системы образования Санкт-Петербурга в целом.

Инновационная работа коллектива РИП школы № 376 позволила получить грант МП РФ и реализовать проект «Управление многообразием», качественно организовать подготовку учителей и педагогов дополнительного образования к работе в дистанционном режиме, реализовать комплексный подход к организации образовательного процесса в апреле и мае. По результатам этой работы организован и проведён городской вебинар «Комплексный подход к организации дистанционного обучения», в котором приняло участие 149 коллег из различных образовательных учреждений Санкт-Петербурга.

Благодаря инновационной работе и внедряемой внутришкольной системе учительского роста учителя успешно участвуют в городских и федеральных конкурсах. Так, коллектив авторов под руководством директора школы М.А. Дмитриенко победил во всероссийском конкурсе «За нравственный подвиг учителя», награду вручал Метрополит Макарий в Зале Славы главного музея Победы на Поклонной горе в Москве в январе 2020 года.

Учитель начальных классов Плахова Елена Сергеевна победила в конкурсном отборе на присуждение премии Правительства Санкт-Петербурга – денежного поощрения лучшим учителям

общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за 2020 год.

Педагог дополнительного образования Лебедева Татьяна Леонидовна победила в конкурсном отборе на присуждение премии Правительства Санкт-Петербурга – денежного поощрения лучшим педагогам дополнительного образования за 2021 год.

Лауреатом конкурса педагогических достижений Санкт-Петербурга в 2019/2020 учебном году в номинации «Организатор воспитательной работы» стала заместитель директора по воспитательной работе Дмитриева Диана Александровна.

Учитель начальных классов Баландина Анастасия Юрьевна стала лауреатом городского конкурса по присуждению премии Правительства Санкт-Петербурга «Лучший классный руководитель Санкт-Петербурга».

Ученица школы получила медальон в финале национального чемпионата конкурса "Молодые профессионалы" 2021 года (WorldSkills Russia Juniors) по компетенции Преподавание в младших классах.

В 2020 году школа стала победителем в конкурсе кадровых технологий Санкт-Петербурга в номинации «Лучшая кадровая технология работы с персоналом в условиях пандемии».

Руководитель организации _____ / М.А. Дмитриенко /
подпись ФИО

Научный руководитель _____ / Е.В. Пискунова /
подпись ФИО

«31» августа 2021 года