Примерная структура справки о результатах реализации инновационного проекта в учреждении образования

Справка о **промежуточных (итоговых) результатах реализации инновационного проекта пишется в объеме до 20 страниц, приложение – до 10 страниц (включает в себя фото, таблицы, диаграммы, разработки, т.д.). Сдается в бумажном и электронном виде (на диске! – наличие титульного листа обязательно) в марте-апреле.**

**Правила содержания справки:**

**1.соответствие концептуальным требованиям, условиям;**

**2. степень готовности к трансляции опыта;**

**3. результаты инновационной деятельности (динамика, изменения достижения);**

**4. выполнение программы.**

**Введение** (примерно 2 страницы)

**1. Актуальность** – желательно не просто копировать из проекта, а проработать и сформулировать по-другому.

Указывать новшества (модели, программы, др.), используемые в реализации инновационной деятельности (далее – ИД).

Инновация – это результаты ИД, конкретные продукты работы.

При описании работы не использовать «педагоги-инноваторы», а писать «педагоги, включенные (участвующие) в реализации инновационного проекта».

Учреждение образование за время реализации инновационного проекта (далее – ИП) приобрело существенные отличия и позитивные характеристики, обусловленные внедрением новшества в образовательную практику:

* объединение педагогов в один коллектив одной идеей;
* определение ценностных ориентиров на основе целей ИП;
* содержание процессуальной деятельности;
* обеспечение наиболее высокого качественного конкурентоспособного стабильного образования в меняющемся социокультурном пространстве;
* формирование и развитие обогащенной образовательной среды (пространства);
* изменение объекта управления, взаимодействие с социумом в рамках педагогического сообщества.

**2. Цели, задачи**

Цель может оставаться неизменной, а задачи на каждый могут меняться.

**3. Система управления реализацией ИП**

Управление деятельности – это планирование (управление содержанием), организация (управление ресурсом), мотивация (управление человеческим ресурсом), контроль (управление качеством).

Целеполагание стало основой для разработки тактического и стратегического планирования. Это обеспечило перевод цели в позицию объективизации, что обеспечивает постепенный перевод педагогической системы в новое качественное состояние.

Для программы и плана характерны системность, научность, ориентация на конкретные образовательные продукты (в плане работы конкретно указать продукты, которые будут результатом конкретных мероприятий).

В реализации мероприятий, в их подготовке и осуществлении принимают участие не только педагоги, которые определены приказом, но и другие члены педагогического коллектива.

Планированием предусмотрено проведение мероприятий, которые стали результативными и традиционными – перечисление мероприятий.

Сформированы ценностные установки, которые обусловлены целеполаганием; признание инновационного педагогического опыта как значимой образовательной ценности (представление возможностей для трансляции опыта, использование в качестве образовательного ресурса).

**4. Организация ИД**

В основе – приказ (Министерства образования, отдела образования, по школе).

Созданы локальные формирования.

Вопросы по ИД рассматривались на заседаниях педагогического совета, методических объединениях, на совещаниях при директоре и его заместителях.

В плане мероприятия прописываются четко, с конкретной темой.

Вся деятельность обусловлена разработанными локальными актами, регламентирующими деятельность школьных формирований.

Ведущим принципом организации ИД является делегирование управленческих полномочий всем участникам ИД, что позволило создать коллегиальный орган управления.

Характерные признаки управления:

* демократизация (позволило избежать безликого функционального однообразия; каждый педагог участвует в разработке локальных актов, создает собственную систему (подсистему) ИД, принимает ответственность за результаты коллегиального исследования);
* детерминизм (изменение объективных внешних факторов, оказавших влияние на ход ИД);
* инвариативность;
* компетентность;
* продуктивность;
* преемственность;
* партисипативность (метод организации педагогического коллектива, способствующий формированию отношений взаимной ответственности, сотрудничества (альтернатива авторитарности); партисипативный стиль управления – это метод управления, при котором руководитель является координатором группового процесса, обеспечивает всестороннее обсуждение наиболее важных вопросов.): работник принимает ответственность за ИД на себя.

Были максимально оптимизированы возможности учреждения образования для осуществления ИД и ИП.

**5. Подход** (идея, вытекающая из определенного метода):

* аксиологический (ценностный);
* системный;
* средовой;
* личностно-ориентированный;
* синергетический (открытость педагогической системы): 1. реализация этого подхода обеспечила тесное взаимодействие с консультантом, что проявилось в проведении серии семинаров и on-line консультаций; 2. профессиональное общение в сетевом сообществе, взаимодействие с партнерами;
* андрогогический (андрагогика — раздел теории обучения, раскрывающий специфические закономерности освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности, а также особенности руководства этой деятельностью со стороны профессионального педагога; сущность подхода в совокупности ценностей, целей, понятий, принципов, методов в контексте гуманистической парадигмы образования взрослых).

**6. Мотивация педагогов**

Предоставление возможности для участия в форумах, освещении ИД.

Оказание комплексной помощи в проведении педагогических исследований (помощь консультанта, помощь в рамках учреждения образования, сетевого сообщества).

В рамках ИД для повышения качества продукта создан экспертный совет, осуществляется экспертная оценка, что повышает ответственность каждого участника.

**7. Контроль за организацией ИП** (в справке описывается либо система работы (модель), либо управленческая деятельность)

Осуществляется на основе самоконтроля, что повышает степень доверия, оказывает мотивацию.

Все мероприятия, запланированные во внедрение, соответствуют задачам.

Выработка способов, механизмов решения задач принимается коллегиально. Приоритетное внимание уделяется конкретизации плана и продуктивности ИД.

В связи с этим предложена обновленная форма, которая способствует повышению эффективности мероприятий, позволяет отслеживать научно-практический характер.

Разработанная система управления учитывает особенности, характер ИД, ее специфику, сохраняет научную основу (методологическую составляющую ИД), возможности учреждения образования, кадровый потенциал.

Управление нацелено на достижение цели, поэтому будет осуществлена оптимизация ресурсного обеспечения.

Задачи, поставленные в ходе ИД, трансформировались в функции, которые были недоступны в традиционной форме обучения.

**8. Факторы риска в управлении:**

* сопротивление части педагогов;
* организация психолого-педагогического сопровождения не на должном уровне;
* новизна механизмов по взаимодействию с социумом по установке связей

**9. Кадровое обеспечение**

ИД (ИП) осуществляет -- педагогов – прописать кадровую характеристику.

За время реализации ИП -- педагогов повысили свой профессиональный уровень.

Основой для описания педагогического опыта становится ИД.

Кадровая политика строится на *принципах*:

* личностного стимулирования педагогов;
* коллективного принятия решений;
* обновления деятельности педагогов.

Фактор риска – сменяемость коллектива.

Четко разработанные должностные обязанности позволяют регулировать вопросы, связанные с кадрами.

**10. Научно-техническое обеспечение** (обеспечивает только консультант)

Позволяет сохранить научный характер практико-ориентированной деятельности ИП: участниками ИД принят научный аппарат, концептуальная основа проекта; ориентация на достижение цели посредством внедрения новшества.

Научно-методическое обеспечение осуществляется через проведение:

* научно-методических семинаров;
* методологических семинаров, на которых уточнены сущность ИП, методологическая основа, обсуждена и скорректирована научно-процессуальная деятельность;
* консультационная помощь: создана информационная среда, которая сформирована на основе материалов консультанта.

Взаимодействие с консультантом осуществляется на договорной основе.

Консультант содействует реализации инициатив, которые предлагаются педагогами.

Фактором риска является удаленность консультанта. Решается посредством организации on-line консультаций.

**11. Методическая работа**

Система методической работы в формате реализации ИП основана на ведущем принципе современного образования – непрерывности самообразования педагогов. Представляет собой 3 уровня, связь которых обусловлена реализацией принципа преемственности:

1. предполагает педагогическое исследование, основанное на самообразовании;

2. организационно-методические мероприятия, направленные на развитие профессиональной компетентности в области … (по ИП, пишем конкретно, чему будем учить);

3. повышение квалификации в учреждениях, обеспечивающих организационно-методическое сопровождение (АПО, ГОИРО, вузы); таким образом, реализуется принцип непрерывного (перманентного) повышения квалификации, при этом соблюдается принципы научности, доступности, системности.

Система методической работы отвечает задачам ИД и позволяет педагогам выстраивать траекторию личностного профессионального развития. Деятельность направлена на формирование и развитие не только методический компетенций, но и *методологической культуры*.

Ведущим подходом является проблемно-деятельностный и компетентностный подход.

Деятельность способствует закреплению базовых функций и реализации современных (информационно-аналитическую, исследовательскую, планово-прогностическую, диагностическую, мониторинговую, маркетинговую, консалдинговую).

*Целью* методической работы является формирование профессиональной компетентности для создания креативной образовательной среды, обеспечение интеллектуального и творческого развития каждого учащегося.

С целью контроля разработан саморегуляционный комплекс: самооценка, коррекция, рефлексия, саморазвитие, самоактуализация, самореализация.

*Система работы* – гармоническое единство: методический совет + проблемная группа + постоянно действующий семинар (5 занятий в год максимум) + методические совещания + консультационная помощь + …

Механизмом включения всех педагогов в ИД является педагогическое исследование, тема которого определяется при непосредственном консультировании руководителя и консультанта. Педагогическое исследование требует дополнительного образовательного ресурса, каким является постоянно действующий семинар, в рамках которого педагогам предлагается педагогический инструментарий, направленный на решение проблемы, указанной в ИП.

Педагогическое исследование осуществляется на основе самообразования, которое открывает возможности в области формирования инновационного педагогического опыта, выбора форм его трансляции, глубокого понимания инновационного опыта как осознанной практики педагогического процесса, значимости своей педагогической деятельности не только для личностного карьерного роста, но и для оказания консультативной помощи своим коллегам. Поэтому в учреждении образования развивается такая форма консультативной помощи как супервизия («равный обучает равного») по направлениям: ….

Наработанный инновационный опыт используется на постоянно действующем семинаре, педагогическом совете, …

Содержание методической работы обусловлено профессиональными потребностями участников ИД, поэтому разрабатывается на основе диагностики, анализа: были выявлены следующие проблемы и ответом стали … На основе диагностики выявлено …

Благодаря сложившейся системе методической работы наблюдается положительная динамика по тем показателям, которые указаны в критериальной базе. Результаты профессиональной компетентности обусловили положительную динамику участия в конкурсах.

Вопросы, связанные с ИД, рассматривались на педагогическом совете, совещании при директоре, на районном мероприятии, …

С целью полного удовлетворения образовательных потребностей используются методическое сопровождение и методическая поддержка.

В ходе систематической работы у педагогов сформировано представление о педагогическом инновационном опыте, его функциях, продуктах.

Функции инновационного педагогического опыта:

* демонстрационная (урок, мероприятие);
* презентационная (стендовый доклад, стенд, инновационная пиар-кампания, ток-шоу, …);
* обучающая (семинары, мастер-классы, педагогические чтения);
* методическая (рекомендации, памятки, методические советы);
* коммуникационная;
* мотивационная;
* инвестиционная;
* консалдинговая;
* маркетинговая;
* ресурсно-справочная;
* информационная;
* социальная, социально-культурная (фестивали, слеты, …);
* развивающая (конференции, чтения, …);
* коррекционная;
* экспертная.

В учреждении образования созданы условия для повышения квалификации участников ИД (– можно указать количество, темы, где проходили курсы). Материалы курсов, семинаров стали основой разработок для проведения семинаров, совещаний, методических советов, педагогических советов.

Система методической работы (мероприятий) способствовала развитию профессиональной компетенций педагога, инновационной культуры, обеспечила понимание проектной деятельности как возможности обогащения образовательной практики и влияния на социальную среду.

Содержание методической работы – единство целевой и процессуальной деятельности – обеспечило формирование образовательных ценностей высокого уровня: готовности к обучению с использованием инновационного педагогического опыта, т.е. андрогогического направления в методической работе.

**12. Информационное обеспечение**

Предполагает подачу информации:

* во внешнюю среду;
* для учреждения образования, педагогов;
* для учащихся и их законных представителей.

Информация об ИД представляется на сайте учреждения: тема, данные о консультанте, участниках и сроках реализации ИП, цель, задачи, актуальность, планируемые (ожидаемые) результаты, фотографии мероприятий по реализации ИП + краткая информация.

Информационное обеспечение содействует популяризации инновационных идей, инновационного пространства; влияет на рейтинг и имидж учреждения образования; обеспечивает моральную поддержку педагогического коллектива.

Установилось сотрудничество – перечислить с кем.

**13. Психолого-педагогическое сопровождение**

Система психолого-педагогического сопровождения (психолого-педагогической поддержки):

* диагностический блок (беседы, опросы, анкетирование);
* консультационный блок;
* просвещение педагогов, учащихся.

**14. Результативность выполнения плана работы**

Вывод делается по задачам.

Справка по итогам года – программы можно не касаться.

Описывается выполнение плана на год. Перечисляемые мероприятия группируются, например, «проведены совещания при директоре» и перечисляются все даты и темы, и указывается, к чему это привело и чему поспособствовало в управленческой деятельности, методической работе, в работе с учащимися (какие мероприятия проводились, какие результаты получены, что это дало) – описывается как можно больше.

**15. Результаты ИД**

Результат – это то, что можно объективировать; это продукт.

Результативность отражается в процентах.

За основу берутся критерии по проекту.

Результативность лучше смотрится в табличном виде.

В проекте лучше использовать постоянный диагностический инструментарий.

Показывать динамику.

От некоторых критериев, если они невыполнимы, можно отказываться по согласованию с консультантом.

**16.Демонстрация опыта**

 Связывается с функциями опыта.

Демонстрационная функция – показали цикл уроков, занятий.

Презентационная функция – на сайтах ГОИРО, АПО, участие в интернет-конференциях, фестивалях, …

Участие в издательской деятельности.