

УТВЕРЖДЕНА

Педагогическим советом школы

от 17.04 2020 года, Протокол № 9

ВВЕДЕНА

в действие приказом

от 28.04 2020 года, № 201/1

Директор МБОУ Боханской СОШ № 2

Л.Г. Ростовцева



Проект

«ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА»

(в рамках реализации Программы развития МБОУ Боханской СОШ № 2 на 2019-2024 годы
«Формирование развивающей среды для обучения и воспитания детей с разными
образовательными потребностями»)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность проекта

В настоящее время наиболее эффективной формой реагирования образования на изменяющиеся социокультурные условия выступают инновации. Инновационной деятельностью охвачены практически все структурные звенья, подсистемы образования, поскольку это является необходимым условием системного развития и обновления образования.

Педагог в современном инновационном образовательном пространстве выступает как субъект инновационной деятельности, создающий особое социальное пространство, что в конечном итоге и определяет ход инновационного развития, его вектор и результат. В связи с этим особую актуальность приобретают готовность педагога к инновационной деятельности, развитие его инновационного потенциала, формирование его инновационной культуры.

Образовательные учреждения, ведущие экспериментальную, поисковую деятельность, сталкиваются с проблемой инновационной активности педагога, его самообразования и саморазвития. Несомненно, что успех инновационной деятельности таких учреждений обеспечивается творческим характером работы каждого педагога и всего коллектива, высоким уровнем инновационной культуры, который характеризуется устойчивым интересом к инновациям, мотивацией творческой активности, способностью к поиску и оценке инноваций, разработке и внедрению инновационных технологий. Низкий уровень инновационной культуры педагогов, в свою очередь, часто приводит к возникновению препятствий и сопротивлений в ходе инновационной деятельности образовательного учреждения.

На решение данной проблемы, с которой сталкивается современное развивающееся в инновационном пространстве образовательное учреждение, направлено создание модели формирования инновационной культуры педагога в условиях инновационной деятельности.

В концептуальную основу формирования **модели инновационной культуры педагога** заложено понятие об инновационной культуре педагога (Григорьева С.Г. и др.) как интегральном качестве личности специалиста, включающем в себя сложную динамическую систему профессионально важных качеств и свойств личности педагога, определяющих успешность профессиональной деятельности в инновационной среде образовательного учреждения, устойчивую систему мотивов к разработке, комплексному внедрению и освоению современных инновационных технологий и программ, а также психологическую установку на выполнение преобразующих действий и компетентности по их осуществлению в образовательном процессе.

Цель проекта: разработка проекта по формированию модели инновационной культуры педагога с целью формирования конкурентоспособного педагогического коллектива высококвалифицированных специалистов, способных решать общие педагогические задачи обучения и воспитания учащихся в условиях перехода к новым образовательным стандартам,

Основные задачи:

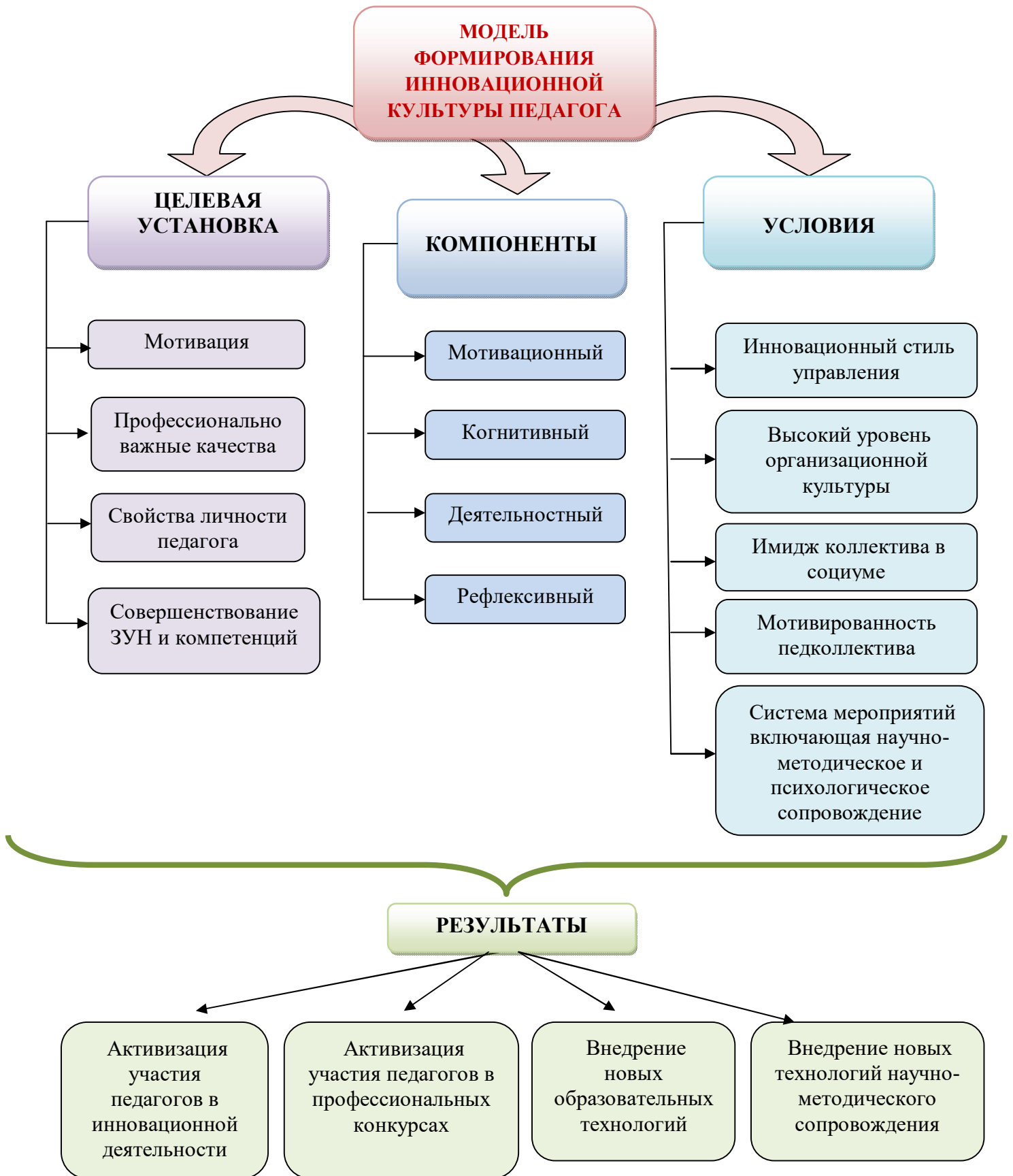
- ✓ Предоставление каждому участнику образовательного процесса возможности определения области своей успешности и реализации личностного потенциала,
- ✓ Удовлетворение образовательных потребностей, ожиданий и запросов.
- ✓ Создание комфортной среды в коллективе: доброжелательность, взаимоподдержка, "успешен сам – помоги стать успешным своему коллеге".
- ✓ Повышение мотивации педагогов: использование систем морального и материального поощрения.
- ✓ "От внешней оценки к успешности": вовлечение педагогов в профессиональные конкурсы, в том числе дистанционные; презентация работы на семинарах, педсоветах, социальных сетях.

Участники проекта.

Участниками проекта являются администрация и педагоги школы

Форма проекта: долгосрочный

1. МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ



2. РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В современных исследованиях изучается влияние среды образовательного учреждения на качество осуществляемой инновационной деятельности педагога. Это влияние, по мнению ученых, может быть как позитивным, так и негативным. Особое качество среды, которое стимулирует педагогов к инновационной деятельности, позволяет рассматривать ее как особый вид профессионально-педагогической среды - инновационную. Л.В.Загрекова предлагает рассматривать ее как условие развития образовательного учреждения. Социальную среду в инновационном контексте описывает В.С.Лазарев, определяя ее как благоприятную профессионально-педагогическую среду, «подкрепляющую поведение, ориентированное на инновационную деятельность и саморазвитие». Разработанный в последние годы Ю.С.Мануйловым средовой подход как стратегия опосредованного управления в образовании представляет среду как ключевое средство решения управленческих задач, позволяет рассматривать инновационную среду в качестве средства профессионального развития педагогов.

Инновационная среда способствует формированию у педагогов активности, творчества, созидания собственного стиля деятельности; соизмерения новых педагогических результатов с прогнозом; сотрудничества в инновационной деятельности и т.п. Однако в инновационной среде возможны и сомнения в эффективности новых способов деятельности, и сопротивление инновационным преобразованиям, и созерцание инновационной деятельности коллег, сомнения в собственных возможностях и др.

Система инновационной образовательной среды складывается из следующих структурных компонентов:

- Имидж коллектива в социуме
- Инновационный стиль управления
- Высокий уровень организационной культуры
- Мотивированность педагогического коллектива к инновационной деятельности

В современных условиях модернизации образования особые требования предъявляются ко всем субъектам, участвующим в инновационной деятельности образовательного учреждения: педагогу, осуществляющему инновационную деятельность; административному звену, управляющему инновационным процессом; специалистам методической и психологической службы, сопровождающих педагога в инновационной деятельности.

В современных исследованиях отмечается, что идеальным вариантом будет, когда вдохновитель – руководитель образовательного учреждения как формальный лидер для педагогического коллектива. Руководитель образовательного учреждения как субъект инновационной деятельности, лидер (формальный, неформальный) в педагогическом коллективе, выполняя основные управленческие функции в процессе инновационной деятельности, должен знать основы стратегического управления, маркетинговой деятельности; уметь мотивировать членов коллектива к инновационной деятельности; создавать условия, препятствующие сопротивлению педагогов инновациям и др.

На следующем этапе инновационной деятельности происходит формирование команды – группы, которая поддерживает идею, наиболее подготовлена методически, психологически к включению в инновационную деятельность как по своим индивидуально-личностным характеристикам, так и по функциональным обязанностям в коллективе. Это могут быть, чаще всего, руководители второго и третьего уровня, методисты, психолог, а также – педагоги-лидеры, обладающие высоким уровнем инновационной культуры. Как отмечается в работах многих авторов, инновационная деятельность образовательного учреждения будет более успешной, если в управленческую команду войдет большее количество педагогов образовательного учреждения. На данном этапе сформировавшаяся команда единомышленников проводит анализ деятельности образовательного учреждения с целью выявления проблемы или проблем, решить которые планируется посредством инновационной деятельности. Инновационная деятельность, в которую включается образовательное учреждение, должна быть не целью, «инновация не ради инновации», а средством, позволяющим решить определенную проблему, разрешить противоречия, внести изменения, способствующие развитию образовательного учреждения.

3. РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ УЧРЕЖДЕНИЯ

Информационная среда в данной Модели формирования ИКП рассматривается как комплекс, включающий в себя технические, технологические, кадровые и методические ресурсы, обеспечивающие реализацию инновационной деятельности учреждения.

В условиях инновационной деятельности учреждения образования наиболее приемлемой и перспективной является кластерная модель информатизации.

Ресурсы обеспечивающие реализацию ИД			
Технические	Технологические	Кадровые	Методические
<ul style="list-style-type: none">• единая локальная сеть учреждения• Wi-Fi зоны• цифровые и информационные зоны.	<ul style="list-style-type: none">• офисные приложения в полном объеме (MS Office 2010)• специализированные графические пакеты (Corel Draw.Photoshop 3D MAX и другие)• обучающие программы для обучения детей• программные оболочки для контроля знаний	<ul style="list-style-type: none">• повышения ИКТ-компетенций• формы профессионального развития	<ul style="list-style-type: none">• медиатека• электронные каталоги• базы данных• электронные образовательные ресурсы
Сайт ОУ			
Информационно-творческий центр (выпуск методической и рекламной продукции ежемесячные номера газеты)			

4. СИСТЕМА МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГА

Поскольку, учитывая то, что инновационная деятельность должна быть актуализирована для педагога и иметь конкретные цели и результаты, необходимо выявление проблемных полей или затруднений, с которыми сталкивается педагог в своей деятельности. Выбор инновационной технологии, которую будет осваивать и внедрять в свою практику педагог, осуществляется исходя из специфики выявленной проблемы.

С целью профилактики профессиональных рисков педагога в инновационной деятельности в содержательном блоке комплекса научно-методического сопровождения нами предлагается следующий алгоритм освоения инновационных технологий:

- изучение инновационной технологии;
- педагогические пробы;
- включение инновационной технологии в образовательный процесс.

Для изучения инновационной технологии используются групповые и индивидуальные формы работы, такие, как: лекции, обучающие семинары, коллоквиумы, консультации, самообразовательная деятельность. На данном этапе происходит выявление «знаний о незнании»; оказание взаимопомощи педагогов друг другу, специалистов научно-методической службы – педагогам; взаимодополнение и взаимообогащение недостающими знаниями.

На каждом этапе сопровождения педагогов в освоении инновационной технологии наибольший эффект достигается при командном взаимодействии всех специалистов научно-методической службы. Так, по нашему мнению, в процессе профилактики профессиональных рисков педагогов-инноваторов важным является психологическое сопровождение. На начальных этапах сопровождения применяются разнообразные формы работы для сплочения педагогов с целью установления контакта и комфортного сотрудничества в группе. Исходя из выявленных на диагностическом этапе проблем педагогов, педагог-психолог планирует тематику игр, тренингов, консультаций.

Поскольку педагоги, включаясь в инновационную деятельность образовательного учреждения, сами являются субъектами этой деятельности, они должны знать о возможных профессиональных рисках по ходу ее осуществления, о способах их минимизации. С этой целью на данном этапе теоретического ознакомления и осмысления инновационной технологии, в содержание семинарских занятий включается информация о рисках и способах их профилактики. Продолжая групповую работу по освоению инновационных технологий, на этапе педагогических проб происходит апробирование технологии каждым педагогом на своей группе, являющейся в данный момент обучающейся. В каждой группе одна и та же технология «проигрывается» несколько раз, что позволяет выявить проблемы, провести рефлексию и саморефлексию педагогических проб по внедрению инновационной технологии.

Включение инновационной технологии в образовательный процесс с детским коллективом возможно только после прохождения всех предыдущих этапов, с учетом определенных требований при внедрении. Апробирование технологии в образовательном процессе осуществляется постепенно в течение учебного года, по несколько часов в каждом разделе учебно-тематического плана образовательной программы. На данном этапе педагоги обучающейся группы посещают занятия своих коллег, анализируют результаты, корректируют последующие занятия с учетом выявленных проблем. На этом этапе сопровождения педагогов специалисты научно-методической, психологической службы выполняют несколько функций: организационную, аналитическую, консультативную, психологической поддержки. С целью обучения педагогов грамотному анализу и самоанализу методист проводит предварительные консультации, предлагает использовать разработанную памятку «Самоанализ занятия с использованием инновационной технологии», рекомендации по анализу занятий коллег. В процессе подготовки к анализу занятий коллег акцентируется внимание педагогов на тактический стиль высказываний, оценочных суждений, что является важным в процессе профилактики личностных рисков педагога.

В процессе освоения инновационных технологий в педагогическом коллективе могут быть сформированы несколько таких обучающихся групп. Формирование группы рекомендуется осуществлять таким образом, чтобы в одной группе присутствовали педагоги разного уровня готовности к инновационной деятельности, уровня сформированности инновационной культуры, профессиональной компетентности. Тем самым решается вопрос взаимовлияния и взаимообмена

профессиональным опытом педагогов в группе. Таким образом, в течение учебного года предполагается освоение и внедрение нескольких инновационных технологий педагогами образовательного учреждения, что позволит осуществлять обмен инновационным опытом между обучающимися группами педагогов.

Презентация инновационного опыта педагогов-инноваторов всему педагогическому коллективу образовательного учреждения может быть проведена в разных формах: на ярмарке-презентации опыта педагогов-инноваторов, выставке инновационных продуктов, педагогических чтениях, педагогическом совете и др.

На формирующем этапе нашего исследования проводился педагогический совет на тему «Инновационная культура педагога». В повестке дня педагогического совета было выступление научного руководителя о теоретических аспектах инновационной деятельности, современных подходах к понятию «инновационная культура педагога»; выступления-презентации инновационного опыта педагогов-инноваторов.

Кроме обозначенного алгоритма работы по освоению инновационных технологий педагогами, в комплексе научно-методического сопровождения педагогов для профилактики профессиональных рисков в инновационной деятельности используются формы систематического обучения и стимулирования педагогической активности, как на уровне образовательного учреждения, так и во взаимодействии с учреждениями повышения квалификации педагогических работников районного уровня.

На уровне образовательного учреждения в рамках систематического обучения педагогическим работникам предоставляется возможность повысить свою профессиональную компетентность в следующих формах:

- «Школа педагогического мастерства»;
- «Педагогические чтения»;
- «Методическая неделя»;
- семинары;
- конференции;
- круглые столы;
- работа в творческих группах;

Для стимулирования педагогической активности педагогическим работникам предлагается принять участие в следующих мероприятиях:

- конкурс методических пособий;
- конкурс «ИКТ в образовании»;
- конкурс «Педагог года»;

Кроме этого, педагогические работники образовательного учреждения могут принять участие во всех предлагаемых конкурсах, фестивалях, смотрах, курсах повышения квалификации в учреждениях районного и регионального уровня. Задача специалистов научно-методической службы образовательного учреждения – информировать и сориентировать педагогов в подобных предложениях, оказать методическую помощь в подготовке и участии.

Приведем краткую аннотацию предлагаемых форм систематического обучения и стимулирования педагогической активности.

«Школа педагогического мастерства» создана с целью повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации образовательного процесса. Цикл встреч для педагогов в «Школе педагогического мастерства» организован таким образом, чтобы совершенствовать теоретические знания слушателей и предоставить возможность применить полученные знания при планировании, проведении собственных занятий и анализе занятий коллег, создании методической продукции и др. «Школу педагогического мастерства» могут посещать педагоги, методисты и руководители структурных подразделений. Занятия проводятся 1 раз в месяц с октября по апрель. Темы занятий Школы составляются ежегодно на основе профессиональных потребностей слушателей.

Конкурс методических пособий проводится с целью совершенствования методической деятельности и развития творческого потенциала педагогов, методистов, руководящих работников. Задачи конкурса: создание методических материалов, повышающих качество образовательного процесса; стимулирование педагогического творчества и профессионального роста участников педагогического процесса; выявление, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта. Конкурс проводится в два этапа: 1 этап – изучение и оценка

материалов; 2 этап – публичное представление материалов (презентация до 3 минут). Итоги конкурса подводятся по окончании представления конкурсных работ, их обсуждения с учетом мнений слушателей.

Организация и проведение **Методического дня** направлено на решение следующих задач: обогащение опыта проведения открытых занятий; обмен опытом между педагогами в вопросах использования различных форм методики проведения открытых занятий; развитие творческого потенциала педагогов – участников Методического дня.

Конкурс «ИКТ в образовании» проводится с целью повышения качества образовательного процесса за счет использования информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в профессиональной деятельности педагогов, методистов и руководителей. Задачами конкурса являются: расширение сферы применения новых информационных технологий в рамках деятельности образовательного учреждения; стимулирование творческой активности педагогов в использовании инновационных технологий; популяризация использования информационных технологий в образовательном процессе и др. В Конкурсе предусмотрены 3 номинации:

- ИКТ для обучения детей (электронное пособие или разработка занятия, иллюстративные материалы, электронные газеты или журналы, обучающие программы, тренажеры, обучающие и развивающие игры и пр.)

- ИКТ для методиста (базы данных, сайты, электронные пособия, электронные газеты или журналы, каталоги, иллюстративные материалы);

- ИКТ для руководителя (базы данных, сайты, электронные пособия, иллюстративные материалы, электронные газеты или журналы, каталоги).

Конкурс проводится в два этапа: первый этап (заочный) – экспертиза конкурсных материалов, второй этап (очный) – презентация инновационной творческой работы. В презентации должны быть раскрыты актуальность и целесообразность работы, цель, задачи, условия реализации, оригинальность разработки, ожидаемые результаты, формы их отслеживания и предъявления. Оценочно-результативный блок включает в себя качественный и количественный анализ результатов реализации комплекса научно-методического сопровождения педагогов в инновационной деятельности путем сравнения данных, полученных до начала сопровождения и после его окончания.

Конкурс «Педагог года» призван повысить заинтересованность и мотивацию педагогов для занятия инновационной деятельностью. Критерии конкурса соответствуют критериям аттестации педагогов

5. СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ФОРМИРОВАНИЯ ИКП

Комплексное научно-методическое сопровождение включает в себя несколько блоков: диагностический, содержательный и оценочно-результативный. В комплексе используются индивидуальные и групповые формы сопровождения, осуществляемые специалистами: научным руководителем, методистами, педагогом-психологом.

Диагностический блок включает в себя проведение нескольких исследований:

- определение уровня инновационной культуры педагогов;
- выявление готовности к инновационной деятельности;
- изучение мнений на проблему риска;
- исследование мотивации педагогов;
- выявление затруднений в педагогической деятельности;
- анализ собственной профессиональной идентичности.

Для определения уровня инновационной культуры педагогов и готовности к инновационной деятельности нами адаптирована анкета кафедры педагогики и андрагогики Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования (анкета «Инновационная культура педагога»). С помощью данной анкеты можно выполнить анализ по нескольким показателям:

- с каким опытом современной инновационной деятельности знакомы педагоги (когнитивный компонент);
- какие мотивы побуждают к инновационной деятельности (мотивационный компонент);
- видят ли необходимость изменений в своей деятельности, нуждаются ли в обучении по вопросам инновационной деятельности (рефлексивный компонент);
- внедряют ли инновации в своей деятельности (деятельностный компонент).

Диагностический блок подразумевает проведение исследований по определению уровня инновационной культуры педагогов, выявлению готовности к инновационной деятельности, изучению мнений на проблему риска, исследованию мотивации педагогов, выявлению затруднений в педагогической деятельности, анализу собственной профессиональной идентичности.

6. СИСТЕМА ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

Профессиональные риски педагога в инновационной деятельности с позиций деятельностного подхода можно определить как вероятность появления негативных последствий результатов педагогического труда в ходе осуществления инновационной деятельности, которые могут сказываться на личности каждого из участников инновационной деятельности, а также на достижении прогнозируемого результата этой деятельности в образовательном учреждении.

К видам профессиональных рисков педагога в инновационной деятельности образовательного учреждения относятся: физический, личностный, технологический, методологический, экономический, риск сопротивления, риск псевдоинноваций, что в конечном итоге представляет собой комплекс профессиональных рисков, отражающих негативную сторону профессиональной инновационной деятельности педагога.

Система профилактики профессиональных рисков педагога в инновационной деятельности образовательного учреждения опирается на гуманистический подход, принципы природосообразности, культуросообразности, социальности и др., состоит из трех взаимосвязанных составляющих элементов (структурной, содержательной и функциональной), входящих в диагностический, содержательный и оценочно-результативный блоки, реализация которых обеспечивает подготовку к освоению инноваций и раскрывает способы их внедрения посредством организации специальных педагогических исследовательских игр.

Структурная составляющая профилактики профессиональных рисков представляет собой взаимосвязанное единство управления и сопровождения педагога в инновационной деятельности, совокупность мер, обеспечивающих подготовку педагогов к инновационной деятельности, включающих – специально организованную методическую службу, структуру, организующую повышение квалификации педагогов, исследовательские лаборатории, педагогические внутришкольные объединения по профессиональным интересам и др.

Функциональная составляющая профилактики профессиональных рисков педагогов образовательного учреждения представлена функциями различных субъектов (педагогов, руководителей образовательного учреждения, методической службой и др.) по осуществлению профилактических мер, которые носят системный, последовательный характер на всех этапах инновационной деятельности.

Содержательная составляющая профилактики профессиональных рисков представлена системой организационно-педагогических условий, реализация которых воздействует на различные факторы риска (боязнь показать более низкий профессиональный уровень, боязнь неудачи, отторжения педагогическим сообществом, низкая оценка со стороны администрации и др.), возникающие на разных этапах инновационной деятельности образовательного учреждения.

Организационно-педагогические условия профилактики профессиональных рисков в инновационной деятельности:

- признание педагогическим коллективом инновационной деятельности образовательного учреждения как необходимой составляющей для успешного его развития;
- сохранение последовательности, этапности инновационной деятельности при ее реализации;
- выход на инновационную деятельность, которая осуществляется, если инновационный потенциал педагогического коллектива в этот момент находится на среднем или высоком уровне;
- определена проблема, которую будет решать педагогический коллектив посредством инновационной деятельности, и очерчены ее предполагаемые результаты;
- все субъекты инновационной деятельности образовательного учреждения – руководитель, методисты, психолог, педагоги участвуют в разработке проекта инновационной деятельности;
- осуществляется поддержка педагогов специалистами служб сопровождения, повышения квалификации, система поощрения педагогов, занимающихся инновационной деятельностью.

Направления деятельности научно-методической службы по профилактике профессиональных рисков педагога в инновационной деятельности образовательного учреждения: повышение инновационной культуры педагога, развитие методологической компетенции, совершенствование исследовательской культуры, рассмотрение этапов развития инноваций, включая внедренческий этап.

**ФАКТОРЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ
И МЕРЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ ИЛИ УСТРАНЕНИЮ ФАКТОРОВ РИСКА**

Риски	Факторы возникновения	Меры по предупреждению или устранению факторов риска	Субъекты осуществления мер
Физический	Интенсификация деятельности, большая загруженность текущими делами, перенапряжение	- Рациональное планирование деятельности педагога; - Валеологическая и психологическая поддержка педагога	Педагог Руководитель ОУ Научно-методическая служба Психологическая служба
Личностные: 1 - риск рассогласования; 2 - риск изменения статуса; 3 - риск временной потери компетенции	1 - Рассогласование между требованиями системы образования и личными интересами, возможностями педагога, недостаточная готовность и мотивация педагогов к инновационной деятельности 2 - Перераспределение полномочий и статуса педагогов в коллективе 3 - Стабильно работающий педагог, «лидер» сталкивается с проблемой потери стабильных успешных результатов, т.к. новые результаты временно не столь высокие	- Подготовка педагога к осуществлению инновационной деятельности; - Определение профессиональных интересов педагога; - Повышение мотивации педагога на инновационную деятельность; - Создание команды педагогов-инноваторов; - Поддержание инновационного климата в коллективе; - Проведение различных видов экспертиз	Руководитель инновационной деятельностью Научно-методическая служба Психологическая служба Педагог
Технологический	Неоптимальный выбор технологий, недостаточная подготовленность к использованию новых технологий, отсутствие опыта инновационной деятельности, недостаточная сформированность прогностических и рефлексивных умений, утрата ключевых моментов инновационного проекта	- Повышение профессиональной компетентности педагога в области педагогических технологий; - Сбалансированное сочетание специалистов разной квалификации в одной команде инновационного проекта; - Банк педагогических инноваций	Научно-методическая служба, руководитель ОУ, педагог
Экономический	Отсутствие дополнительной оплаты, низкая материально-техническая база	- Создание условий для развития материально-технической базы; - Материальное поощрение педагога; - Поиск дополнительных эффективных стимулов для педагогов	Руководитель ОУ
Методологический	Недостаточный уровень методологической готовности, профессиональной компетентности, общей и инновационной культуры педагога	Повышение профессиональной компетентности и общей культуры педагога	Научно-методическая служба, сетевое взаимодействие научно-методических служб и

			др.
Риск сопротивления	Недостаточный уровень мотивации и доверия руководителю, консерватизм, нежелание изменений	<ul style="list-style-type: none"> - Совместное определение целей; - Планирование и разработка программы инновационной деятельности; - Своевременное информирование коллектива о планируемых изменениях; - Выяснение мнений педагогов по проблемам в учреждении; - Обеспечение стимулов включенности в инновационную деятельность 	<p>Руководитель ОУ Руководитель инновационной деятельностью Научно-методическая служба Психологическая служба</p>
Риск псевдоинноваций	Отсутствие знаний об имеющемся опыте инноваций, инновации «по заказу», применение ненаучных критериев и показателей в процессе мониторинга	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение информационной и исследовательской компетентности педагога 	<p>Руководитель инновационной деятельностью Научно-методическая служба</p>

План основных мероприятий в рамках проекта «Инновационная культура педагога» на 2019-2024 г.г.

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Ожидаемые результаты
1	Создание рабочей группы по созданию и разработке проекта .	Октябрь 2019 - апрель 2020 г.	Администрация ОУ	Функциональная рабочая группа
2	Изучение теоретических, методологических и правовых аспектов инновационной деятельности	Сентябрь - декабрь 2020 г.	Рабочая группа	Необходимая для создания фундаментальная основа
3	Составление нормативно-правовой баз для проведения конкурсов	Сентябрь - декабрь 2020 г.	Рабочая группа	Разработаны положения о конкурсах
4	Проведение конкурсов - конкурс методических пособий; - конкурс «ИКТ в образовании»; - конкурс «Педагог года»;	В течение всего времени реализации проекта	Администрация школы Руководитель инновационной деятельностью	Эффективное межведомственное взаимодействие, активное участие педагогов
5	Разработка дневника инновационной деятельности педагога	Январь - декабрь 2021 г.	Рабочая группа	Готовый инновационный продукт
7	Проведение мероприятий - Школа педагогического мастерства»; - «Педагогические чтения»; - «Методическая неделя»; - семинары; - конференции; - круглые столы;	В течение всего времени реализации проекта	Администрация школы	Повышение диагностических показателей
8	Проведение занятий по инновационной деятельности для педагогов	2021 - 2022 учебный год	Администрация школы Руководитель инновационной деятельностью	Подготовленные кадры для реализации инновационной деятельности
9	Мониторинг реализации проекта Итоги конкурсов	Май, ежегодно	Администрация школы	Повышение показателей мотивированности педагогов
10	Педсовет «Инновационная культура педагога»	Октябрь 2021, 2022 г.г.	Администрация школы	
11	Анализ результатов реализации проекта	Май 2024 г.	Администрация школы	Отчет о результатах работы.