



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
школа № 370
Московского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

решением педагогического совета
Протокол № 1 от 31-08-2020

УТВЕРЖДАЮ

И.О. директора школы
Ткаченко Е.В.

Приказ №21/1

« 31. 08 2020 »



**Программа« Наперегонки с запросом»
(Программа как модель внутрифирменного андрогогического
обучения педагогов)**

Разработчики: Зам. директора по УВР, Почетный работник
общего образования. учитель русского языка и литературы высшей
квалификационной категории Николаенко Елена Дмитриевна.
Кандидат педагогических наук, учитель математики высшей
квалификационной категории Богданова Ольга Александровна

Санкт-Петербург 2020

1.Актуальность создания подпрограммы

Национальный проект «Образование» и программа «Учитель будущего» ставят своими целями обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования; воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций; внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлечённости в образовательный процесс, а также обновление содержания и совершенствование методов обучения предметной области; формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся; создание условий для раннего развития детей в возрасте до трёх лет, реализация программы психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье.

Поэтому программа «Учитель будущего» требует современного осмысления.

Если говорить о навыках, которые востребованы сегодня: комплексное решение задач, креативность и критическое мышление, эмоциональный интеллект и способность работать в команде, способность принимать решения и ориентироваться в практике переговоров, когнитивная и коммуникативная гибкость. Прошли времена, когда ученики подстраивались под характер учителя. В XXI веке хороший учитель сам подстраивается под ученика - но не под его характер, а под его способ восприятия и анализа информации.

Наша педагогическая позиция: только учитель, живой человек, может воспитать в ученике систематический подход к поиску, выбор, усвоению и обработке информации. Чем скорее он сам трансформируется в эту сторону, тем лучше для всех. К большому сожалению, большинство учителей школы работают в формате «объясняю и спрашиваю».

На сегодняшний день существует проблема готовности педагогов работать в условиях современного вызова. Назрела проблема подготовки и профессионального совершенствования педагогических кадров *не на основе традиционной системы повышения педагогического мастерства учителей, а на основе перспективного андрагогического обучения*. Современность такова, что учитель, который стремится к познанию, реализации и преумножению своего профессионального потенциала, уже не сможет «отбывать» урок или функционировать на уроке. Он будет «проживать» каждый урок, создавая необходимый психологический комфорт и ситуацию успеха для учеников и самого себя, осознавая себя в системе педагогической деятельности. Процесс преподавания для учителя станет носить характер не трансляции информации, а характер стимуляции и активизации познавательной деятельности учащихся. Поэтому, мы делаем акцент на поиске новых моделей андрагогического обучения педагога XXI века. Такой моделью, на наш взгляд, может стать **Программа обучения педагогов «Наперегонки с запросом.»**

Таким образом, *актуальной составляющей* нашей программы будет являться *создание условий, отвечающих вызовам времени для обучения учителя будущего*. Мы рассматриваем **новую Программу «Наперегонки с запросом»** как мастерскую педагогического творчества, где педагог сможет раскрыть скрытый потенциал своих личностных и профессиональных возможностей и совершенствовать компетенции. Поэтому наша Программа будет выполнять следующие функции:

- *фасилитирующую,*
- *исследовательскую,*
- *экспертную,*
- *ресурсную*
- *непрерывную*

Наша **Программа** - это нестандартная форма конструктивного взаимодействия всех участников образовательного процесса, которая может быть основана на древнейшей андрагогической формуле обучения: *non scholae, sed vitae discimus* — учимся не для школы, а для жизни.

В основу технологии создания нашей Программы положены следующие андрагогические принципы:

1. Принцип приоритетности самостоятельности педагога при обучении.
2. Принцип совместной деятельности обучающегося с коллегами в процессе обучения.
3. Принцип использования имеющегося положительного и отрицательного жизненного опыта (прежде всего социального и профессионального), практических знаний, умений, навыков учителя в качестве базы обучения и источника формализации новых знаний.
4. Принцип корректировки устаревшего опыта и личностных установок учителя, препятствующих освоению новых знаний. Может быть использован как профессиональный, так и социальный опыт, который вступает в противоречие с требованиями времени, с корпоративными целями педагогического коллектива.
5. Принцип индивидуального подхода к обучению на основе личностных потребностей педагога, с учетом его психо-физиологических и социально-психологических характеристик личности и тех ограничений, которые налагаются его деятельностью, наличием свободного времени, финансовых ресурсов.
6. Принцип элективности обучения, заключающийся в предоставлении педагогу свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения.
7. Принцип рефлексивности, основанный на сознательном отношении педагога к обучению, что, в свою очередь, является главной частью самомотивации учителя.
8. Принцип востребованности результатов обучения практической деятельностью обучающегося.
9. Принцип системности обучения как непрерывность, регулярность обучения, с учетом результатов предыдущей учебы учителя и его новых потребностей в обучении.
10. Принцип актуализации результатов обучения (их скорейшее использование в педагогической практике).
11. Принцип развития учителя, направленный на совершенствование личности, совершенствованию способностей к самообучению, постижению нового в процессе профессиональной деятельности.

Тогда для реализации андрагогических принципов на практике Программа должна объединять работу **5 творческих мастерских (релаксационная, электронно-образовательная, арт- педагогическая, логико-образовательная, исследовательская), опирающихся на особенностях восприятия и стилей мышления педагогов.**

Продуктивное образование современного педагога зависит от выбора стратегии образования, содержания и методов обучения, оптимально отвечающих индивидуальным особенностям его психики. Ученые-андрогоги (Колесникова И.А., Вершловский С.Г., Сухобская Г.С.) считают, что высокий потенциал обучаемости взрослых сохраняется на всех этапах жизни (постоянная умственная работа, включенность личности в образовательную деятельность сохраняет высокий уровень психофизиологических функций). Образование и умственный труд становятся необходимым условием психического здоровья педагога, что в свою очередь будет способствовать успешности в профессиональной деятельности.

Мы считаем, что **наша Программа – это такая специальная образовательная среда для учителя, которая:**

- учитывает способы восприятия, мышления и педагогические способности педагога.
- способствует генерации постоянного поиска «оригинальных» методик, технологий по реализации целей и задач в системе образования для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Цель организации такой Программы будет заключаться в создании образовательной среды для учителей (взаимодействие 5 образовательных творческих мастерских), которая будет способствовать формированию у них устойчивой потребности к непрерывному профессионально-личностному росту в стремительно изменяющихся условиях современного мира.

Задачи :

1. Провести SWOT- анализ внутренних и внешних факторов развития школы, потребностей разноуровневого педагогического коллектива, психолого-педагогические, личностные и управленческие запросы.
2. Определить сущность и специфику образовательной среды, влияющей на физическое, психическое, социальное здоровье учителя.
3. Разработать содержательные, организационно-деятельностные и операционно-технологические этапы реализации Программы общеобразовательного учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья.
4. Создать 5 образовательных подпрограмм .
5. Представить положительные результаты реализации программы в образовательной системе Московского района г. Санкт-Петербурга в форме проведения семинаров и мастер-классов.

Поэтому программа « Наперегонки с запросом» , на наш взгляд, органически вписывается в успешную реализацию Национального проекта, и в стратегию развития системы образования «Петербургская школа 2030», концепции развития нашей школы.

2. Проектный замысел

SWOT-Анализ внутренних и внешних ресурсов школы, способствующих созданию и реализации инновационного продукта .

Отметим, что основной целью развития нашей школы: является создание Школы равных возможностей , способствующей реализации здоровьесозидающей деятельности образовательной среды школы на основе анализа удовлетворения образовательных и социокультурных потребностей всех участников образовательного процесса. В связи с этим важно усилить роль педагогического коллектива школы, способного эффективно работать в условиях реализации Национального проекта, стратегии развития системы образования «Петербургской школы 2030», концепции развития Школы №370.

Наша школа работает по следующим направлениям:

- Создание «Школы равных возможностей»
- Раскрытие творческого потенциала педагогов и учащихся с ограниченными возможностями здоровья.
- Совершенствование безопасной образовательной среды для учителей и учащихся
- Развитие у учителей и учащихся мотивации к принятию основ здорового образа жизни
- Ведение среди учителей и учащихся эффективной спортивно-оздоровительной работы
- Использование здоровьесберегающих психолого-педагогических технологий в процессе обучения и воспитания
- Разработка авторских методик обучения и воспитания здоровьесберегающей направленности
- Разработка и внедрение методик профессионального самоопределения для учащихся с ограниченными возможностями здоровья
- Психолого-педагогическое (ресурсное) и электронно-цифровое (методическое) сопровождение непрерывного образования учителя

Руководство методической работой в школе шло по нескольким направлениям (традиционный подход):

Таблица 1

Функции	Содержание деятельности	Результативность
Планово-прогностическая	1. Определение ближайшего развития методической работы в школе на основе диагностики с учетом профессионального состава учителей	Раздел «Методическая работа» в годовом плане, план работы методического совета

	2. Планирование мероприятий, необходимых для достижения поставленных целей 3. Проведение заседаний МС	
Организационно-исполнительская	1. Организация работы по созданию планов методических объединений 2. Координация их деятельности с методическими объединениями города и района 3. Оказание помощи педагогам школы: изучение новых программ; написание календарно - тематических и поурочных планов; организация наставничества; организация работы по обмену опытом 4. Подготовка и участие в педагогических советах школы 5. Помощь в организации и проведении Международного семинара 6. Проведение предметных недель	Протоколы МС Протоколы заседаний МО Протоколы педагогических советов Обновленные скорректированные учебные программы по всем предметам Презентация по итогам Международного семинара «Психолого-социальное сопровождение» Анализ предметных недель
Мотивационно-целевая	1. Совместно с педагогическим коллективом определение инновационных направлений коррекционно-учебной и коррекционно-воспитательной работы на основе реальных условий, созданных для этого в ОУ 2. Организация работы по повышению квалификации и изучению передового педагогического опыта	Решение педагогического совета «Стратегия и тактика в работе ОУ здоровьесозидающей направленности» - Создана Целевая программа развития ОУ здоровьесозидающей направленности - Семинары на базе ОУ Курсы повышения квалификации педагогов - Публикации в СПБАППО, РГПУ, МУСиРе, ЛОИРО, СПбГУ и в РОО
Информационно-аналитическая	Формирование базы данных о методической работе учителей, выполнение плана работы МС Информация о новинках педагогической, психологической, методической и научно-методической литературы Системный анализ деятельности работы МС и МО, анкетирование председателей МО по созданию модели методической службы школы и перспективному плану развития	Системный анализ работы МО Анализ анкет по эффективности работы методической службы Результаты мониторинга деятельности МО Банк методических разработок всех МО «Портфолио» учителей
Контрольно-диагностическая	Участие в проведении мониторингов по различным направлениям работы методической службы - Современные требования к учебным программам	Наличие, современная структура, содержание учебных программ Проверка состояния учебных кабинетов (по СанПиНу), УМК

	-Создание по коррекционно-развивающей среде учебных кабинетов и выполнение требований СанПиНа	
--	---	--

1. Результаты диагностики иерархии трудовых мотивов учителей

Существует множество различных диагностических методик, которые в определенной степени позволяют решить актуальную проблему оценки профессионализма педагога. Для нас важно то, что использование диагностических методик, позволяет администрации школы получить не только информацию для размышлений и анализа, но способствует определению направлений и перспектив профессионального роста, укреплению адекватной профессиональной самооценки, позитивной Я-концепции и психологической защищенности учителя.

➤ С помощью анкет была определена *иерархия мотивов профессиональной деятельности учителей*. (Приложение 4).

1. Условия труда – *полностью удовлетворены*, но не стремятся к улучшению и обновлению своей деятельности.
2. Вознаграждения – *удовлетворены*, но испытывают недостаточность условий для удовлетворения потребностей в личном развитии, участии в делах коллектива
3. Безопасность профессиональной деятельности - *удовлетворены*, но испытывают недостаточность условий для удовлетворения потребностей в личном развитии, участии в делах коллектива
4. Профессионально-личностное развитие - *полностью удовлетворены*, но не стремятся к улучшению и обновлению своей деятельности.
5. Чувство причастности - *удовлетворены*, но испытывают недостаточность условий для удовлетворения потребностей в личном развитии, участии в делах коллектива
6. Интерес к работе, сопряженный с вызовом - *полностью удовлетворены*, но не стремятся к улучшению и обновлению своей деятельности

Таблица 2.

Определение состояния системы стимулирования

Факторы, мотивирующие работу учителя	Значимость фактора для качественного труда	Удовлетворенность наличием фактора в школе	Резерв стимулирования
Условия труда	43%	61%	Полная удовлетворенность
Вознаграждения (льготы)	61%	51%	Есть резерв стимулирования
Безопасность	86%	54%	Полная удовлетворенность
Профессионально-личностное развитие	52%	68%	Полная удовлетворенность
Чувство причастности к общему делу	57%	51%	Есть резерв стимулирования
Интерес к работе, сопряженный с «ВЫЗОВОМ»	56%	67%	Полная удовлетворенность

Анализ проведенной диагностики позволил сделать следующие выводы: наши педагоги удовлетворены результатами труда, его оплатой и условиями, стабильностью своего положения в коллективе, но испытывают дефицит в получении консультаций у руководства, в совместной

выработке и принятии решений коллективных и школьных дел. Для педагогов важна информационная поддержка и положительная оценка их труда через создание ситуаций успеха на неделях открытых уроков, на школьных учительских конференциях, на персональных выставках по итогам работы учителя, а также информирование и включение педагогов в управление образовательным процессом.

При этом учителя не рассматривают (по иерархии мотивов) в качестве главного мотиватора успешности своей деятельности профессионально-личностное развитие, то есть необходимо говорить о создании условий для развития непрерывного профессионально-личностного развития учителя.

➤ *Изучение психотипов учителей помогло спрогнозировать и спроектировать свой индивидуальный образовательный маршрут.*

На основе полученных данных стало возможным определить пути совершенствования методической службы школы с целью эффективного профессионально-личностного развития учителей. В целом анализ методической работы нашей школы показал традиционность, характерную для всей системы образования в целом, которая препятствует перспективному механизму обеспечения ценностно-целевого направления развития нашей школы. Мы считаем, что создание Программы будет являться пусковым механизмом, который превратит кадровый потенциал школы из функционирующего в развивающийся и развивающий.

Анализ состояния и перспектив развития нашей школы позволяет сделать следующие **выводы о внутренних ресурсах школы** для осуществления программы:

- *Школа обеспечена управленческими ресурсами*
- *В школе работают профильные специалисты: зав. методическим кабинетом, педагог-психолог, психиатр, социальный педагог, библиотекарь, логопеды – дефектологи*
- *В школе работает стабильный высокопрофессиональный педагогический коллектив, педагоги школы имеют высокий уровень готовности к непрерывному образованию.*
- *Учебный план школы не вызывает перегрузки у педагогов школы. Они имеют свободное время для саморазвития.*
- *В школе создано пространство, позволяющее организовать разнообразные формы обучения педагогического коллектива*
- *Школа имеет опыт в организации и распространения передового педагогического опыта*
- *На базе школы функционирует собственный камерный театр*
- *Школа сохраняет относительно стабильный контингент учащихся, несмотря на неблагоприятную демографическую ситуацию.*

Анализ **внешних ресурсов школы** показывает, что

- *Территориально школа находится в одном из центральных районах города, приближенных к метро, что делает мобильным взаимодействие нашей школы и социальных партнеров города.*
- *Микрорайон, в котором находится школа, имеет смешанный социальный состав. Наибольшую долю родителей наших учеников составляют рабочие, представители интеллигенции, государственные служащие. Ввиду загруженности на работе многие родители стремятся обеспечить длительное пребывание своих детей в школе, при этом они преследуют цель создать для ребенка безопасные условия, защитив его от воздействия различных асоциальных явлений и предотвратив его вовлечение в них.*
- *Больше педагогического коллектива школы проживает в микрорайоне школы.*
- *Место расположения школы позволяет выступать в качестве площадки для посещения и организации районных и городских театрализованных мероприятий*
- *Школа имеет выстроенные связи с медицинскими, научными, образовательными учреждениями города (в т.ч. медицинскими и педагогическими).*
- *В нашем районе находится школа такой же коррекционной направленности как и у нас.*

- В ближайшем окружении школы практически отсутствуют спортивные, культурные, досуговые, экономические учреждения и структуры.
- Испытывает недостаток финансовых ресурсов.

SWOT-Анализ внутренних и внешних ресурсов школы свидетельствует о том, что решающий фактор заключается в реализации Национального проекта «Образование» и разработке и реализации программы «Успешный учитель» - «Наперегонки с запросом».

Таблица 3

Структура образовательной среды для учителей

Название творческой мастерской педагогов	Функции	Целевая аудитория
1. Логико-образовательная (лекторий)	• Соблюдение непрерывности педагогического образования, • повышение квалификации (лекции, семинары, практические занятия, конференции) • сотрудничество с профильными издательствами • консультации по оформлению статей, методических материалов для издания, материалов для аттестации	✓ Педагоги-прагматики, которые ориентированы на практические результаты, готовые к эксперименту и инновациям ✓ Педагоги-аналитики, обладающие абстрактно-аналитическим мышлением.
2. Электронно-образовательная	• Обучение использованию дистанционных технологий в образовании детей с ОВЗ • обзор и подбор методической литературы с использованием электронно-образовательных ресурсов • консультации по оформлению статей, методических материалов для издания, подготовка материалов для аттестации . • создание банка данных авторских методических и дидактические материалы	✓ Педагоги-прагматики, ✓ педагоги-аналитики, тяготеющие к знаковой системе работы, стремящиеся к упорядочиванию и структурированию информации.
3. Исследовательская	• Исследовательская деятельность по ведению эксперимента и обобщение собственного опыта • Создание электронного портфолио профессиональной деятельности • Создание банка данных авторских методических и дидактические материалы на бумажных и электронных носителях • Разработка и внедрение методик для оптимизации образовательного процесса • Создание ситуации успеха	✓ Педагоги всех типов мышления

4. Арт-педагогическая	• Создание специального курса актерско-педагогического мастерства • Внедрение элементов театральной педагогики в урочной и внеурочной деятельности • Развитие паралингвистических способностей (культура голоса, тембр, интонация, темп, тональность, ритмика) • Развитие экстралингвистических способностей (имидж, выразительность, обаяние поведенческих проявлений) • Развитие кинестетических способностей (жесты, мимика, позы, визуальный контакт, физические действия) • Развитие проксемических способностей (пространственные передвижения и расположение в пространстве)	✓ Педагоги-идеалисты, педагоги-синтезаторы, которым не нравится однообразная и рутинная работа
5. Релаксационная	• Оптимизация психоэмоционального состояния учителя • Средство раскрытия скрытых внутренних резервов педагога • Стимулирование сенсорных процессов; • Создание положительного эмоционального фона • Помощь в преодолении нарушений в эмоционально-волевой сфере (профилактика профессионального выгорания); • Стимулирование интереса к креативной деятельности;	✓ Педагоги-синтезаторы, которым свойственно интегрировать во едино то, что есть. ✓ Педагоги-идеалисты, которые живут эмоциями и чувственными переживаниями

В идеале каждый педагог (и синтезатор, и идеалист, и аналитик, и прагматик), начиная со значимой для него зоны, сможет расширить потенциал своих возможностей в каждой зоне и совершенствовать свои компетенции.

3. Этапы проектирования по реализации Программы «Наперегонки с запросом».

1. Диагностический этап (2020-2021 учебный год)

Данный этап показал, что:

- ✓ *Материально-техническая база* соответствует уровню функционирования методической службы школы,.
- ✓ *Кадровый потенциал*, способен осуществить идею реализации программы. (Это педагоги, которые будут обеспечивать эффективную работу каждой Зоны;

подготовлены, обучены, мотивированы способны создавать и реализовывать образовательные программы по функционированию каждой Зоны).

Таблица 4

Кадровый потенциал педагогического коллектива, способный реализовать программу

Материально-техническая база	Руководитель	Релаксационная	Электронно-образовательная	Логико-образовательная	Арт-педагогическая	Исследовательская
Руководитель материально-технического обеспечения ОУ - И.О.директора ОУ Ткаченко Е.В.	Заведующий методическим кабинетом, кандидат педагогических наук Хныкина Т.С.	Кандидат педагогических наук, учитель математики высшей квалификационной категории Богданова О.А.	Учитель начальных классов высшей квалификационной категории Кошкина А.А.	Учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории Смирнова О.В.	Педагог-организатор Бровченко А.С.	Зам. директора по УВР, Почетный работник общего образования, учитель русского языка и литературы Николаенко Е.Д.

2.Деятельностный этап (2021-2022 учебный год)

Перечень мероприятий по реализации Программы:

1.Совершенствование материально-технической базы за счет привлечения внебюджетных средств:

1.1.Приобретение оборудования

2.Повышение качества кадрового потенциала, через совершенствование профессионализма педагогов в области педагогики, специальной педагогики, психологии и арт-педагогики, ИКТ-технологий, сервисов дистанционных технологий.

2.1.Привлечение специалистов для обучения педагогов по следующим направлениям:

1.Коррекционная педагогика и психология

2.Стрессменеджмент в педагогике

3.Тренинги по развитию успешности

3.Дистанционные возможности ИКТ-технологий

3.Психология и педагогика искусства

4.Арт-терапия как здоровьесберегающая технология

- психотерапевтические возможности сказки (сказкотерапия)
- педагогические возможности психодрамы в образовательном процессе
- актерское и режиссерское мастерство

3. Расширение социального партнерства

Заключение договоров о сотрудничестве:

- с кафедрой коррекционной педагогики и психологии института специальной психологии и педагогики им. Р.Валленберга
- с кафедрой дефектологии Областного университета им. А.С. Пушкина
- с кафедрой коррекционной педагогики РГПУ им. А.И. Герцена
- с НМЦ Московского района
- с кафедрами коррекционной педагогики и этики и эстетики РГПУ им. А.И. Герцена

- с факультетом театра кукол Академии Театрального искусства
- с кафедрой менеджмента исполнительских искусств Академии Театрального искусства
- с кафедрой вокала и музыкального воспитания Академии Театрального искусства
- с кафедрой сценической речи Академии Театрального искусства
- с кафедрой психологии СПб АППО
- с кафедрой Русского народного песенного искусства Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств
- с кафедрой дизайна Балтийского института экологии, политики и права (БИЭПП)
- с РЦОиК
- с медицинскими и психологическими центрами города
- с кафедрой экономики ВШЭ
- с издательствами города

4. Увеличение количества обучающих семинаров, пополнение электронного библиотечного фонда для учителей, увеличение числа электронных образовательных ресурсов и сервисов.

5. Открытие новых театральных постановок в «Арт-педагогической зоне». Интегрирование педагогического и ученического творчества в виде совместных спектаклей.

6. Учреждение внутришкольного конкурса (для учителей) «Вы блестящий учитель – у Вас блестящие ученики».

7. Разработка авторских образовательных учебных программ по предметам с методическими рекомендациями по интеграции возможностей зон в образовательном процессе

8. Участие во всероссийских, городских и районных конкурсах педагогического мастерства.

3. Результирующий этап (2022-2023 учебный год)

3.1. Эффективность изменений после реализации программы

Эффективность программы заключается в создании нового типа петербургского учителя, который

- *умеет принимать и осознавать себя в новых педагогических условиях*
- *ориентирован на результат*
- *способен эффективно работать в команде*
- *умеет планировать*
- *разрешать педагогические проблемы*
- *стремится к лидерству*
- *обладает целостным мышлением*
- *обладает стрессоустойчивостью*

Индикаторы эффективности реализации инновационной образовательной программы

Таблица 3

Критерии	Показатели
1. Смена парадигмы мышления как основа профессионально-личностного развития учителя	○ Сформированность когнитивной составляющей личности, включающей систему знаний о себе, формирующей «образ Я» педагога. ○ Сформированность аффективной составляющей личности, отражающей отношение к собственной системе действий, к целям и задачам, к результатам своей работы, включает отношение к межличностным

	взаимодействиям с учащимися, содержит отношение к себе в целом, как профессионалу и личности. ○ Сформированность поведенческой составляющей являющейся результатом педагогической деятельности учителя, характеризующейся удовлетворенностью (или неудовлетворенностью) своей профессиональной деятельностью. ○ Появление новых ценностей в методической работе учителя (<i>самореализация, самоактуализация и самоорганизация</i>) ○ Возможность горизонтального и вертикального карьерного роста педагога
2. Результативность педагогической деятельности	○ Снижение роста психосоматических заболеваний у учащихся ○ Снижение показателей агрессивности у учащихся ○ Уменьшение числа девиаций у подростков ○ Повышение результатов обученности и воспитанности учащихся ○ Повышение уровня коммуникативной компетентности учащихся; ○ Реализация широких образовательных интересов учащихся ○ базовых национальных ценностей ○ Развитие эмоциональной сферы учащихся с ограниченными возможностями здоровья ○ Развитие моторных навыков учащихся с ограниченными возможностями здоровья ○ Совершенствование неречевых психических функций (восприятие, память, мышление, внимание, речь) ○ Формирование позитивной Я-концепции учащихся ○ Повышение уровня коммуникативной компетентности учащихся ○ Формирование мотивации достижения успеха учащихся
3. Комплексный уровень здоровья педагогов (физическое, психическое и социальное здоровье)	○ Снижение роста психосоматических заболеваний у педагогов ○ Снижение количества педагогов с синдромом эмоционального выгорания ○ Увеличение числа учителей участвующих в деятельности арт-педагогики ○ Рост числа учителей участвующих в конкурсах районного, городского и всероссийского масштаба ○ Формирование позитивной Я-концепции

	учителя ○ Повышение уровня коммуникативной компетентности учителей ○ Формирование мотивации достижения успеха у педагогов
3. Высокая степень сформированности коллективной мотивации участников образовательного процесса	○ Создание методических рекомендаций по ведению креативной деятельности в школе ○ Рост познавательной активности учащихся по изучению учебных предметов ○ Снижение числа конфликтов между учащимися и учителями ○ Увеличение числа педагогов и учащихся, вовлеченных в креативную деятельность ○ Рост числа учителей и учащихся, участвующих в конкурсах школьного, районного, городского и всероссийского масштаба ○ Реализация широких образовательных интересов педагогов и учащихся ○ Развитие умения добиваться успешной коммуникации с представителями разных возрастных групп, работать в команде; ○ Инициирование педагогического творчества ○ «Выращивание» и освоение педагогического опыта ○ Инновационная грамотность ○ Стремление к непрерывному образованию
4. Социальное партнерство в научно-педагогической среде Петербурга	○ Наличие договоров о сотрудничестве с учреждениями, осуществляющими научно-педагогическую деятельность
5. Международное партнерство	○ Наличие согласованного плана работы о сотрудничестве с международными учебными заведениями (г. Хельсинки)
6. Имидж школы	○ Уникальность имиджа педагога и администрации школы (фирменный стиль) ○ Официальная атрибутика и реклама школы ○ Привлечение конкурентноспособных педагогов на рынке образовательных услуг ○ Наличие инновационной концепции и нестандартных технологий воспитания и обучения ○ Активизация диалога между администрацией школы и ее сотрудниками ○ Интеграция семьи и школы ○ Создание школьной газеты («Переменка»)
7. Система эффективного управления	○ Внедрение основ менеджмента в

школой	кадровую политику школы ○ Разработка нестандартных стимулирующих подходов к осуществлению мотивационно-целевой (успешной) деятельности педагогического коллектива
--------	--

Коллективная рефлексия показала, что педагоги школы и, особенно педагоги с большим стажем имеют тенденции к использованию устоявшихся ментальных моделей, которые оказывают сдерживание в их личностном и профессиональном росте и входят в противоречие с общими целями педагогического коллектива в целом, а так же с требованиями современного образования, что влечет за собой трудности в обучении педагога. Поэтому реализация нашей **Программы «Наперегонки с запросом»** на основе андрагогических принципов обучения взрослых будет органично способствовать тому, чтобы педагоги могли «безболезненно» принимать новые методики и педагогические технологии без психических и физических затрат.

Таким образом, результат программы можно будет оценивать по степени готовности учителя к изменению технократической парадигмы мышления на синергитическую (стремление к системности, к антропности, к гуманизации, к психологизации, к экологизации), осуществлять педагогический труд по модели профессионального развития, участвовать в совершенствовании имиджа современной школы. Успешная реализация **Программы «Наперегонки с запросом» (программа как модель андрагогического обучения педагогов)** может позволить школе стать ресурсным центром в рамках системы непрерывного педагогического образования, и в системе повышения квалификации руководителей школ в области разработки стратегии и тактики кадровой политики XXI века.