**Управление образования администрации муниципального образования Крымский район**

**Отчет**

о реализации краевой инновационной площадки по теме:

«Народная педагогика как средство формирования духовно-нравственного потенциала личности ребёнка»

**(статус КИП присвоен в 2021 году)**

1. **Паспортная информация**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Юридическое название организации (учреждения) | Управление образования администрации муниципального образования Крымский район |
|  | Учредитель | Администрация муниципального образования Крымский район |
|  | Юридический адрес, телефон | 353380, Крымский район, ул. Коммунистическая, 28 |
|  | Телефон, факс, е-mail | 8-86131-2-15-51, uo.krymsk-region@mail.ru |
|  | Сайт учреждения | <http://uokrimsk.ros-obr.ru> |
|  | Ссылка на раздел на сайте, посвященный проекту | <https://uokrimsk.ros-obr.ru/item/1266255>  |

**II. Отчет**

*Тема проекта:* Непрерывное профессиональное развитие управленческих команд через вовлечение в систему взаимных стажировок

*Цель проекта:* Создать условия для непрерывного профессионального развития управленческих команд путём вовлечения их в работу стажировочных площадок, обеспечение постоянного взаимообогащения всех управленческих команд в муниципалитете и, как следствие, повышение качества образования.

*Задачи проекта:*

1. Разработать и провести мониторинг компетентности управленческих команд.

2. Апробировать модель непрерывного профессионального развития управленческих команд.

3. Создать развивающую среду, позволяющую непрерывно повышать компетенции и устранять профессиональные дефициты всех управленческих команд.

4. Разработать методическое и нормативно-правовое обеспечение проекта.

5. Организовать сетевое взаимодействие между ТМС Краснодарского края, с целью трансляции опыта по теме инновационной деятельности.

*Инновационность* проекта «Создание условий для непрерывного профессионального развития управленческих команд через вовлечение их в систему взаимных стажировок» не имеет прямых аналогов в Краснодарском крае и РФ, так как основывается на стопроцентном вовлечении школьных управленческих команд муниципалитета в построение муниципальной системы научно-методического сопровождения, дифференцированном подходе, поэтому появляется гораздо больший потенциал в применении формальных, неформальных и информальных форм непрерывного профессионального образования руководящих работников и педагогических работников.

**2. Измерение и оценка качества инновации**

К показателям оценки качества инновации можно отнести разработанность документации и материалов, проведение мероприятий в соответствии с планом.

Таблица 1. Организационно-распорядительная документация проекта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | Результат |
| 1 | Наличие нормативно-правовой базы по организации инновационной деятельности: приказы, положения, договор о сетевом взаимодействии. | Разработаны и утверждены локальных актов: - положение о рабочей группе, по реализации инновационной программы;- приказ о создании рабочей группы- заключены договора о сетевом взаимодействии общеобразовательных организаций. |
| 2 | Разработка инновационные продукты | Разработаны инновационные продукты:- методические рекомендации о работе муниципальных стажировочных площадок;- карта взаимодействия школ;- карта мероприятий;- конструктор стажировочной площадки;- чек лист обратной связи;Программы муниципальных стажировочных площадок. |
| 3 | Формирование списка школ-лидеров | Приказ управления образования о закреплении стажировочных площадок за школами  |
| 4 | Создание виртуального методического кабинета | <https://uokrimsk.ros-obr.ru/item/1266259>  |
| 5 | Проведение стажировочных площадок | Программы мероприятий |

1. **Результативность (определенная устойчивость положительных результатов) за отчетный период, краткое описание изданных инновационных продуктов.**

Во время подготовки к разработке и внедрению данного инновационного проекта мы провели анализ имеющейся ситуации по проблеме на основе мотивирующего мониторинга образовательных организаций, опрос, диагностику профессиональных затруднений управленческих команд, который позволил нам определить основные направления работы стажировочных площадок.

Важным этапом реализации проекта стало определение школ-лидеров (наставников), школ «подающих надежды» и школы «скрытого резерва».

За отчетный период нами была разработана система нормативных документов, которая постоянно корректируется, с учетом рисков, закреплены кураторы за направлениями стажировочных площадок, разработано положение о муниципальных стажировочных площадках, разработаны методические рекомендации о работе муниципальных стажировочных площадках, закреплены за школами-лидерами муниципальные стажировочные площадки, составлена карта взаимодействия школ и план мероприятий муниципальных стажировочных площадок. Совместно с кураторами разработаны программы стажировочных площадок, определены формы проведения мероприятий, на каждом мероприятии даны методические материалы – типовые положения, конструкторы, схемы анализов, опросники. Для обеспечения открытости создан виртуальный методический кабинет, также на сайте управления образования размещены нормативная документация, программы стажировочных площадок, типовые положения, методические разработки. Одним из показателей результативности является достижения наших педагогов на краевых профессиональных конкурсах (победитель «Учитель здоровья Кубани» Тебряева Татьяна Александровна, учитель географии школы № 12 и лауреат «Учитель года Кубани» Семикоз Надежда Васильевна, учитель математики гимназии № 7), но и муниципальных этап профессиональных конкурсов был проведен в виде фестиваля профессионального мастерства, где приняли участие 46 педагогических работников.

Также были проведены 21 мероприятие на базе 19 общеобразовательных организаций по семи направлениям: «Система качества подготовки обучающихся», «Система работы школ с низкими образовательными результатами», «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи», «Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся», «Система эффективности работы руководителей образовательных организаций», «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников», «Система организации воспитания обучающихся».

Основной формой проведения мероприятий являлись семинары-практикумы, педагогические мастерские, педагогические лаборатории, деловые игры, фестивали, мастер-классы по актуальным темам: «Современные технологии по формированию функциональной грамотности», «Благополучная школа – школа успеха всех и каждого», «Школа – территория успеха», «Портфолио достижений учащихся как средство создания ситуации успеха», Профессиональное определение обучающихся в условиях непрерывного образования», «Актуальные вопросы управления образовательной организацией в современных условиях», «Организация профилактической работы в образовательных организациях», «От профессионализма учителя к успеху ученика» и др.

На всех мероприятиях школы-лидеры представили систему работы по теме мероприятия и подготовили методические и дидактические материалы для школ (наставляемых) в виде положений, соглашений, схем, конструкторов и др.

Например.

На мероприятии «Профессиональное самоопределение обучающихся в условиях непрерывного образования» представлен экспресс опрос обучающихся по определению типа личности, и полного раскрытия своих способностей в достижения успеха, конструктор программы по профессиональному самоопределению обучающихся, план работы, который поможет школам усовершенствовать работу в данном направлении. В результате 2 школы заключили соглашения о сетевом взаимодействии с Кубанским государственным университетом и Крымским техническим колледжем, во всех школах проведены диагностики обучающихся 6-8 классов с целью профессионального самоопределения.

Мероприятие «Формирование читательской грамотности обучающихся» прошло с формате дискуссионной площадки, где совместно всеми участниками мероприятия разработана схема аспектного анализа урока с позиции формирования читательской грамотности.

Для руководителей школ проведены пять мероприятий, на которых проходили анкетирование по актуальным вопросам управления школой в современных условиях, приняли участие в организации педагогического совета по введению обновленных ФГОС, составляли Swot анализ своих организаций, разрабатывали программу развития школы, участвовали в педагогическом тренинге «Секреты эмоционального благополучия в школе», что помогло развитию soft и hard компетенций. По итогам все школы готовы к введению обновленных ФГОС, разработаны основные образовательные программы начального общего образования и основного общего образования, 74,5 % педагогов прошли курсы повышения квалификации, все педагоги работают с конструктором рабочих программ на федеральной платформе edsoo.ru.

Одно из важных направлений работы стажировочных площадок – это работа со школами с низкими образовательными результатами, где школы представили опыт работы по формированию мотивации к обучению, ликвидации риска «высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности», повышения уровня школьного благополучия.

Муниципальные стажировочные площадки работают по модельному принципу и поэтому нами разработаны конструктор программы стажировочной площадки и чек-листы обратной связи.

Однозначно все мероприятия позволят повысить качество образования в районе и крае.

1. **Апробация и диссеминация результатов деятельности КИП в образовательных организациях Краснодарского края на основе сетевого взаимодействия.**

Мы апробировали работу стажировочных площадок, что привело к положительным результатам – повысилась активность педагогов и управленческих команд, чаще проводится обмен опытом работы педагогов.

Первые результаты площадки представлены 27 апреля на федеральной стажировке Академии Минпросвещения России в городе Сочи, краевом вебинаре по обмену опытом работы школ с низкими образовательными результатами, краевом фестивале «Урок XXI века», межрайонных семинарах, районном координационном совете по содействию в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов.

В сентябре 2022 года готовим межрайонную научно-практическую конференцию «Современные вызовы и лучшие практики», рассматриваем вовлечение в проект дошкольные управленческие команды. Также готовы транслировать свой опыт работы на вебинарах ИРО и стать краевым ресурсным центром.