

## **Тема «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок»**

### **1.Обоснование темы проекта.**

#### ***1.1 Обоснование темы проекта. Актуальность для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края.***

Для развития современного общества характерны принципиально новые приоритеты в образовании. Национальные проекты обозначили стратегию развития российской системы образования в новых социально-экономических условиях, связанных с необходимостью создания единого образовательного пространства.

Проект «Учитель будущего» ставит перед нами задачи повысить профессиональное мастерство и квалификацию учителя – ключевую фигуру в организации образовательного процесса. Успех деятельности любого учреждения во многом зависит от кадрового ресурса, от профессиональной готовности педагогов к достижению новых целей и задач образования. Качество педагогических кадров – самый важный компонент образовательной системы потому, что реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена система образования.

Сегодня особое значение приобретают вопросы, связанные с усилением непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач.

Современные проблемы потребовали от педагога новых профессиональных и личностных качеств, таких, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, умение создавать свой положительный имидж, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, наличие навыков сохранения и укрепления здоровья, выживаемость, стрессоустойчивость. Именно на педагогов возложена функция реализации образовательных программ нового поколения на основе передовых педагогических технологий, им определена миссия подготовки подрастающего поколения к жизни в будущем и воспитания человека с современным мышлением, способного успешно самореализовать себя в жизни.

Так как новая образовательная политика требует постоянной модернизации содержания знаний, форм, методов, средств обучения, творческого обновления всего образовательного пространства, одним из условий успешного решения данной проблемы признано осуществление непрерывности образования педагогов.

В то же время содержание, методы и средства повышения квалификации учителей практически не изменились. Анализ ситуации выявил отсутствие системного подхода к формированию профессиональной компетентности педагогических работников и эффективных технологий развития их профессиональной компетентности, а также недостаточную работу по методическому сопровождению педагогов в период обновления системы образования.

В качестве приоритетных направлений деятельности по повышению профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций определили следующие:

- разработка и внедрение новых персонифицированных моделей повышения квалификации педагогов;
- реализация моделей сетевого взаимодействия муниципальных методических служб и общеобразовательных организаций;
- разработка и внедрение мер по вовлечению сообществ педагогов, по повышению престижа педагогических профессий и распространения опыта успешной профессиональной деятельности педагогических работников.

Сетевое взаимодействие мы понимаем как форму сотрудничества профессиональных сообществ, обеспечивающую возможность использования ресурсов нескольких образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность. А также как инструмент эффективного позиционирования инновационных образовательных программ в широких образовательных сообществах с целью интеграции ресурсного обеспечения образовательных организаций, распространения положительного педагогического и управленческого опыта и оказания методической помощи образовательным организациям и педагогам по их запросу.

Созданное на принципах добровольности, открытости, много-уровневости профессиональное сетевое взаимодействие предоставляет возможность участникам сети устанавливать контакты, осуществлять совместную деятельность по разработке и реализации совместных проектов по стратегическим направлениям развития регионального образования, налаживать сетевое взаимодействие и получать опыт познания себя через работу с другими. Стало очевидно, что необходимо создание такого образовательного пространства, которое бы обеспечило непрерывность педагогического образования с использованием лучших инновационных практик.

Актуальность проекта обусловлена приоритетными направлениями социально-экономического развития РФ, образовательной государственной политики РФ и Краснодарского края.

В государственной программе Краснодарского края «Развитие образования» говорится о необходимости «обеспечения системы образования Краснодарского края высококвалифицированными кадрами, создание механизмов мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию» (Постановление от 5 октября 2015 года N 939 главы администрации (губернатора) Краснодарского края «Об утверждении государственной программы Краснодарского края "Развитие образования" (с изменениями на 14 августа 2020 года).

Региональный проект «Учитель будущего» направлен на внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций Краснодарского края. Озвучены основные позиции регионального проекта «Учитель будущего»: «Результаты реализации окажут существенное влияние на формирование условий и создание системы для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к разработке и реализации программ дополнительного профессионального образования педагогических работников, в том числе в форме стажировок».

Таким образом, на сегодняшний день проблема повышения квалификации педагогических работников является одной из самых актуальных в образовании. Причем повышение квалификации рассматривается не как единичный, периодически повторяющийся акт, а как непрерывная система мероприятий, выстроенная адресно, с ориентацией на различные категории педагогов, с учетом их профессиональных потребностей. Система мероприятий, направленная на повышение мастерства каждого педагога, на обобщение и развитие его творческого потенциала должна быть целостной, основанной на достижениях науки, передового опыта и анализе затруднений педагогов. Создание оптимальных условий для непрерывного повышения качества профессиональной подготовки, уровня общей и педагогической культуры педагогов, для их непрерывного роста – актуальные задачи научно-методического сопровождения педагогических кадров.

Правильное методическое сопровождение профессиональной деятельности обеспечивает повышение профессиональной компетентности педагога, способствует его самоорганизации, пропаганде инновационной деятельности, распространению передового опыта, повышению педагогического мастерства.

## ***1.2 Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта.***

### ***Федеральные документы:***

1. Конституция РФ.
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ст. 3, ст. 13, ст. 28, ст. 41).
3. Указ президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Национальный проект «Образование».
5. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы.
6. Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
7. Приказ Минтруда России № 422 н от 5 августа 2016 г.
8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 6 октября 2009 г. № 373 г. "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования".
9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 декабря 2010 г. № 1897 г. "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования".
10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 мая 2012 г. № 413 г. "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования".
11. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: (утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. № 413).
12. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29. 05.2015 №996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
13. Методические рекомендации для субъектов РФ по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме. (Письмо от 28 июня 2019 года зам.министра просвещения РФ М.Н.Раковой).

### ***Региональные документы:***

1. Закон Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае».
2. Концепция непрерывного педагогического образования Краснодарского края на 2015-

2020 годы.

3. Постановление от 5 октября 2015 года N 939 главы администрации (губернатора) Краснодарского края «Об утверждении государственной программы Краснодарского края "Развитие образования" (с изменениями на 14 августа 2020 года).

4.Соглашение о реализации регионального проекта «Учитель будущего» на территории Краснодарского края «5» февраля 2019 г. № 073-2019-Е50023-1.

5. региональный проект «Учитель будущего».

6. Проект «Движение вверх» на 2019 – 2021 гг., утвержден приказом ректора ГБОУ ИРО Краснодарского края от 26 февраля 2019 г. № 47/1.

**Муниципальные документы:**

1. Муниципальная программа муниципального образования Тимашевский район «Развитие образования на 2018-2022 годы».

2. Программа развития муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования» муниципального образования Тимашевский район на 2019-2024г.г..

3. Положение о муниципальной системе оценки качества образования муниципального образования Тимашевский район.

4. Муниципальное положение об организации инновационной деятельности образовательных организаций.

5.План научно-методического сопровождения инновационной деятельности образовательных организаций Тимашевского района.

6. Положение о муниципальной инновационной площадке.

7. Положение о муниципальной стажировочной площадке.

8. Положение о координационном совете.

***1.3. Проблема, решаемая в ходе инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы. Изучение и сравнительный анализ опыта реализации аналогичного проекта в РФ и Краснодарском крае.***

В ходе реализации инновационной деятельности предстоит решить ряд важных задач, касающихся профессионального роста педагогических работников системы образования. И вопрос здесь стоит не только в том, чтобы научить отдельно взятого педагога или педагогов одного района. Перед авторами проекта стоит задача найти механизмы повышения профессиональной квалификации целых профессиональных сообществ, используя при этом широкие возможности сетевого взаимодействия на основе новых технологий.

Процесс повышения квалификации сложен и представляет собой деятельность по преобразованию педагогической деятельности, что предполагает владение не столько

дисциплинарным специальным знанием, сколько надпредметным пониманием и соответствующими рефлексивными способностями. Такие качества не могут быть результатом традиционно построенного обучения, в котором обучающийся выступает пассивным потребителем разнообразной информации. Необходимо формировать особый тип учения педагогов, отвечающий, как минимум, двум требованиям:

- а) учение должно быть деятельностным;
- б) учение должно быть рефлексивным.

Содержанием рефлексии выступает сама учебная ситуация (модель реальной ситуации), поведение слушателя в ней, способы взаимодействия членов группы, изменения содержания и приемов мышления и деятельности в процессе обучения. Будучи рефлексивно выделенной в качестве ориентировочной основы деятельности в учебных ситуациях норма квалификации переносится обучающимся в конкретные педагогические ситуации и там реализуется.

Современная система непрерывного повышения квалификации должна обеспечивать:

- стабильную деятельность многоуровневой модели непрерывного повышения квалификации;
- рефлексивный характер деятельности педагога;
- реализацию системно-деятельностного подхода;
- практическую направленность процесса;
- рост удовлетворенности потребностей и запросов педагогов;
- повышение профессиональной компетентности и развитие личного мастерства;
- создание атмосферы поиска и сотрудничества.

К сожалению, традиционные формы повышения квалификации чаще всего не обеспечивают указанных требований, носят эпизодический характер, имеют слабую практическую направленность и не мотивируют педагогов к дальнейшему совершенствованию.

Кроме того, стратегия развития отечественного образования предъявляет качественно новые требования к деятельности методических служб и ставит новые ориентиры в их образовательных целях. Осуществляемые реформы в системе общего образования не могут быть реализованы успешно без изменения системы подготовки педагогов, а главное без их непрерывного профессионального совершенствования.

В настоящий момент авторами проекта видятся следующие **противоречия**:

- между необходимостью решения новых образовательных задач в условиях реализации национальных проектов в области «Образование», реализации стандартов нового поколения,

профессионального стандарта педагога и отсутствием системности методического обеспечения профессионального развития педагогических работников;

- между острой потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно эффективной ее реализацией через традиционно существующие формы повышения;
- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и отсутствием у большинства из них системных знаний, умений и навыков развивающего образования, недостаточным владением технологиями развивающего образования в рамках системно-деятельностного подхода;
- между имеющимся положительным опытом и использованием его путем трансляции в другие образовательные организации отдельно взятого муниципалитета или других районов края;
- между уровнем требований, предъявляемым к территориальным методическим службам и реальным состоянием их деятельности.

В большинстве случаев, анализ имеющихся проблем и противоречий показал необходимость создания единого пространства для роста профессионального мастерства педагогов и способности их работать в изменяющихся условиях.

В связи с этим возросла роль территориальных методических служб, направленная на создание организационно-методических условий повышения профессиональных компетенций педагогов в соответствии с новыми требованиями. Успех деятельности территориальной методической службы во многом зависит от кадрового ресурса, от профессиональной готовности специалистов и методистов к достижению новых целей и задач образования.

Между тем, в работе многих методических служб края отмечается недостаточный уровень методического потенциала в направлении сопровождения профессионального роста педагогов. Многие районные методические службы используют традиционные формы работы с педагогами, которые чаще всего не обеспечивают указанных требований, носят эпизодический характер, имеют слабую практическую направленность и не мотивируют педагогов к дальнейшему совершенствованию.

Основная проблема состоит в отсутствии системного подхода к организации непрерывного процесса повышения квалификации педагогов, имеющего адресную направленность и практическую ориентацию. Также наблюдается отсутствие сетевого взаимодействия между педагогическими сообществами разных муниципалитетов края. По сути, остается неиспользованным ресурс взаимного обогащения новыми техниками, методами и формами работы, замедлен процесс обмена передовым педагогическим опытом.

Данное противоречие заставило задуматься над проблемой построения такого образовательного пространства, которое бы позволило решать профессиональные вопросы, реализовать и повышать профессиональный уровень педагогов в условиях создания педагогического сетевого сообщества. Остро встала необходимость создания единого образовательного пространства для муниципальных методических служб в направлении повышения профессионального роста педагогов.

**Методологической основой для проекта стали:**

- культурологический подход (В.В. Краевский, И.Я. Лернер, М.Н. Скаткин), позволяющий рассмотреть научно-методическое сопровождение учителя в качестве составляющей общечеловеческой культуры;
- антропологический подход (Б.М. Бим-Бад, И.А. Колесникова, В.А. Слостенин, К.Д. Ушинский, и др.), рассматривающий учителя в диалектическом единстве филогенетических и онтогенетических процессов;
- системный подход (Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, В.И. Загвязинский, В.А. Краевский, В.А. Ясвин и др.), в основе которого лежит исследование научно-методического сопровождения профессионального роста учителя как целостного множества элементов в совокупности отношений и связей между ними, то есть рассмотрение объекта как системы;
- о свободном выборе как условии развития субъекта в образовании (К.А. Абульханова-Славская, В.С. Мухина, Н.Е. Веракса и др.);
- о личностно-профессиональном развитии личности педагога (М.В. Богуславский, С.Г. Вершловский, Л.Ф. Вязникова, С.И. Змеев, В.Ю. Кричевский, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Г.С. Сухобская и др.);
- о саморазвитии личности, развертывании ее внутренних потенций и ресурсов (О.С. Газман, Л.Н. Куликова и др.);
- о мотивации трудовой деятельности (В.Г. Асеев, В.Г. Леонтьев, Д. Макклелланд, С.Л. Рубинштейн и др.);
- о педагогическом сопровождении (Ю.В. Громыко, В.В. Давыдов, В.И. Слободчиков и др.);
- о теоретических основах управления образованием (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, А.М. Моисеев, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.);
- о современных подходах к организации научно-методической работы в образовательных учреждениях (В.И. Зверева, В.А. Кан-Калик, В.М. Лизинский, И.В. Никишина, В.П. Симонов, Л.И. Филатова, и др.).

Изучение и анализ реализации проектов по повышению квалификации педагогов и уровню профессиональных компетенций позволил отметить положительный опыт, который

приобрели образовательные организации и методические службы Краснодарского края (ТМС г. Краснодара, Сочи, Новороссийска, Геленджика, Ейского, Тимашевского, Каневского, Динского районов). Опыт деятельности методических сетей в рамках регионального проекта «Движение вверх» для методических служб Краснодарского края начал давать свои результаты.

Таким образом, обобщение результатов научных исследований, анализ психолого-педагогической литературы и изучение передовых практик образовательных учреждений Краснодарского края дают возможность констатировать, что изучение научно-методического сопровождения педагогов в условиях внедрения ФГОС, профессионального стандарта педагога, новой системы аттестации педагогических кадров остается актуальным на сегодняшний день. Существует практическая потребность образовательной практики и управленческих кадров образования в разработке качественно новой системы научно-методического сопровождения, обеспечивающей результативное повышение профессионального роста педагогов образовательных организаций.

***1.4. Результаты инновационной деятельности по теме проекта на момент участия в конкурсе (степень разработанности инновации с предоставлением перечня ранее изданных материалов – публикаций, методических разработок).***

Территориальная методическая служба Тимашевского района являлась краевой инновационной площадкой по теме «Организация сети муниципальных стажировочных площадок как средство непрерывного повышения квалификации педагогических работников».

В течение трех лет (2015-2018г.г.) в Тимашевском районе был разработан и реализован инновационный проект. В рамках проекта в районе организованы и функционируют муниципальные стажировочные площадки, цель которых – развитие профессиональных компетенций педагогов, непрерывное повышение квалификации в межкурсовой период.

В ходе инновации создали модель непрерывного педагогического образования в муниципалитете с опорой на стажировочные площадки. Каждая стажировочная площадка способствовала развитию ключевых компетенций, которые не только прописаны в квалификационных характеристиках и требованиях ФГОС, но и наиболее востребованы педагогами – это ИКТ-компетенции, проектно-исследовательские, здоровьесберегающие, оценочные, психолого-педагогические компетенции педагогов, применение системно-деятельностного подхода к организации образовательного процесса. Стажировки возникли на базах школ, имеющих передовой педагогический опыт или опыт инновационной

деятельности – МБОУ СОШ № 1, 2, 4, 5, 11, 13. Были сформированы рабочие группы педагогов-мастеров, которые осуществляли деятельность по развитию и формированию педагогических компетенций. Работа прежде всего была направлена на сопровождение молодых и начинающих педагогов.

В результате развертывания сети муниципальных стажировочных площадок, получили новую технологию методического сопровождения педагогов, основанную на практикоориентированном обучении и индивидуальной траектории развития.

Была сформирована нормативно-правовая база, регламентирующая деятельность стажировочных площадок; разработаны программы, рассчитанные на 1-1,5 года обучения по индивидуальным и групповым образовательным маршрутам. С помощью стажировочных площадок в районе стала возможна такая форма методического сопровождения как индивидуальный образовательный маршрут педагога. В ходе реализации инновации, получили новую технологию сопровождения педагогов на стажировочных площадках - *педагогическая мастерская*. Специалисты, работающие наставниками, получили статус «Педагог-мастер». Такая технология организации методической работы с педагогами и особенно с начинающими, обеспечивает стабильную и деятельностную модель непрерывного профессионального образования, повышение профессиональной компетентности и развитие личного мастерства.

За 3 года обучение на стажировках прошли около 80 молодых педагогов с опытом работы до 3-х лет. Для них разработаны «Журналы непрерывного профессионального роста», «Карта эффективности профессиональной деятельности педагога», модульные программы, сформирован банк диагностических методик.

Организовано взаимодействие между образовательными организациями района, ИРО, методическими службами других районов края. Стажировочные площадки стали востребованы не только молодыми учителями, но и другими педагогами района. Они являются системой быстрого реагирования на проблемные вопросы. На них активно проходили методические мероприятия – педагогические гостиные, мастер-классы, дискуссионные площадки, творческие лаборатории, проблемные семинары. На базах стажировочных площадок в течение 3-х лет проводились районные, зональные, краевые методические мероприятия – семинары, фестивали, педагогические мастерские.

Опыт работы был обобщен. Издано 7 сборников, опубликованы статьи в журналах «Педагогический вестник Кубани», «Кубанская школа», выпущено 24 методических пособия. Модель методического сопровождения была высоко оценена в крае, получила признание. В 2019 году методической службе Тимашевского района МБУ «Центру развития образования» присвоен статус Краевой ресурсный центр.

## **2. Программа инновационной деятельности.**

### ***2.1. Цель, задачи и перспективы реализации проекта.***

**Цель:** разработка и реализация комплексной сетевой модели научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок, обеспечивающей непрерывный процесс повышения квалификации педагогических работников.

#### **Задачи:**

- 1) Разработать нормативную базу, регламентирующую сетевое взаимодействие при реализации проекта;
- 2) Определить приоритетные направления повышения квалификации педагогических кадров;
- 3) Определить муниципальные стажировочные площадки по заданным направлениям, организовать методическое обеспечение деятельности стажировочных площадок;
- 4) Организовать процесс повышения квалификации педагогов на базе стажировочных площадок в рамках ресурсного центра;
- 5) Создать модель сетевого взаимодействия заинтересованных педагогических сообществ;
- 6) Разработать комплексную модель научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов;
- 7) Разработать технологию реализации деятельности комплексной модели сопровождения;
- 8) Осуществить опытно-экспериментальную проверку эффективности модели научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов с опорой на стажировочные площадки;
- 9) Описать инновационный опыт и представить его на краевом уровне;
- 10) Создать модель сетевого методического взаимодействия территориальных методических служб по проблеме повышения уровня профессиональных компетенций управленческих, руководящих и педагогических работников.

#### **Перспективы реализации проекта:**

- Обеспечена непрерывность процесса профессионального роста педагогических работников в рамках сетевого взаимодействия;
- Педагогические сообщества включены в практико-ориентированную деятельность стажировочных площадок - носителей актуального опыта;

- Повышен уровень профессиональных компетенций педагогов (умение проектировать, планировать, осуществлять целостный педагогический процесс, интегрируя содержание, технологии с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка, собственная педагогическая позиция, способность к рефлексии и т.д.);
- Сформированы потребности и способности значительной части педагогов к овладению технологиями исследования, методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга (оценка результатов освоения детьми метапредметных и предметных результатов);
  - Повышена мотивация педагогов к самообразованию и профессиональному росту;
  - Улучшено качество образовательного процесса в образовательных организациях;
  - Разработана система оценки педагогических компетенций;
  - Обеспечено тесное взаимовыгодное сотрудничество между муниципалитетами края, входящими в методическую сеть;
  - Получена модель единого образовательного пространства в рамках ресурсного центра;
  - Апробирована новая технология методического сопровождения профессионального роста педагогов.

## **2.2. Основная идея инновационного проекта.**

Новые требования, выраженные в концепции модернизации педагогического образования и закреплённые в профессиональном стандарте педагога, диктуют изменения в организационном и методическом сопровождении процесса повышения квалификации педагогических кадров. Обновленные цели системы российского общего образования повышают традиционные и создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. Кроме того, возрастает значимость сетевого взаимодействия как внутри муниципалитетов, так и между территориями Краснодарского края.

В законе «Об образовании в РФ» в ст. 15 сетевое взаимодействие определяется как использование ресурсов нескольких образовательных организаций для предоставления возможности освоения образовательных программ. Видение же данной проблемы на государственном уровне определил В.В. Путин, сказав, что «следует поддержать развитие сетевых педагогических сообществ, интерактивных методических кабинетов – словом, всего, что формирует профессиональную среду».

Поэтому, основной идеей проекта стало создание и апробация модели научно-методического сопровождения профессионального роста педагогических работников с

опорой на деятельность стажировочных площадок. Так как модель построена в рамках ресурсного центра, то она будет способствовать развитию профессиональных педагогических сообществ внутри методической сети.

Предполагаем, что внутри данной методической системы наиболее результативно будет организована работа по направлениям, связанным с поиском эффективных механизмов: 1) обновления содержания и технологий обучения в условиях реализации национальных проектов; 2) создание внутренних систем оценки качества образования; 3) повышения профессионального уровня педагогов в решении вопросов освоения современных технологий обучения на системно-деятельностной основе и оценивания образовательных достижений; 4) создания системного сетевого взаимодействия.

Все эти направления станут возможными при активном участии в этом процессе территориальных методических служб, при их грамотном научно-методическом сопровождении педагогических кадров. Целенаправленная методическая работа с педагогами является эффективным ресурсом повышения качества образования.

*Методическое сопровождение* – это процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов. Главное в методическом сопровождении - оказание реальной, действенной помощи педагогу.

В основе нашего проекта заложена идея создания такого образовательного пространства, которое бы обеспечило непрерывное и системное повышение квалификации. Это комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях передового, педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, ориентирован на повышение творческого потенциала, на повышение качества и эффективности образовательной деятельности.

Существующая методическая система работы с педагогами не позволяет в полной мере решать поставленные задачи в силу ориентированности на еще не сдающую своих позиций знаниевую парадигму, которая редуцирует развитие личности к формированию когнитивно-операционного опыта. В связи с этим проблема научно-методического сопровождения профессионального роста учителя остается актуальной.

Решение данной проблемы во многом зависит от деятельности муниципальной методической службы как организатора методической работы в муниципалитете. В настоящее время задача методической службы района - создать условия для максимальной самореализации и развития творческого потенциала учителя, повышение его

профессиональной компетентности. Разработка и апробация системы методической работы, позволяющей учителям пройти стажировку и обучение на базах инновационных площадок позволит повысить и уровень профессиональной подготовки педагогов.

В основе модели научно-методического сопровождения лежит идея развертывания сети стажировочных площадок, с помощью которых будет решена проблема адресного и практически ориентированного процесса повышения квалификации педагогов. Площадки представляют собой систему быстрого реагирования на проблемные вопросы в организации образовательного процесса. Стажировка как форма образовательной деятельности направлена на формирование и совершенствование профессиональных компетентностей стажёров посредством включения их в практику образовательной организации, на базе которой организуется стажировка. Данная форма создает условия для проектирования стажерами на основе изученного инновационного опыта собственных вариативных моделей профессиональной деятельности, адаптированных к условиям конкретной образовательной организации. Стажировка носит, как правило, индивидуальный характер и предусматривает: самостоятельную теоретическую подготовку; приобретение профессиональных и организаторских навыков; изучение организации и технологии того или иного процесса; непосредственное участие в образовательном процессе; работу с нормативной и другой документацией; выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублёра); участие в совещаниях, деловых встречах и др.

С другой стороны, наблюдается отсутствие сетевого взаимодействия между муниципальными методическими службами. Сетевое взаимодействие в современных условиях развития образования мы рассматриваем как инструмент эффективного позиционирования инновационных образовательных практик в широких образовательных сообществах с целью расширения ресурсного обеспечения, распространения положительного педагогического опыта, а также оказания методической помощи образовательным организациям.

В этом случае, сетевое взаимодействие и обмен передовым педагогическим опытом будет являться одним из инструментов повышения квалификации работников системы образования. Благодаря такому сотрудничеству будет организован процесс непрерывного профессионального роста педагогических работников муниципальных образований Краснодарского края – участников методической сети.

Осуществление данного проекта позволит разработать и проверить на практике одну из моделей повышения квалификации педагогических работников на основе сетевого взаимодействия муниципальных методических служб. Востребованность такой модели

назрела давно, о необходимости ее создания неоднократно говорилось на краевых совещаниях и семинарах, администрацией края и министерством образования, науки и молодежной политики поставлена задача более полного использования инновационного потенциала в решении задач профессионального роста. Различные шаги в этом направлении совершаются, и данный проект может органично вписаться в процесс модернизации системы повышения квалификации педагогических работников Краснодарского края.

Такая работа позволит в течение ближайших лет при наименьших затратах максимально удовлетворить потребности образовательных организаций в повышении квалификации педагогических работников.

Решение этих вопросов возможно при тесном взаимодействии территориальных методических служб края под руководством ГБОУ Институт развития образования Краснодарского края. Взаимодействие будет осуществляться через создание краевого ресурсного центра и трансляцию наработанного опыта посредством организации коллективного наставничества для территориальных методических служб с недостаточно реализованным методическим потенциалом.

### ***2.3. Описание продуктов инновационной деятельности.***

Продуктами инновационной деятельности станут:

1. Пособия, описывающие комплексную модель научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов и структурные компоненты целостной системы.
2. Методические рекомендации организации модели научно-методического сопровождения повышения квалификации в условиях деятельности стажировочных площадок.
3. Модульные программы стажировочных площадок.
4. Комплексы диагностических методик.
5. Методические рекомендации по использованию педагогических технологий, способствующих формированию и развитию базовых компетенций педагогов.
6. Дорожные карты трансляции инновационного опыта.
7. Методические пособия по организации и реализации деятельности стажировочных площадок.
8. Методические сборники по итогам проведенных краевых и зональных мероприятий.

### ***2.4. Описание целевых групп, на которые они ориентированы.***

Полученные в ходе инновационной деятельности продукты будут адресованы территориальным методическим службам Краснодарского края, руководителям и

администрации образовательных организаций, педагогическим сообществам и объединениям.

Территориальные методические службы имеют разноплановую структуру и не всегда обладают достаточным потенциалом для организации на территории своих муниципалитетов открытой системы, обеспечивающей непрерывность педагогического образования. Данный проект позволит внедрить модель методического сопровождения. Описание модели и технологии ее внедрения, методические рекомендации по реализации данного направления позволят ТМС построить работу и перенять положительный опыт организации стажировок для педагогов.

Руководители и заместители руководителей образовательных организаций, методисты ОО смогут внедрить имеющуюся практику в работу своей образовательной организации.

Педагогические сообщества познакомятся с положительным опытом работы, смогут пройти обучение на базах стажировочных площадок и повысить свой профессиональный уровень.

### **3. Состав работ.**

#### ***3.1. Формирование нормативных правовых и организационно-методических условий системной инновационной деятельности.***

В целях обеспечения нормативно-правовых условий для осуществления системной инновационной деятельности будут созданы нормативные акты, регламентирующие работу сети, и дополнены нормативные акты, направленные на организацию образовательных мероприятий:

- Положение о ресурсном центре;
- Положение о сетевом взаимодействии методических служб по теме «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок»;
- Положение о стажировочной площадке»;
- Модульные программы стажировочных площадок;
- Положение о муниципальной инновационной площадке;
- Приказ о создании координационного совета;
- Приказы о создании рабочих групп;
- Договоры о сетевом взаимодействии.

Организационно-методические условия включают:

- Создание координационного совета с функциями и полномочиями координатора инновации;
- Создание материально-технической базы организаций, на которых развернется

деятельность стажировок;

- Определение педагогов-мастеров, входящие в рабочие группы стажировочных площадок, подготовка их к инновационной деятельности;
- Прохождение модульных курсов повышения квалификации пед.работниками, входящими в рабочие группы стажировочных и опорных площадок;
- Заключение договоров о сетевом взаимодействии с методическими службами Краснодарского края;
- Формирование диагностического и методического инструментария определения профессиональных компетенций педагогов;
- Разработка модульных программ стажировочных площадок по темам: «Формирование методических компетенций педагогов», «Развитие проектно-исследовательских компетенций», «Развитие компетенций педагогов в оценке качества образования», «Ступеньки успеха: психолого-педагогические компетенции», «Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика», «ИКТ-компетенции», «Формирование здоровьесберегающих компетенций педагогов», «Компетенции в области проектирования предметно-развивающей среды».
- Создание информационных ресурсов в сети «Интернет» для поддержки работы методической сети.

### ***3.2. Мероприятия, направленные на реализацию проекта.***

НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ	
	Мероприятия	Целевая аудитория
Создание проекта, описание его модели, структурных компонентов, технологии	Руководитель проекта, координационный совет	Разработать и описать основную идею, цели, задачи и направления деятельности инновационного проекта
Создание координационного совета по внедрению инновации	Руководитель проекта, руководители ТМС, входящих в методическую сеть	Создать координационный совет по инноватике
Определение и организация стажировочных и опорных площадок	Руководитель ТМС, руководители ОО	Организовать на базах ОО стажировочные и опорные площадки – участники проекта
Создание рабочих групп по внедрению и реализации проекта	Руководитель проекта, руководители ТМС, входящих в методическую сеть, руководители стажировочных и опорных площадок	Сформировать рабочую группу из числа творческих, инициативных педагогов

НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	СОЗДАНИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ	
Мероприятия	Целевая аудитория	Задачи
Разработка и защита инновационного проекта по теме «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок»	Руководитель инновационного проекта, авторы проекта	Разработать и представить инновационный проект
Создание нормативно-правовой базы	Руководитель инновационного проекта, руководители стажировочных и опорных площадок, руководители ОО	Создать нормативно-правовую базу, регламентирующую деятельность
Создание дорожной карты реализации КРЦ	Руководитель инновационного проекта, руководители стажировочных и опорных площадок	Разработать дорожную карту реализации инновации
Создание программ стажировочных площадок	Руководители стажировочных и опорных площадок	Разработать программы стажировок педагогов
НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	АНАЛИТИКО – ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
Мероприятия	Целевая аудитория	Задачи
Анализ деятельности ТМС	Специалисты «Центров развития образования», методисты	Анализ состояния деятельности методических служб, входящих в сеть по заданному направлению
Мониторинг эффективности методической деятельности по сопровождению профессионального развития педагогов	Специалисты «Центров развития образования», методисты	Разработать и внедрить мониторинги эффективности деятельности ТМС
Диагностика уровня профессиональных компетенций педагогов	Педагогические и руководящие кадры	Диагностировать уровень профессиональных компетенций педагогов
НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
Мероприятия	Целевая аудитория	Задачи
Создание информационно-методических условий	Руководитель проекта, специалисты, педагогические работники	Организовать возможность повысить уровень педагогов с помощью методического обеспечения.
Проведение методических мероприятий	Педагогические работники	Повысить уровень профессиональных компетенций

		педагогов, повысить квалификацию специалистов
Организация обучения на стажировочных площадках	Педагогические работники	Повысить уровень профессиональных компетенций педагогов
Организация дистанционных мероприятий с использованием интерактивных технологий	Педагогические работники	Повысить уровень профессиональных компетенций педагогов через интерактивные платформы взаимодействия
<b>НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	<b>ОБОБЩЕНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ПЕРЕДОВОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА</b>	
<b>Мероприятия</b>	<b>Целевая аудитория</b>	<b>Задачи</b>
Разработка методических рекомендаций по организации деятельности ресурсных центров для дальнейшего использования в крае	Специалисты и методисты, руководители базовых ОО	Систематизировать имеющийся опыт. Разработать методические рекомендации по организации деятельности ресурсного центра
Выставка методических материалов «Лучшие педагогические и инновационные практики»	Руководители стажировочных площадок, педагоги-мастера, педагогические работники ОО	Обобщить и распространить опыт работы. Создать методические пособия по обобщению инновационных практик
Публикация статей по проблеме повышения квалификации педагогов	Специалисты и методисты, руководители базовых ОО	Опубликовать опыт инновационной деятельности и распространить среди профессиональных сообществ
Выпуск методических пособий, сборников, методических бюллетеней из опыта работы краевого ресурсного центра	Руководители стажировочных площадок, педагоги-мастера, педагогические работники ОО	Транслировать инновационный опыт работы

#### **3.4. Мероприятия по внедрению и распространению инновационных практик.**

№	Деятельность	Сроки	Ожидаемый результат
<b>Диагностическая деятельность</b>			
1.	Создание мониторинга инновационной деятельности	Январь 2022	Создан диагностический инструментарий
<b>Теоретическая деятельность</b>			
1.	Разработка пакета нормативных актов, регламентирующих деятельность инновационной площадки	Февраль-май 2021	Создана нормативно-правовая база

2.	Создание и описание модели научно-методического сопровождения педагогов	Январь 2022	Представлена новая модель непрерывного педагогического образования
3.	Формирование новой технологии деятельности ТМС в условиях активного функционирования стажировочных площадок	Февраль 2023	Разработана новая технология методического сопровождения педагогов
<b>Практическая деятельность</b>			
1.	Создание условий для инновационной деятельности стажировочных и опорных площадок	до января 2021 г.	Созданы условия для функционирования стажировочных площадок на базах ОО
2.	Организация сетевого взаимодействия	В течение периода	Организовано сетевое взаимодействие между ТМС, ОО и педагогическими сообществами
3	Организация обучения педагогов на стажировочных площадках	В течение периода	Повышен уровень квалификации педагогических кадров
<b>Методическая деятельность</b>			
1.	Разработка методических пособий для специалистов ТМС, администрации ОО и педагогов	В течение периода	Создана база методических и дидактических разработок
2.	Обобщение передового педагогического опыта	В течение периода	Описан и обобщен опыт инновационной деятельности, внесен в краевой банк ППО
<b>Трансляционная деятельность</b>			
1.	Проведение районных и зональных семинаров по проблеме	В течение периода	Распространение идеи инновационного проекта
2.	Издание статей, сборников по инновационному опыту	В течение периода	Изданы методические пособия, статьи, сборники

#### **4. Модель авторской методической сети.**

##### **4.1. Цели и задачи сетевого взаимодействия, количество и состав участников.**

**Цель:** развитие сетевого взаимодействия заинтересованных педагогических сообществ в рамках ресурсного центра; формирование и совершенствование профессиональных компетентностей руководящих и педагогических работников образовательных организаций края посредством трансляции и освоения передового педагогического опыта в деятельность территориальных методических служб с недостаточно реализованным методическим потенциалом.

### ***Задачи сетевого взаимодействия:***

- обеспечение научно-методического и информационного сопровождения процесса профессионального роста педагогов через создание системы непрерывного повышения квалификации в условиях краевого ресурсного центра;
- создание модели сетевого методического взаимодействия территориальных методических служб по проблеме повышения уровня профессиональных компетенций управленческих, руководящих и педагогических работников;
- информационно-методическое сопровождение территориальных методических служб с недостаточно реализованным методическим потенциалом;
- повышение профессионального роста педагогических работников в условиях организованной работы на стажировочных площадках;
- развитие инновационных процессов в организационно-методическом сопровождении методической системы края по заявленному направлению;
- обобщение опыта сетевого взаимодействия на уровне края.

### ***Количество и состав участников.***

В методическую сеть вошли территориальные методические службы, с которыми заключены соглашения о сотрудничестве и сетевом взаимодействии - Калининский район, Брюховецкий, Приморско-Ахтарский, Каневской, Ейский, Ленинградский районы, г-к Анапа, г. Горячий Ключ.

Соглашения о сотрудничестве подписаны с ГБОУ ДО Институтом развития образования Краснодарского края, Кубанским государственным университетом, ЧОУ «Персонал-Ресурс», готовятся документы о подписании взаимодействия с филиалом КубГУ в г. Славянске-на-Кубани.

Взаимодействие происходит на разных уровнях: между территориальными методическими службами, специалистами и методистами ТМС, между образовательными организациями, руководящими и педагогическими работниками.

Планируем, что взаимодействие внутри сети будет расширяться. Это не только взаимодействие между методическими службами, образовательными организациями, но и по мере роста партнерских отношений педагогические сообщества смогут образовать свои сети – например, учителя - предметники, дошкольные работники, педагоги дополнительного образования и т.д.

4.2. *Схема, формы и методы сетевого взаимодействия (совместные события, проекты, совместная учебно-познавательная, исследовательская, творческая деятельность и пр.).*

### ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



### ТЕХНОЛОГИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



Формы организации сетевого взаимодействия будут включать совместную познавательно-педагогическую деятельность, направленную на повышение квалификации

педагогических работников. Как показала практика, методическое сопровождение только тогда дает положительный результат, когда организовано с применением активных и интерактивных форм обучения – практико-ориентированные семинары, конференции, деловые игры, педагогические мастерские, фестивали, постоянно действующие выставки, методические недели, брифинги, педагогические панорамы и т.д.

Наиболее перспективными в плане развития центров сетевого взаимодействия нам видятся *стажировочная площадка и сетевые педагогические объединения*.

*Стажировочная площадка* — общеобразовательная организация, имеющая инновационные наработки и осуществляющая деятельность, направленную на развитие профессиональной компетентности педагогических работников и специалистов органов управления образованием (стажеров) в форме стажировки по актуальным проблемам в сфере образования.

Деятельность стажировочных площадок, направленная на повышение компетентности педагогических работников посредством включения их в практику образовательного учреждения, возможна при широком взаимодействии с социальными партнерами. Предполагается, что стажировка педагогов и их профессиональное совершенствование будет проходить при тесном взаимодействии всех образовательных организаций Тимашевского района и других районов, входящих в методическую сеть.

*Сетевое педагогическое объединение* — группа методических объединений педагогов, работающих по смежной тематике или целенаправленно и систематически обменивающихся инновационным опытом в рамках сетевого взаимодействия.

Создание сетевых образовательных сообществ, на наш взгляд, позволит эффективно задействовать и внешние ресурсы — самообразование, участие в работе сетевых объединений педагогов, курсовую подготовку, стажировку в базовых школах.

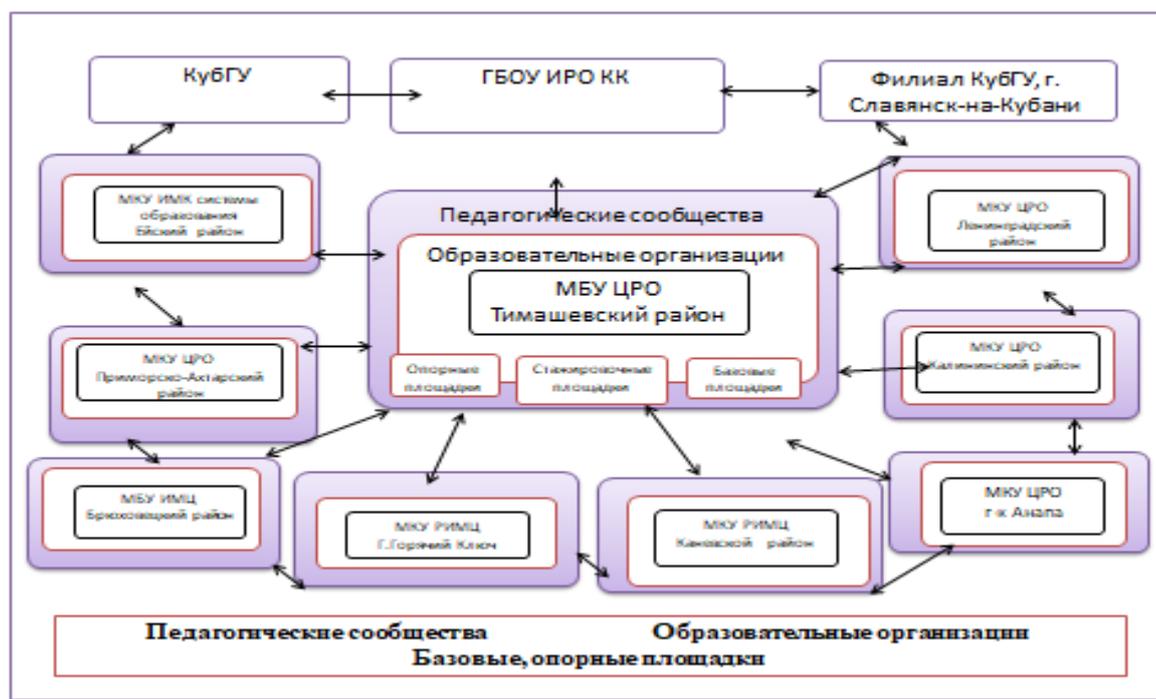
Использование активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер процесса повышения квалификации, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании. Различные формы работы с педагогами позволяют в короткий промежуток времени добиться реализации поставленных задач, и в дальнейшем "прожитый опыт" эффективно применять не только в отношении себя, но и, модифицируя его, использовать в учебно-воспитательном процессе.

#### ***4.3 Количество организаций, учреждений, муниципалитетов, вовлеченных в сеть.***

- Предполагается, что в ходе реализации проекта будет вовлечено в сеть 13 организаций:
- ГБОУ Институт развития образования Краснодарского края;
  - Кубанский государственный университет;

- ЧОУ «Персонал-Ресурс»;
- филиал КубГУ в г. Славянске-на-Кубани;
- территориальные методические службы: Калининский район, Брюховецкий, Приморско-Ахтарский, Каневской, Ейский, Ленинградский районы, г-к Анапа, г. Горячий Ключ.

### УЧАСТНИКИ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



#### 4.3. Содержание и формы реализации сетевых мероприятий (конференции, вебинары, мастер-классы и пр.).

К основным формам сетевого взаимодействия можно отнести: - обмен опытом с коллегами, - доступ к цифровым педагогическим ресурсам, - совместные заседания методических объединений педагогов, - методические семинары, конференции, - отработка теоретических вопросов, - мастер – классы, - индивидуальные консультации и групповые занятия, - организация работы проблемных и творческих групп, - совместные образовательные события,- занятия на стажировочных площадках, - профессиональные конкурсы.

Содержание деятельности направлено на повышение профессиональных компетенций педагогов:

- развитие психолого-педагогических компетенций;
- развитие проектно-исследовательских компетенций;
- формирование оценочных компетенций;
- развитие методических компетенций;
- компетенции в области ИКТ и цифровых технологий;

- здоровьесберегающие компетенции.

Содержание деятельности будет осуществляться по направлениям: организационное, аналитики-диагностическое, организационно-методическое, нормативно-правовое обеспечение, обобщение и распространение передового педагогического опыта.

#### ***4.5. Нормативные акты, регулирующие сетевое взаимодействие.***

1. Приказ ГБОУ ИРО Краснодарского края № 47/1 от 26.02.2019 г. "Об утверждении проекта «Научно-методическое сопровождение непрерывного развития профессионального мастерства сотрудников территориально-методических служб в условиях научно-методического пространства» на 2019 – 2021 гг."

2. Приказ ГБОУ ИРО Краснодарского края № 25 от 31.01.2019 "Об утверждении положения о краевом ресурсном центре общего образования" .

3. Договоры о сетевом взаимодействии с территориальными методическими службами.

4. Дорожная карта трансляции инновационного опыта по направлению «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок».

5. Положение о ресурсном центре.

6. Положение о стажировочной площадке.

7. План мероприятий методической сети.

#### ***4.6. План развития и поддержки методической сети.***

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Дата</b>	<b>Целевая группа</b>
1	Установочные семинары для специалистов и методистов ТМС	ежегодно	Специалисты и методисты ТМС
2	Обучающие семинары	Один раз в квартал	Специалисты и методисты ТМС, руководители стажировочных площадок
3	Конференции, модельные семинары, форумы	3 раза в год	Специалисты и методисты ТМС, руководящие и педагогические работники
4	Размещение информационного материала на сайте	1 раз в месяц	Педагогические работники
5	Практико-ориентированные семинары, педагогические гостиные, «круглые» столы, др.	1 раз в месяц	Педагоги ДОУ, учителя, педагоги доп.образования
6	Занятия на стажировочных	В течение	Молодые педагоги

	площадках	периода	
7	Педагогические мастерские. Мастер-классы	В течение периода	Молодые педагоги
8	Проведение совместных мероприятий по обмену опытом	4 раза в год	Руководящие и педагогические работники
8	Выставки, фестивали	2 раза в год	Педагогические сообщества
9	Взаимопосещение методических мероприятий	В течение периода	Специалисты и методисты ТМС, руководящие и педагогические работники
10	Создание ассоциаций педагогов внутри методической сети	В течение периода	Специалисты и методисты ТМС, руководящие и педагогические работники

### 5. Ожидаемые результаты.

№	Минимальные требования	Предложение участника конкурса
1.	Формирование комплекта продуктов инновационной деятельности в рамках выбранного проекта, в том числе методических разработок, программ, диагностических инструментов, методических комплектов, моделей, результатов апробаций и пр. в форме типовых документов, пособий, технологических карт и пр. (не менее 3-х продуктов).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методические рекомендации организации модели научно-методического сопровождения повышения квалификации в условиях деятельности стажировочных площадок.</li> <li>2. Модульные программы стажировочных площадок.</li> <li>3. Комплексы диагностических методик.</li> <li>4. Методические рекомендации по использованию педагогических технологий, способствующих формированию и развитию базовых компетенций педагогов.</li> <li>5. Методические пособия по организации и реализации деятельности стажировочных площадок.</li> <li>6. Методические сборники по итогам проведенных краевых и зональных мероприятий.</li> </ol>
2.	Проведение зональных и краевых семинаров (вебинаров), посвященных практике инновационной деятельности в рамках проекта (не менее 3-х).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конференция «Эффективные практики повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих работников». Обмен опытом.</li> <li>2. Модельный семинар для методистов и специалистов методических служб по теме «Национальные проекты в образовании. Региональный проект «Учитель будущего».</li> <li>3. Краевой модельный семинар «Современные технологии в работе</li> </ol>

		учителя. Опыт применения лучших практик»
3.	Отчет о реализации плана-графика (не менее 3-х)	Отчеты в течение 3-х лет
4.	Создание авторской методической сети (не менее 1; не менее 5 участников).	Создание методической сети – 8 территориально-методических служб
5.	Организация повышения квалификации (не менее 41% педагогов образовательных организаций (не менее 20% для специалистов УО/ТМС), прошедших курсы повышения квалификации по теме инновационной деятельности).	Повышение квалификации методистов ТМС и руководителей стажировочных площадок

## 6. План-график выполнения работ.

Год выполнения	Перечень мероприятий	Срок выполнения (начало-завершение)
<b>2020</b>	Создание рабочей группы (Координационного совета)	Август-сентябрь 2020
	Проведение заседаний Координационного совета	4 раза в год
	Разработка и утверждение плана работы инновационной площадки	Август 2020
	Подписание партнерских соглашений между краевым ресурсным центром и ТМС с недостаточным методическим потенциалом по направлению профессионального роста педагогов	Сентябрь 2020
	Определение стажировочных площадок на базах образовательных организаций	Август-сентябрь 2020
	Формирование нормативно-правовой базы	В течение года
	Анализ деятельности ТМС за последние 2 года (планы работы, модели сопровождения педагогов, нормативно-правовые документы, регламентирующие работу метод.служб)	Сентябрь-октябрь 2020
	Проведение диагностики уровня профессиональных компетенций педагогов ОО	Октябрь – декабрь 2020
	Формирование банка документов федерального, регионального, муниципального уровней (законы, указы, распоряжения, приказы, положения, постановления, программы)	В течение года
	Разработка и корректировка программ стажировочных площадок	Октябрь-декабрь 2020
	Модельный семинар для методистов и специалистов методических служб по теме «Национальные проекты в образовании. Региональный проект «Учитель будущего»	Октябрь 2020
	Занятия на стажировочной площадке «Методическая предметная компетентность педагога»	Октябрь – ноябрь 2020

	Практико-ориентированный семинар на базе краевой инновационной площадки «Использование ИКТ-технологий для внутреннего мониторинга эффективности учебной деятельности»	Ноябрь 2020
	Консультация «Организация и проведение диагностики профессиональных компетенций педагогов»	Октябрь- ноябрь 2020
	Консультация «Организация муниципальных стажировочных площадок как средство повышения профессиональных компетенций педагогов»	Декабрь 2020
<b>2021</b>	Проведение мониторинга эффективности педагогической деятельности работников ОО	2 раза в год
	Проведение мониторинга эффективности методической деятельности «Центров развития образования» по сопровождению профессионального развития педагогов	2 раза в год
	Посещение муниципальных методических мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогических работников.	В течение периода
	Практико- ориентированный семинар «Организация инновационной деятельности ОО» на примере опыта работы краевой инновационной площадки МБОУ СОШ № 1	Январь 2021
	Организация работы стажировочных площадок	Январь – ноябрь 2021
	Консультация «Использование активных и интерактивных форм методического сопровождения педагогов»	Февраль 2021
	Педагогическая ассамблея «Школа как точка пересечения взрослых и детей, физического и виртуального пространства»	Март 2021
	Педагогический флешмоб «Активные и интерактивные формы методического сопровождения педагогических кадров»	Апрель 2021
	Методическая мастерская «Разработка и апробация комплексной системы оценки качества образования в ДОО на основе шкалы развивающей оценки образовательной среды (методика ECERS-R)» (на базе опорной площадки МБДОУ д/с № 7)	Май 2021
	Разработка карт эффективности деятельности КРЦ по направлениям – мониторинг эффективности совместной деятельности	Май 2021
	Публикация статей по проблеме повышения квалификации педагогов	В течение периода
	Практико-ориентированный семинар «Профессиональная компетентность педагогических работников в освоении и реализации требований ФГОС ДОО»	Сентябрь 2021
	Педагогическая гостиная «Создание условий повышения квалификации педагогических работников в муниципалитете»	Октябрь 2021
	Круглый стол «Работа территориальной методической службы по организации методических	Ноябрь 2021

	недель»	
	Консультация «Применение нетрадиционных методов и приемов в работе ТМС	Декабрь 2021
<b>2022</b>	Организация работы стажировочных площадок	Январь – ноябрь 2022
	Педагогический марафон. Мастер-классы педагогов – победителей и призеров профессиональных конкурсов.	Январь 2022
	Деловая игра «Педагогическое проектирование» (на базе стажировочной площадки МБОУ СОШ № 2)	Январь 2022
	Фестиваль педагогических идей «Современные образовательные технологии в работе учителя». Открытые уроки.	Февраль 2022
	Создание сетевых сообществ педагогов в рамках методического сопровождения по направлению «Профессиональный рост педагогов»	Март – апрель 2022
	Совместный педагогический совет «Профессиональный стандарт педагога как вектор профессионального развития. Пути повышения квалификации педагогических работников»	Апрель 2022
	Практический семинар «Проектирование развивающей предметно-пространственной среды в ДОО»	Май-июнь 2022
	Практические занятия педагогов-мастеров для различных категорий педагогических работников «Формирование профессиональных компетенций педагогических работников»	В течение периода
	Проведение дистанционных консультаций с применением Интернет-ресурсов	В течение периода
	Методический фестиваль «Непрерывное повышение квалификации педагогических работников. Идеи, находки, опыт»	Сентябрь 2022
	Модельный семинар «Развитие проектных компетенций педагогов. Применение проектно-исследовательской деятельности в работе»	Октябрь 2022
	Педагогическая мастерская «Использование здоровьесберегающих технологий в педагогической практике»	Ноябрь 2022
	Использование интернет-ресурсов в контрольно-аналитической деятельности педагогов и руководителей ДОУ	Декабрь 2022
	Систематизировать имеющийся опыт. Разработать методические рекомендации по организации деятельности ресурсных центров для дальнейшего использования в крае	В течение периода
Публикация статей по проблеме повышения квалификации педагогов	В течение периода	
Выпуск методических пособий, сборников, методических бюллетеней из опыта работы краевого ресурсного центра	Апрель 2020-июнь 2021	

<b>2023</b>	Краевой семинар «Индивидуальный образовательный маршрут как средство повышения профессиональных компетенций педагога»	Январь 2023
	Психолого-педагогическая конференция «Личностный рост педагога в рамках сетевого взаимодействия»	Февраль 2023
	Практико-ориентированный семинар «Формирование профессиональных компетенций педагогов через организацию муниципальной сети стажировочных площадок»	Март 2023
	Фестиваль инновационных идей «Инновационная деятельность на базе образовательных организаций – одна из форм профессионального роста педагогов». Из опыта деятельности инновационных площадок ДОО.	Апрель 2023
	Выпуск методических пособий, сборников, методических бюллетеней из опыта работы краевого ресурсного центра	Апрель 2023-июнь 2023
	Конференция «Эффективные практики повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих работников». Обмен опытом.	Сентябрь 2023
	Выставка методических материалов «Лучшие педагогические и инновационные практики»	Октябрь 2023
	Обобщить опыт работы краевого ресурсного центра по теме «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагога в условиях деятельности стажировочных площадок»	Сентябрь-декабрь 2023

## **7. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационной программы. Материально-техническая база.**

Успешная реализация проекта и достижение поставленных целей предполагают достаточное обеспечение материально-техническими, финансовыми и кадровыми ресурсами образовательные организации, являющиеся стажировочными и опорными площадками.

Повышение квалификации руководителей стажировочных и опорных площадок, педагогов-мастеров и привлечение специалистов высшей школы потребуют определенных затрат и дополнительного финансирования.

Обновление и корректировка материально-технической базы стажировочных площадок и ресурсного центра потребуют вложения дополнительных средств на приобретение необходимого оборудования, интерактивной техники и пособий. Также потребуется оборудованный кабинет для работы информационно-методического центра мониторинга и сопровождения стажировки педагогических работников.

Расходы на проведение мероприятий будут осуществляться по соответствующим статьям финансирования основной деятельности учреждений.