

ЗАЯВКА

НА ПОЛУЧЕНИЕ СТАТУСА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ

Частному общеобразовательному учреждению «Образовательный комплекс «Точка будущего»

города Иркутска

1. СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ-СОИСКАТЕЛЕ

1.1 Наименование организации-соискателя:

Полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом:
Частное общеобразовательное учреждение «Образовательный комплекс «Точка будущего»

Сокращенное наименование: ЧОУ «Точка будущего»

Дата создания образовательной организации: 4 июня 2019 г.

1. ФИО и должность руководителя организации-соискателя:

Директор: Астраханцев Максим Павлович

2. Юридический адрес, почтовый адрес (адрес места нахождения), субъект Российской Федерации, муниципальное образование, населенный пункт:

Учредитель ЧОУ: Автономная некоммерческая организация Центр содействия воспитанию и социальной интеграции детей «Точка будущего», сокращенное наименование АНО «Точка будущего»

Адрес: 123112, город Москва, Набережная Пресненская, дом 6, строение 2, эт/пом/ком 39/1/15

Фактический адрес: (место осуществления образовательной деятельности): 664007, Иркутская область, Г.О. ГОРОД ИРКУТСК, Г ИРКУТСК, УЛ БАЙКАЛЬСКАЯ, СТР. 408

Функции управления юридическим лицом осуществляет: директор Белянова Ирина Владимировна

Место нахождения: г. Иркутск

3. Контактный телефон:

[+7\(495\)989-70-88](tel:+7(495)989-70-88)

[+7\(495\)989-70-89](tel:+7(495)989-70-89)

E-mail: bf@noviy-dom.org

4. Официальный сайт: <https://точкабудущего.рф/> Ссылка на раздел официального сайта организации- соискателя с информацией о проекте (программе) (информация на сайте должна соответствовать информации, представленной в заявке).

5. Решение органа самоуправления организации-соискателя на участие в реализации проекта (программы).

6. Уровень образования, на развитие которого направлен проект (программа). Ссылка на устав организации-соискателя, в соответствии с которым организация-соискатель осуществляет образовательную деятельность по образовательным программам соответствующего уровня образования:

https://точкабудущего.рф/static/documents/doc/Устав_ЧОУ_Точка_будущего.pdf

Инновационный методический проект «Матрица педагогического успеха» направлен на организацию профессионального взаимодействия и взаимообучения педагогов, осуществляющих

педагогическую деятельность на различных уровнях общего образования: ДОО, НОО, ООО, СОО.

7. Опыт успешно реализованных проектов (программ) организации-соискателя, включая опыт участия в федеральных, целевых, государственных, региональных и международных программах

№ п/п	Наименование проекта (программы)	Год реализации проекта/участия в программе	Виды работ, выполненные организацией-соискателем в рамках проекта/программы
	Методический проект «Матрица педагогического успеха»	2021-2026	<ol style="list-style-type: none">Работа творческих проектировочных групп – наработки в виде публикаций и мастер-классов.Система наставничества – 70 пар педагогов получили успешный опыт.Ежегодный открытый лекторий – материалы открытого лектория хранятся в системе MOODLE, доступны для любого педагога, прошедшего регистрацию по приглашению-ссылке.Единый методический день (октябрь 2021 г.) – более 40 мастер-классов и мероприятий по обмену педагогическим опытом.Байкальская методическая школа (август 2022 г.) – выездная программа повышения квалификации по 2 направлениям для педагогов, чья профессиональная активность была отмечена администрацией ОК «Точка будущего».

2. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА (ПРОГРАММЫ)

1. Наименование проекта (программы) организации-соискателя: методический проект «Матрица педагогического успеха»

2. Период реализации проекта (программы): 2021-2026 гг.

3. Направление деятельности инновационной площадки, в рамках

которого реализуется представленный проект (программа): Современная школа – обеспечение возможности профессионального развития педагогических работников.

4. Цель (цели) проекта (программы): создание научно-методической системы, направленной на непрерывное профессиональное развитие и саморазвитие творческого и инновационного потенциала педагогического коллектива ЧОУ «Образовательный комплекс «Точка будущего» (ОК «Точка будущего») через организацию системы профессионального взаимодействия.

5. Задача (задачи) проекта (программы):

1. Совершенствование кадровой политики ОК, повышение профессиональной компетентности педагогических работников ОК в соответствии с современными требованиями.

2. Решение актуальных педагогических проблем в рамках научно-методической инновационной деятельности, поиск, апробация и внедрение лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, взаимным профессиональным общением, обменом опытом;

3. Формирование электронного и коммуникативного образовательного пространства, разработка электронного портфолио педагога.

4. Проектирование и реализация организационно-педагогических условий, необходимых для формирования инновационного поведения, культуры профессионального творчества педагогов ОК.

5. Создание условий для формирования системы непрерывного профессионального развития педагогов на основе формирования индивидуальных проектов профессионального развития (ИППР).

6. Обеспечение внедрения технологии интерактивного наставничества нового (молодого) специалиста в ОК и сопровождение его профессиональной деятельности.

7. Обеспечение возможности педагогическому коллективу ЧОУ ОК ТБ демонстрировать результаты своего интеллектуального труда с целью распространения успешного педагогического опыта.

2.6. Предмет предлагаемого проекта (программы): система научно-методического сопровождения, опирающаяся на следующие принципы:

- достижимость целей научно-методического сопровождения в тактической и стратегической перспективе: формулировка целей и задач конкретна, прописаны критерии, отражающие достижение цели, результат, который предполагается получить;
- системность деятельности в рамках научно-методического сопровождения, которая включает в себя два вида взаимосвязанных активностей: деятельность сопровождающих и

непосредственно деятельность самих педагогических работников;

- поисковый характер системы научно-методического сопровождения: в основе формулировки задач – разрыв между актуальным уровнем профессионального развития и стоящими перед педагогическими работниками задачами, который приводит к осознанию профессионального и личностного приращения;
- индивидуальный подход к выбору содержания, форм сопровождения, темпа работы, которые вытекают из индивидуальных особенностей педагогического работника, его занятости и субъективной готовности к изменениям;
- открытость и диалогизация всей системы научно-методического сопровождения, что подразумевает активное участие всех субъектов в планировании и оценке системы научно-методического сопровождения;
- вариативность используемых форм системы научно-методического сопровождения: наличие различных профессиональных сообществ, обеспечивающих широкий спектр тем и задач; разнообразие организационных форм групповой работы; возможность сочетания различных форм коммуникации и работы в оптимальной для конкретного педагога форме.
- взаимодействие в ситуации психологической безопасности и поддержки;
- проактивная позиция педагогического работника;
- опора на референтную группу педагогического работника.

2. Обоснование значимости проекта (программы) для развития системы образования:

ЧОУ ОК «Точка будущего» первый в России образовательный комплекс международного класса, объединяющий адаптацию, социализацию и образование детей-сирот, требует и инновационных подходов в управлении. Собственность аккумулируется в отдельной организации. Менеджментом и вопросами хозяйства занимается специализированная управляющая компания, которая этой собственностью управляет. Модель управления «Точки будущего» обеспечивает интеграцию и взаимодействие школы и поселка для приемных семей, бесперебойную работу всех служб и подразделений, поддерживающих образовательный и воспитательный процессы.

Образовательный комплекс является единым общеобразовательным учреждением, в структуре которого действуют следующие структурные подразделения по основным направлениям деятельности:

- детский сад ЧОУ ОК «Точка будущего»,
- младшая школа ЧОУ ОК «Точка будущего»,
- старшая школа ЧОУ ОК «Точка будущего»,

- социально-психологическая служба ЧОУ ОК «Точка будущего»,
- многофункциональный информационно-библиотечный центр ЧОУ ОК «Точка будущего»,
- физкультурно-оздоровительный комплекс ЧОУ ОК «Точка будущего»,
- иные структурные подразделения, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом.

Школа создана как некоммерческая образовательная организация, а поселок – как ассоциация приемных семей с коллегиальной системой принятия решений. Все юридические лица входят в единый холдинг. В сфере полномочий директора школы находятся образовательная программа, развитие педагогов, программы поддержки для детей с индивидуальными потребностями, сотрудничество с родителями и координация деятельности с поселком исполнительным органом является совет директоров.

Высокий уровень качества образования достигается благодаря квалификации педагогических кадров, эффективной модели их взаимодействия и постоянному профессиональному и личностному росту. Сотрудники образовательного комплекса обладают определенным набором личных качеств, отвечающих современным требованиям: гибкость, мобильность, открытость, позитивное мышление, установка на рост и развитие, общая культура, способность к сотрудничеству. Именно поэтому важно создание системы научно-методического сопровождения, направленной на обеспечение условий для постоянного развития педагогов.

2.1.1. Проблематика проекта (в частности, противоречие, на преодоление которого направлен проект):

От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества. Изменения, происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога, т.е. его профессиональной компетентности.

При этом одним из основных факторов профессионального развития является внутренняя среда личности, ее активность, потребность в самореализации. Объектом профессионального развития и формой реализации творческого потенциала человека в профессиональном труде являются интегральные характеристики его личности: профессиональная направленность, профессиональная компетентность и эмоциональная (поведенческая) гибкость. Новому поколению нужны учителя, которые будут с ними на одной волне, будут способны быстро меняться в турбулентном мире так, как это делают они, осваивая молниеносно новые технологии и знания.

Вместе с тем можно выявить ряд проблем (противоречий):

противоречие между необходимостью перманентно развивать и совершенствовать

профессиональные компетенции педагогов и недостаточной готовностью педагогов, административной команды и методистов объединять усилия для достижения поставленной задачи;

противоречие между запросом педагогов на разработку индивидуальных проектов профессионального развития и невозможностью удовлетворить его в полной мере в условиях использования формальных моделей повышения квалификации;

противоречие между готовностью педагогов реализовывать программу самообразования и неразработанностью модели наставничества, позволяющей наставникам выбирать содержательный контент, время и способы обучения.

Разработка системы методической поддержки позволит преодолеть указанные противоречия и обеспечить условия для создания полноценной системы научно-методического сопровождения педагогов.

2.1.2. Инновационный потенциал проекта (какие новые нормы (институты) появятся в результате реализации проекта, какие новые отношения будут регулировать новые нормы):

Представленный проект способствует решению задач, сформулированных в стратегических документах по развитию системы образования, в национальном проекте «Образование»:

- В рамках федерального проекта «Учитель будущего» к 2024 году должна быть внедрена национальная система учительского роста педагогических работников, охватывающая не менее 50% учителей ОО. Реализация задач представляемого проекта обеспечит создание регулируемой внутрикомплексной системы непрерывного образования и повышения квалификации педагогов. Это позволит нам обеспечить создание открытой базы педагогических практик, а также форм поддержки и сопровождения молодых педагогов. Внедрение эффективных кадровых технологий для управления формированием профессиональных компетенций педагогов будут способствовать развитию управленческих компетенций административной команды ОК.

- В рамках реализации федерального проекта «Цифровая образовательная среда» представленный проект будет способствовать цифровой трансформации образования. Представленный проект включает цифровые образовательные платформы, организацию дистанционного взаимодействия, онлайн-мероприятия для осуществления организационно-управленческой, методической, аналитической и экспертной деятельности, направленной на обеспечение высокого качества и доступности образования всех видов и уровней.

- В рамках реализации проекта «Молодые профессионалы» представляемый проект предусматривает постоянное обновление профессиональных знаний и компетенций молодых

педагогов путем активного их включения в саморазвитие и формирования необходимых для этого условий.

Таким образом, заявленный нами проект и результат его реализации способствует решению новых актуальных задач системы образования, направлен на создание эффективно работающей внутрикомплексной модели непрерывного повышения квалификации педагогов, которая может быть внедрена в любой образовательной организации и в этом состоит инновационная значимость проекта.

2.1.3. Практическая значимость проекта (результаты проекта, имеющие практическую значимость):

Проект решает проблему совершенствования способов управления компетенциями педагогов. включает в себя новые организационные структуры для выполнения новых управленческих функций: управление профессиональным ростом педагогов, путем внедрения эффективных кадровых технологий. Будут апробированы различные комбинации этих технологий и изучены эффекты от их внедрения.

Проект дает возможность для оптимизации системы поддержки и развития молодых педагогов через ЦПР и кадровую технологию наставничества.

Проект включает в себя создание условий, необходимых для системного формирования ИКТ-компетентности педагогов, через практическое применение цифрового инструментария в профессиональной деятельности. Повышение престижа ОО за счет роста профессионального мастерства педагогического коллектива.

Практическая значимость проекта:

- разработка методических рекомендаций по внедрению системы управления профессиональным развитием могут быть использованы при организации процесса управления профессиональным развитием педагогических работников ОО. Повышение профессиональной компетентности в соответствии с требованиями Профессионального стандарта педагога.

- формирование новых локальных актов в ОО;

- увеличение % педагогов профессиональных, квалифицированных, заинтересованных в саморазвитии;

- создание новых педагогических разработок;

- формирование инновационного поведения сотрудников ОК, культура профессионального творчества, формирование ИКТ-компетентности и ИКТ-культуры педагогов ОК.

2.1.4. Реализуемость проекта (реальность достижения целей и результатов проекта и пр.):

Реализуемость проекта обеспечивают ресурсы ЧОУ ОК «Точка будущего»:

- Инновационные архитектурные решения и избыточная образовательная среда ОК «Точка будущего» помогают организовать взаимодействие и взаимообучение специалистов внутри комплекса.

- Технические ресурсы: каждый педагог ОК «Точка будущего» обеспечен индивидуальным электронным устройством (ноутбуком) как одним из рабочих инструментов первой необходимости. Все учебные кабинеты и площадки для проведения массовых мероприятий (Атриумы, читальные залы, проектные офисы) оснащены современным мультимедийным оборудованием. Дополнительно в образовательном комплексе действует студия видеозаписи с профессиональным оборудованием и видеостудия Jalinga с профессиональным программным обеспечением. Все мероприятия онлайн-формата проходят на корпоративной платформе TEAMS, используется система MOODLE.

- Кадровые ресурсы – методисты ЦПР ОК «Точка будущего», служба психологического сопровождения ОК ТБ, квалифицированные педагогические кадры и др.

2.1.5. Корреляция проекта (программы) с национальными целями и стратегическими задачами, предусмотренными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 и от 21 июля 2020 г. № 474:

Инновационный методический проект «Матрица педагогического успеха» разработан в соответствии с задачами Национального проекта развития образования «Учитель будущего», «Современная школа», «Цифровая образовательная среда».

Проект направлен на обеспечение работы единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в субъектах Российской Федерации.

Национальные цели и стратегические задачи, обозначенные в Указах Президента РФ	Цели и задачи и планируемые результаты Проекта
Создание условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека	4. Проектирование и реализация организационно-педагогических условий, необходимых для формирования инновационного поведения, культуры профессионального творчества педагогов ОК.
Создание современной и безопасной цифровой среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней.	1. Совершенствование кадровой политики ОК, повышение профессиональной компетенции педагогических работников ОК в соответствии с современными требованиями.
Внедрение НСУР (национальной системы учительского роста) педагогических работников, охватывающей не менее 50%	5. Создание условий для формирования системы непрерывного профессионального развития педагогов на основе формирования

учителей ОО	индивидуальных проектов профессионального развития (ИППР).
Предоставление гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста	7. Обеспечение возможности педагогическому коллективу ЧОУ ОК ТБ продемонстрировать результаты своего интеллектуального труда с целью распространения успешного педагогического опыта.
Формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики.	2. Решение актуальных педагогических проблем в рамках научно-методической инновационной деятельности, поиск, апробация и внедрение лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, взаимным профессиональным общением, обменом опытом;
Создание условий для развития наставничества.	6. Обеспечение внедрения технологии интерактивного наставничества нового (молодого) специалиста в ОК и сопровождение его профессиональной деятельности.
Обеспечение условий для непрерывного образования педагогических работников, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.	3. Формирование электронного и коммуникативного образовательного пространства, разработка электронного портфолио педагога.

2.1.6. Иная информация, характеризующая значимость проекта (программы)

Профессиональный стандарт педагога задает высокие требования к профессиональной компетентности педагога. Это требует повышения квалификации педагога, но не в традиционном понимании приращения у него профессиональных знаний, умений и навыков, а расширение профессионального пространства педагога как показателя его профессиональной компетентности. Профессиональное развитие в контексте нового профессионального пространства педагога проявляется в способности педагога к рефлексии своего профессионального уровня, стремлении совершенствовать профессиональные компетенции, выстраивать процесс педагогического самообразования, а также обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня – стратегического, тактического, оперативного. В любом случае, новые трудовые функции и профессиональные задачи необходимо осваивать своевременно, в полном объеме и постоянно, в противном случае у педагога наступает кризис компетентности (диссонанс в использовании традиционных моделей профессионального поведения в изменившихся условиях). Педагогу помимо повышения квалификации необходимо специально организованное научно-методическое сопровождение, позволяющее перейти с пассивной модели адаптивного поведения к активной

модели профессионального развития в изменившихся условиях деятельности. Важнейшим средством повышения педагогического мастерства педагогов, связующее в единое целое всю систему работы ОО, является методическая работа.

В 2022-2023 учебном году мы рассчитываем увеличить количество наставнических пар и повысить качество работы в рамках системы наставничества путём проведения дополнительных обучающих мероприятий для наставников и проведения итогового заключительного события по результатам реализации системы наставничества в ОК «Точка будущего».

Творческие проектировочные группы будут работать не только по внутренним инновационным направлениям, но и в рамках Федеральных инновационных площадок, которые действуют на базе ОК «Точка будущего».

Открытый лекторий запланирован на весь учебный год (каждую пятницу). В сентябре все лекции будут посвящены обновлённым ФГОС. Ожидаем расширения аудитории за счёт участия педагогов из других регионов.

В рамках Единого методического дня, который планируется так же осенью 2022 г., ожидаем расширение аудитории путём привлечения педагогов общеобразовательных учреждений и учреждений высшего образования Иркутска и Иркутской области в качестве гостей и участников мероприятия.

Байкальская методическая школа (БМШ) будет проходить в 2023 г. в июне как итоговое мероприятие, на котором будут отмечены педагоги ОК «Точка будущего», достигшие успеха в профессиональной деятельности. Мы планируем сохранить форму выездной программы повышения квалификации, но увеличить количество направлений и участников.

Методическая разработка «Матрица педагогического успеха» может быть полезен другим ОО как пример организации взаимодействия и взаимообучения педагогов с учётом обновлённых ФГОС внутри образовательного учреждения. Интересными могут быть как используемые формы организации педагогического взаимодействия, так и используемые системы, ресурсы и направления

2.2. Исходные теоретические положения, на которых строится проект.

Научно-методическая работа – это целостная система деятельности педагогов, которая базируется на достижениях психолого-педагогической науки и перспективного педагогического опыта и обеспечивает повышение уровня профессиональной компетентности педагога, творческого потенциала педагогического коллектива учреждения, в результате – повышение качества образования.

В педагогической науке к проблемам сопровождения педагога обращались многие ученые. Е.М. Казанцева считает, что сопровождение – это система профессиональной деятельности педагогического сообщества, направленная на создание социально-психологических условий для

успешного обучения и психологического развития в ситуациях взаимодействия.

М.М. Поташник рассматривает методическую работу в качестве части системы непрерывного образования педагогических работников, которая способствует повышению уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы, обмена опытом между членами педагогического коллектива, выявления и пропаганды актуального педагогического опыта».

По определению В.И. Андреева методическая работа - это разнообразная деятельность педагогов, которая направлена на изучение, овладение и распространение передового педагогического опыта, на повышение профессиональной квалификации и мастерства, на непрерывную работу по самообразованию и профессиональному саморазвитию.

В работах Г.К. Селевко, М.В. Кларина, А.М. Моисеева, Т.С. Поляковой, П.И. Третьякова, А.Б. Фомина раскрываются различные аспекты методической деятельности и развития профессиональной компетентности педагогов. Высокий научно-теоретический потенциал этих работ, однако, не снимает трудности педагогов-практиков, методистов, руководителей методических объединений, испытывающих сложности в организации методической работы по развитию профессиональной компетентности педагогов, особенно в области дополнительного образования.

В педагогической литературе широкое распространение получили подходы к определению профессионального роста педагогов, предложенные М.М. Поташником, А.М. Мудриком, А.М. Моисеевым и др.

В научной литературе активно разрабатывается понятие «индивидуальная траектория», накоплен определенный объем знаний, использование которого в педагогической деятельности является важным условием становления профессионально-компетентной личности педагога, способного совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Такой опыт представлен в работах российских ученых С.Г. Вершловского, А.Н. Волковского, И.В. Крупина, М.М. Левина, В.А. Сластенина и др. Понятие «индивидуальная образовательная траектория» рассмотрены Г.А. Бордовским, С.А. Вдовиной, Е.А. Климовым, В.С. Мерлиным, Н.Н. Суртаевой, И.С. Якиманской и др.

В контексте складывающейся ситуации особая роль отводится учителям, формирующим свободную, конкурентоспособную личность в условиях стратегического развития образовательной организации. А конкурентоспособным педагога делает передвижение внутри профессии, карьера становления профессионала.

Ведущие направления деятельности включают непрерывное повышение профессиональной компетентности педагогических работников посредством самообразования и участия в научно-методических мероприятиях, совершенствование на научной основе программно-методического

сопровождения реализации образовательных программ. Научно-методическая деятельность в ОО занимает важное место, непосредственно связана с основными целями, задачами и функциями. Она оказывает существенное влияние на успеваемость, качество и в целом на эффективность образовательного процесса в части обучения и воспитания. Что в свою очередь является показателем эффективности деятельности образовательной организации, поэтому вполне справедливо считать ее важным фактором управления.

2.3. Программа - календарный план реализации проекта

№ п/п	Дата начала	Дата окончания	Перечень действий	Содержание и методы деятельности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозируемые результаты реализации действий
2021 - 2022 г. (организационный этап)*						
1.	Октябрь 2021	Август 2022	Анализ кадрового потенциала педагогических работников ОК ТБ	1. Аналитическая справка о квалификации педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательные программы 2. Создание и внедрение системы мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов педагогов (комплексная диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций педагогических работников)	1. Наличие кадрового ресурса, способного работать с информацией (в том числе и с использованием диагностических методик и новых технологий). 2. Наличие единых критериев оценки профессиональных потребностей и дефицитов. 3. Наличие нормативно-правовой базы.	1. Выявление проблем и потребностей профессиональных групп и отдельных педагогов в ОК ТБ 2. Определение структуры характерных затруднений, тормозящих развитие педагогического мастерства педагога 2. Планирование научно-методического сопровождения педагогов с учетом затруднений, выявленных в процессе мониторинговых исследований. 3. Осуществление краткосрочного прогнозирования и оценка эффективности и полноты реализации научно-методического сопровождения повышения профессионального мастерства педагогов ОК ТБ. 4. Результатом

						реализации мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов педагогов будет целостная многоуровневая система мониторинга и статистики, обеспечивающая объективное информационное отражение состояния трудностей педагогических кадров в ОК ТБ
2.	Сентябрь 2022 г.		Создание необходимой нормативно-правовой базы для развития системы НМС	Устав образовательного учреждения; Положение о НМС образовательного учреждения; Положение о методических объединениях; Положение о творческих проектировочных группах педагогов; Положение об индивидуальном проекте профессионального развития педагогов Приказ о назначении руководителей методических объединений; Протоколы заседаний педагогического совета, научно-методического совета, заседаний предметных методических объединений педагогов; План и анализ научно-методической работы; Планы работы	Образовательная организация вправе вносить изменения в локальные акты: в связи со вступлением в силу либо изменением законодательства в сфере образования, закона или другого нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения; по собственному усмотрению.	1. Приказ об организации деятельности научно-методического совета. 2. Утверждение плана работы НМС. 3. В соответствии с локальными нормативными актами разработка системы функционирования научно-методического сопровождения. 2. Разработанную систему НМС довести до сведения педагогических работников ОК ТБ.

				методических объединений; Перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогических работников		
2022-2025 г. (Основной этап)						
1.	Сентябрь 2022	Октябрь 2022	Представление методического проекта и плана реализации	Формирование команды единомышленников в педагогических кадрах ОК	-Наличие кадрового ресурса, способного работать информацией том числе и использованием диагностических методик и новых технологий).	Дифференциация педагогического коллектива ОК с целью формирования (индивидуальных траекторий профессионального развития (ИППР).
2.	Сентябрь 2022	Май 2025	Серия мероприятий направленные на работу по повышению квалификации педагогов	Формирование мотивирующей среды профессионального роста педагога через цифровую трансформацию ОК	- Создание условий для формирования инновационного поведения педагога	Решение актуальных педагогических проблем в рамках научно-методической инновационной деятельности, поиск, апробация и внедрение лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, взаимным профессиональным общением, обменом опытом;
3.	Октябрь 2023 г.	Май 2025 г.	Создание необходимой методической базы для развития системы НМС	Отбор и систематизация оптимального комплекса методической документации в и средств обучения, необходимых для эффективной организации НМС системе Moodle.	Экспертная оценка методических материалов, изучение результатов деятельности, информации электронных базах данных.	1.Разработка пакета методических материалов НМС (рекомендации по повышению качества обучения педагогов и сопровождения их профессиональной деятельности, программа поддержки и сопровождения профессиональной деятельности педагогов). 2. Определение критериев оценки эффективности НМС.
4	Октябрь	Май 2025	Формирование	Отбор и	Наличие	Разработка требований

	2023		электронного и коммуникативного образовательного пространства, разработка электронного портфолио педагога.	систематизация оптимального комплекса методической документации по разработке требований по использованию ЭОР	технически ресурсов, увеличение фонда запасных интерактивных и технических средств. Экспертиза электронного портфолио педагога	по использованию ЭОР.
5	Октябрь 2023 г.	Май 2025 г.	Создание условий для формирования системы непрерывного профессионального развития педагогов на основе формирования индивидуальных проектов профессионального развития (ИППР).	Координация деятельности инновационного проекта. Научное руководство, анализ и обобщение результатов инновационного проекта. Осуществление мониторинга на различных этапах инновационного проекта	Методическое обеспечение инновационной Деятельности. Проведение информационно-методических семинаров для педагогов. Организация повышения квалификации работников, участвующих в инновационной Деятельности. Ведение документации по выполнению	Формирование банка данных ИППР педагогов. Анализ, экспертиза ИППР педагогов в едином формате, утвержденном на уровне ОК
6	Октябрь 2023 г.	Май 2025 г.	Обеспечение внедрения технологии интерактивного наставничества нового (молодого) специалиста в ОК и сопровождение его профессиональной деятельности	Наставник составляет программу, в которую включены три периода работы: адаптационный – узнать сильные и слабые стороны стажера, чтобы скорректировать программу и выбрать нужные методы работы; - реализация программы адаптации коллеги, проведение работы по коррекции умений и навыков;	- проверка уровня профессиональной компетентности педагога, определение его готовности к выполнению своих обязанностей.	Диагностируются педагогические проблемы наставляемого, обеспечивается доступ к информации из базы данных, педагоги участвуют в конференциях, круглых столах, мастер – классах, обсуждаются возникшие проблемы.
7	Октябрь 2023 г.	Май 2025 г.	Обеспечение возможности педагогическому	Выявление образцов педагогической	Методы выявления: - анализ	Регулярное участие педагогов в конкурсах , конференциях,

			коллективу ЧОУ ОК ТБ демонстрировать результаты своего интеллектуального труда с целью распространения успешного педагогического опыта.	деятельности или педагогического опыта	результатов мониторинга качества образования обучающихся; - просмотр занятий в образовательном учреждении; - оперативный и тематический контроль; - конкурсы профессионального мастерства, конференции, семинары, другое.	разного уровня. Представление опыта на методических мероприятиях, организованных на разных уровнях. Участие в ЕМД, БМШ и других мероприятиях организованных на уровне ОК.
2025-2026 г. (Результативный этап)						
1.	Сентябрь 2025	Май 2026	Научно-методическое сопровождение педагогического опыта и его распространение	Методы изучения: 1. Анализ документов: исследование результатов педагогической деятельности на основе мониторинга знаний обучающихся; сравнение документов (различного характера) автора опыта с существующими рекомендациями с целью выявления нетрадиционных сторон в его педагогической деятельности; учебно-методических, дидактических материалов; материалов аттестации и др. 2. Анкетирование: социологическое исследование	Научно-методическое сопровождение педагогического коллектива в рамках распространения педагогического опыта.	Обобщение педагогического опыта, его описание, уровни (практический, научный, методический). Работа творческих проектировочных групп – наработки в виде публикаций и мастер-классов. Система наставничества – 70 пар педагогов получили успешный опыт. Ежегодный открытый лекторий – материалы открытого лектория хранятся в системе MOODLE, доступны для любого педагога, прошедшего регистрацию по приглашению-ссылке. Единый методический день (октябрь 2021 г.) – более 200 мастер-классов и мероприятий по обмену педагогическим опытом. Байкальская методическая школа (август 2022 г.) –

				<p>значимости изучаемого опыта для коллег, родителей (возможно, но необязательно).</p> <p>3. Анализ: выделение в конкретном опыте общих признаков и составляющих компонентов в их взаимосвязи.</p> <p>4. Наблюдение: сбор информации при наблюдении</p> <p>5. Сравнение: метод исследования, сущность которого состоит в том, что проводится сравнение каждого с каждым из данного ряда.</p> <p>6. Метод самооценки: метод оценки педагога самого себя, своих возможностей, качеств, мастерства среди других людей.</p> <p>7. Диагностика: установление состояния диагностируемых объектов и др.</p>		<p>выездная программа повышения квалификации по 2 направлениям для педагогов, чья профессиональная активность была отмечена администрацией ОК «Точка будущего».</p>
2.	Май 2026		Подведение итогов реализации инновационного методического проекта.	Мониторинг, экспертиза, анализ полученных материалов и др.	Представление итогов на заседании научно-методического совета	Подведение итогов. Разработка методических рекомендаций. Обобщение передового педагогического опыта. Определение дальнейших перспектив развития

						системы методической поддержки педагогов.
3	Май 2026	Август 2026	Определение перспектив дальнейшего развития		Определение перспектив развития на заседании научно-методического совета	Разработка нового научно-методического проекта

** На первом этапе реализации проекта (программы) предполагается подготовка к ее практической реализации, проработка необходимых правовых основ для разработки и внедрения программы, подготовительная работа с организациями, в которых предполагается апробация и внедрение продукта программы.*

2.4. Кадровое обеспечение реализации проекта (программы)*

№ п/п	ФИО специалиста	Место работы, должность, ученая степень, ученое звание специалиста (при наличии)	Опыт работы специалиста в международных, федеральных и региональных проектах в сфере образования и науки за последние 3 года	Функции специалиста в рамках реализации проекта (программы)
1	Свердлова Наталия Александровна	ИНЦ СО РАН, начальник отдела научно-образовательной деятельности и экспертной оценки, кандидат филологических наук, доцент	Руководитель проекта в рамках государственного задания 0275-2022-0001 «Лингвосемиотическая гетерогенность научной картины мира: теоретическое и лингводидактическое описание»	Руководство и координация методического проекта
2	Казанцева Елена Михайловна	ЧОУ ОК ТБ, руководитель Центра профессионального развития, кандидат педагогических наук, доцент	Эксперт регионального конкурса профессионального мастерства «Учитель года»; эксперт Всероссийского профессионального конкурса «Флагманы образования. Школа»; руководитель регионального проекта «Будущее в проекте», направленного на популяризацию профессии учителя	Руководство и координация методического проекта

			иностранных языков	
3	Волкова Светлана Валерьевна	ЧОУ ОК ТБ, – методист	<p>Реализация проекта в рамках федеральной инновационной площадки «Создание условий по реализации программы Теремок для детей раннего возраста» - 2020-2025 гг.</p> <p>Реализация проекта в рамках ресурсной площадки г. Иркутска «Оптимизация системы управления ДОО на основе экспертно-аналитической деятельности руководителя ДОО», 2018-2023 гг.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Эксперт МКДО (мониторинг качества дошкольного образования) - 2021, 2022 - Региональный эксперт по аттестации педагогических кадров с 2015 года и по настоящее время - Эксперт по аттестации руководителей ДОО с 2021 года и по настоящее время 	Координация и руководство методического проекта в части ДОО
4	Кихтенко Елена Николаевна	ЧОУ ОК ТБ, – методист	-	Координация и руководство методического проекта в части НОО
5	Ярошевич Вера Юрьевна	ЧОУ ОК ТБ, – методист	<p>Эксперт региональных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший</p>	Координация и руководство методического проекта в части

			учитель», «За нравственный подвиг учителя», «Сердце отдаю детям», «Педагог-психолог России», «Лучшая методическая разработка»	
6	Люткевич Светлана Сергеевна	ЧОУ ОК ТБ, – методист	Координатор международного образовательного лагеря «Энергия Байкала» в рамках реализации проекта Фонда президентских грантов в номинации «Развитие общественной дипломатии и поддержка соотечественников»; 2019 г. Руководитель ресурсного центра повышения качества математического образования «Матрица будущего» на базе ОК ТБ в рамках Федерального инновационного проекта «Механизмы сохранения лидирующих позиций РФ в области качества математического образования (инновационная методическая сеть «Учусь учиться»)» 2022 г.	Координация и руководство методического проекта в части ООО и СОО

** Включая сведения о привлекаемых научных консультантах, привлекаемых для планирования деятельности в рамках проекта (программы) - на основании п.21 Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования (утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22 марта 2019 года N 21н).*

2.5. Нормативное правовое обеспечение при реализации проекта (программы)*

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Краткое обоснование применения нормативного правового акта в рамках реализации проекта (программы) организации-соискателя
	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ	<p>Статья 3. 7) свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования, а также предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания;</p> <p>8) обеспечение права на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека;</p> <p>10) демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями;</p> <p>Статья 48. Обязанности и ответственность педагогических работников</p> <p>1. Педагогические работники обязаны:</p> <p>1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;</p> <p>5) применять педагогически обоснованные и</p>

		<p>обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;</p> <p>7) систематически повышать свой профессиональный уровень;</p>
<p>Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"</p>	<p>3.4. Требования к кадровым условиям реализации Программы.</p> <p>3.4.1. Квалификация педагогических и учебно-вспомогательных работников должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240).</p> <p>Должностной состав и количество работников, необходимых для реализации и обеспечения реализации Программы, определяются ее целями и задачами, а также особенностями развития детей....</p>	
<p>Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) с разьяснениями Письмо Министерства просвещения РФ от 28 марта 2019 г. N ТС-817/08 "О направлении разьяснений"</p>	<p>...Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования....</p> <p>Данным документом определены необходимые трудовые функции, умения, знания и т.п...</p>	

<p>Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 20.05.2022) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" до 2030 года (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 N 1701) (см. текст в предыдущей редакции)</p>	<p>Функционально эффективная информационная политика образовательной системы должна: 1) повысить эффективность управленческой деятельности в образовании; 2) избежать ошибок, связанных со сложностью выбора технологических решений в области подготовки образовательных кадров; 3) существенно снизить финансовые и временные затраты на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в области внедрения передовых инновационных образовательных технологий за счет использования готовых программных продуктов ведущих производителей и разработчиков; 4) получить опыт электронного обучения; 5) повысить квалификацию преподавательского состава, создавая предпосылки для разработки новых технологий электронного обучения, опережающих мировые аналоги; 6) вовлечь в систему образования слушателей не только головной структуры, но и филиалов; 7) разработать требования к отечественным производителям программных средств, необходимых для внедрения новых образовательных технологий. Реализация указанных функций поможет выработать адекватную информационную политику в области образования, способствующую подготовке всех его субъектов к полноценному внедрению электронного образования мирового уровня. Основным эффектом от практического использования указанных результатов должно стать изменение образовательных практик в сторону усиления праксеологической составляющей образовательного процесса.</p>
<p>Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Модернизация системы подготовки педагогических кадров – На основе утвержденных паспортов региональных систем общего образования, включающих региональные планы мероприятий ("дорожную карту") по кадровому обеспечению региональных систем общего образования, определение

		<p>потребности в объеме целевого обучения в целях адресного решения проблемы кадровой укомплектованности общеобразовательных организаций на среднесрочную и долгосрочную перспективу.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Непрерывное профессиональное развитие педагогов – Формирование инфраструктуры и применение инновационных технологий для адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников. – Формирование сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. – Организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками. – Создание и внедрение единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов. – Стимулирование профессионального роста педагогов – Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях
	<p>- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 и от 21 июля 2020 г. № 474 и др.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования - внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций - модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ; - формирование системы непрерывного

		<p>обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими;</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста; - создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства);
	<p>- Локальные акты ОО Положение об организации системы научно-методического сопровождения Частного общеобразовательного учреждения «Образовательный комплекс «Точка будущего» № 11-20/02 от 20.11.2020 г.</p>	<p>Цель системы научно-методического сопровождения заключается в создании условий для эффективного профессионально-личностного развития педагогических работников ОК, повышения их готовности к инновациям, творческой самореализации</p>

** Указываются нормативно-правовые акты, которые позволяют реализовать проект, направленный на преодоление противоречия, указанного в разделе «Проблематика проекта»*

2.6. Возможные риски при реализации проекта (программы) и предложения организации-соискателя по способам их преодоления.

- отсутствие заинтересованности, недостаточная готовность и формальное отношение педагогических работников к реализации проекта;
- нестабильность законодательства и текущей экономической ситуации;
- увольнение ведущих преподавателей, разработчиков методического проекта, снижение качества оказываемых услуг, приостановление работы над проектом;
- снижение объемов финансирования в связи с политическими событиями;
- текучесть кадров, снижение работоспособности сотрудников;
- новизна технологий – увеличение затрат (временных, финансовых) на освоение технологий, в силу чего возможно временное снижение эффективности работы.

2.7. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов (предполагаемые критерии результативности проекта и методики их отслеживания).

Оценка эффективности деятельности образовательной организации – инновационной площадки – это один из ключевых механизмов регулирования развития системы образования в целом и отдельных ее компонентов.

Переход образовательной организации в режим инноваций влечет за собой необходимость создания механизмов, обеспечивающих оценку эффективности и перспективности происходящих в организации процессов.

Данные механизмы призваны выполнять всесторонний анализ организации процесса в образовательной организации в режиме инноваций и разработки рекомендаций по его дальнейшему развитию.

К факторам успешности реализации инновационного методического проекта можно отнести: правовое обеспечение инновационной деятельности; стратегическое планирование результатов (текущих, промежуточных, итоговых), мониторинг успешности; согласование планов и программ инновационной деятельности по концептуальным позициям; кадровая подготовка к профессиональному осуществлению инновационной деятельности; мотивационные условия вхождения в инновационный процесс и его осуществления; программа постепенного приобщения педагогического коллектива к освоению нового типа деятельности; информационные данные о текущих результатах инновационной деятельности: опыт удач и затруднений; материально-технические, финансово-экономические условия осуществления инновационной деятельности; научно-методические условия обеспечения концептуальности, системности, достоверности, воспроизводимости.

Критерии эффективности инновационной деятельности

Критерий 1.

Система практической помощи в присвоении нового профессионального опыта, обобщении и внедрении собственного профессионального опыта.

Показатели:

Разработаны рекомендации по повышению качества обучения педагогов и сопровождения их профессиональной деятельности.

Создана программа поддержки и сопровождения профессиональной деятельности педагогов.

Критерий 2.

Наличие программно-методического обеспечения реализации образовательной программы ОК.

Показатели:

Программно-методическое обеспечение представляет собой систему методических материалов.

Программно-методическое обеспечение прошло внутреннюю и внешнюю экспертизу.

Критерий 3.

Публикационная активность с целью трансляции собственного профессионального опыта.

Показатели:

Функционирование системы рецензирования материалов.

Наличие не менее 2 публикаций в год у каждого педагога.

Участие каждого педагога в 1 и более конференций.

Критерий 4.

Инновационное развитие образовательного пространства.

Показатели:

Активность педагогов в поиске способов улучшения результатов своей работы и разработке предложений по улучшению работы ОК.

Интенсивность участия педагогов в организованных формах обмена информацией о новых разработках.

Наличие отлаженного механизма рассмотрения новшеств.

Методическая оснащенность внедрения новшеств.

Методическая оснащенность оценок инновационных проектов, программ экспериментов.

Критерий 5.

Открытость профессионального сообщества.

Показатели:

Функционирование системы взаимодействия с другими образовательными организациями (школа-колледж-вуз), профессиональными сообществами (городскими методическими объединениями).

2.1. Наличие учебно-методических материалов, разработанных и/или апробированных в ходе инновационной деятельности: банк, апробированных в рамках инновационной деятельности активных методов работы- современные образовательные технологии, направленные на профессиональное развитие педагогических кадров, элективные курсы.

2.2. Соответствие учебно-методических материалов, разработанных в условиях инновационной деятельности, государственным образовательным стандартам, действующим санитарно-гигиеническим нормам и требованиям. Инновационный методический проект «Матрица педагогического успеха» разработан в соответствии с действующими Сан Пин и др. Нормативно-правовых актов.

2.3. Наличие, разработанных в результате инновационной деятельности научно-методических материалов: методические пособия, методические рекомендации, практические пособия, методические рекомендации органам управления образованием различного уровня и образовательным организациям по внедрению результатов инновационной деятельности.

2.4. Наличие диагностического инструментария оценки качества образования в условиях инновационной деятельности: пакет контрольно-диагностических методик оценки профессионального развития педагогических кадров пакет контрольно-диагностических методик (социологических анкет) для выявления удовлетворенности субъектов образовательного процесса качеством образования в условиях инновационной деятельности.

2. 5. Наличие системы мониторинга, оценивающего различные аспекты образовательно-воспитательного процесса в условиях инновационной деятельности.

3. Критерий. Влияние изменений, полученных в результате инновационной деятельности, на качество образования обучающихся

Для того чтобы определить содержание обратной связи в ОК необходимо разделить два системно связанных аспекта эффективности деятельности образовательной организации:

1. Уровень образовательных результатов - уровень знаний, умений и навыков, полученные обучающимися в результате изучения конкретных учебных дисциплин.

2. Уровень и качественные характеристики образовательных эффектов – новых способностей, способов действия, компетентностей, возникающих у школьников в результате целой системы реализации инноваций. Речь идет о развитии у обучающихся ряда

метапредметных способностей, являющихся не столько результатом освоения учебной программы, сколько результатом не относящихся к ней прямо способов организации образовательного пространства и форм взаимодействия в нем.

2.8. Организации-соисполнители проекта (программы)

№ п/п	Наименование организации-соисполнителя проекта (программы)	Основные функции организации-соисполнителя проекта (программы)
1	ИНЦ СО РАН Отдел научно-образовательной деятельности и экспертной оценки	Научное консультирование по реализации модели, экспертиза инновационной деятельности
2	АНО ДПО «Центр интеграции»	Реализация программ повышения квалификации

2.9. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта (программы).

Волкова С.В., Жданко Т.А. Экспертно-аналитическая деятельность руководителя образовательной организации: учебное пособие. Иркутск: ИРНТУ, 2018.

Казанцева Е.М., Казанцева А.А., Дюндик Ю.Б. Индивидуальная траектория методического саморазвития педагога // Прикладная психология и педагогика. 2020. Т. 5. №4. С. 181-193.

Казанцева Е.М. Moodle в системе образования и самообразования педагога // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2017. Т. 6. №4. С. 71-72.

Казанцева Е.М. Коучинг как инструмент поддержки педагогов в ходе реализации требований ФГОС // Проблемы и перспективы формирования педагогической культуры у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога. материалы Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). Департамент образования и молодежной политики; Сургутский государственный педагогический университет; Составитель и научный редактор Абрамовских Н.В., 2016. С. 274-276.

2.10. Обоснование возможности реализации проекта (программы) в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании или предложения по его (ее) совершенствованию.

Содержательные и процессуальные характеристики проекта находятся в строгом соответствии с действующим законодательством:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

Национальный проект «Образование» (2019-2024 гг.), паспорт проекта утверждён президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектами, протокол от 24.12. 2018 г. №16;

Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»;

Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. N1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (с изменениями и дополнениями);

Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 N P-174 (ред. от 20.06.2022) «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

И другие нормативные документы на уровне РФ и локальные акты ОК

2.11. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта (программы) и по внесению изменений в законодательство Российской Федерации об образовании.

Распространение и внедрение результатов инновационной деятельности будет осуществляться:

в образовательных организациях, которые заявили о согласии апробации результатов инновационной деятельности на своих базах;

в рамках программ повышения квалификации, реализуемых в условиях сетевого партнерства с АНО ДПО «Центр интеграции» (г. Иркутск);

в рамках регионального конкурса инновационных методических продуктов – "Лучшая методическая разработка", Методическое ПРОдвижение и д.;

В рамках межрегионального этапа Международного форума социально-педагогических инноваций

на конференциях и семинарах разного уровня, в публикациях педагогов.

2.12. Обоснование устойчивости результатов проекта (программы) после окончания его реализации, включая механизмы его (ее) ресурсного обеспечения.

Распространение инновационного опыта реализации разработанной модели обеспечивает:

достижение высокого качества реализации образования на всех уровнях (ДО, НОО, ООО,

СОО), повышение конкурентоспособности образовательной организации;

- развитие вариативности и индивидуализации процесса самообразования педагогов;
- совершенствование профессиональных и личностных компетенций педагогов без отрыва их от основной работы;
- овладение педагогами инновационными практиками повышения квалификации;
- усиление субъектной позиции педагогов;
- создание системы мониторинга и оценки качества профессионального развития педагогов.

Устойчивость результатов проекта после окончания его реализации определяется:

- соответствием потребностям и запросам педагогов на полноценное научно-методическое сопровождение в условиях инновационно-развитой среды образовательной организации;
- потребностью образовательной организации в постоянном развитии собственной инновационной среды, обеспечивающей максимально эффективное развитие педагогов;
- потребностью в высококвалифицированных педагогических кадрах, ориентированных на постоянное саморазвитие и самообразование;
- положительной оценкой результатов реализации разработанной модели педагогами, методистами и административной командой;
- востребованностью опыта инновационной методической работы другими дошкольными образовательными организациями.

2.13. Планируемая апробация и (или) внедрение результатов проекта (программы), полученных после его (ее) реализации

№ п/п	Перечень организаций, участие которых планируется в качестве площадки для апробации и (или) внедрения результатов проекта (программы)	Место нахождения организации	Согласие организации на проведение апробации и (или) внедрения результатов проекта (программы) на ее территории
1	МБОУ г. Иркутска Лицей №1	664043, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Воронежская, д. 2	Да
2	МБОУ г. Иркутска СОШ №24	664033, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Лермонтова, д. 299	Да

3	МБДОУ г. Иркутска детский сад №77	664043 г. Иркутск, Рябикова 4Б б-р	Да

2.14. Финансовое обеспечение реализации проекта (программы)

№ п/п	Год реализации	Источник финансирования реализации проекта (программы) и объем финансирования, тыс. рублей
	2022 (этап)	Средства федерального бюджета: нет Средства регионального бюджета: нет Средства спонсоров/партнеров: нет Средства организации: нет Иные средства: средства благотворительного фонда «Новый дом», 1500000 руб. Краткое описание механизмов ресурсного обеспечения проекта:
	2023 - 2025 (этап)	Средства федерального бюджета: нет Средства регионального бюджета: нет Средства спонсоров/партнеров: нет Средства организации: нет Иные средства: средства благотворительного фонда «Новый дом», 4 500000 руб. Краткое описание механизмов ресурсного обеспечения проекта:
	2025 - 2026 (этап)	Средства федерального бюджета: нет Средства регионального бюджета: нет Средства спонсоров/партнеров: нет Средства организации: нет Иные средства: средства благотворительного фонда «Новый дом», 1500000 руб. Краткое описание механизмов ресурсного обеспечения проекта:

2.15. Иные материалы, презентующие проект (программу) организации-соискателя (видеоролик, презентации, публикации и др.) при их наличии.

<tps://disk.yandex.ru/i/ECMETZX0obicSA>

Директор _____ /М.П. Астраханцев/