



Частное общеобразовательное учреждение
«Образовательный комплекс «Точка будущего»

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

«МАТРИЦА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УСПЕХА»



СОДЕРЖАНИЕ

№	Содержание проекта	стр
1	Введение	3
2	Паспорт проекта	4
3	Актуальность	18
4	Нормативное правовое обеспечение при реализации проекта	20
5	Теоретические основы	25
6	Корреляция проекта с национальными целями и стратегическими задачами, предусмотренными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 и от 21 июля 2020 г. № 474	27
7	Программа - календарный план реализации проекта и этапы реализации проекта	30
9	Финансовое обеспечение реализации проекта	35
10	Список используемой литературы	36
11	Приложение	37

ВВЕДЕНИЕ

Современные перемены во всех сферах жизнедеятельности общества, объективные потребности совершенствования образования, воспитания и развития обучающихся обуславливают необходимость резкого повышения роли и значения методической работы в образовательной организации (далее ОО), делают научный анализ и практическое совершенствование этой работы актуальнейшей проблемой.

Модернизация системы образования влечёт за собой существенные и качественные изменения в практике работы педагога. И, наверное, каждый педагог в одиночку вряд ли справится с ними. Более того, не каждая образовательная организация имеет такой арсенал связей и возможностей, чтобы гибко и эффективно адаптировать педагога к работе в новых условиях. Важным фактором улучшения качества их деятельности является работа, организованная методической службой ОО, курирующим работу педагогов по всем направлениям образовательной деятельности.

Методическая помощь – это оперативное и перспективное реагирование методистов на запросы и потребности педагогов. Методическая деятельность – особый вид интеллектуальной деятельности, способствующей росту профессионализма специалистов системы образования. Взаимодействие педагога с методической службой – важное звено непрерывного образования педагогических кадров. На современном этапе развития системы образования основная цель методической работы с кадрами – это создание условий для самореализации педагога, развития его ключевых компетенций: воспитательных, коммуникативных, организаторских, исследовательских, проектировочных, конструктивных. Ведущими принципами методической работы безусловно, являются дифференциация, непрерывность и адресность. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Он должен обладать профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеть инновационными технологиями обучения и воспитания.

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Название проекта	Матрица педагогического успеха
Разработчики проекта	<p>Методисты ЦПР ЧОУ ОК ТБ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Казанцева Елена Михайловна – кпн, руководитель Центра профессионального роста (далее ЦПР) - Волкова Светлана Валерьевна – методист - Кихтенко Елена Николаевна – методист - Ярошевич Вера Юрьевна - методист Люткевич Светлана Сергеевна - методист
Основания для разработки проекта	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ; - Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" - 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 разъяснениями Письмо Министерства просвещения РФ от 28 марта 2019 г. N ТС-817/08 "О направлении разъяснений" - Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 286 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования" (Зарегистрирован 05.07.2021 № 64100) - Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования" (Зарегистрирован 05.07.2021 № 64101) - Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 и от 21 июля 2020 г. № 474 и др. - Локальные акты ОО
Цель проекта	<p>- <u>Цель (цели) проекта (программы):</u> 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.</p>
Задачи проекта	<p style="text-align: center;"><u>Задача (задачи) проекта:</u></p> <p>1. Совершенствование кадровой политики ОК, повышение профессиональной компетентности педагогических работников ОК в соответствии с современными требованиями.</p>

	<p>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;</p> <p>3. Формирование электронного и коммуникативного образовательного пространства, разработка электронного портфолио педагога.</p> <p>4. Проектирование и реализация организационно-педагогических условий, необходимых для формирования инновационного поведения, культуры профессионального творчества педагогов ОК.</p> <p>5. Создание условий для формирования системы непрерывного профессионального развития педагогов на основе формирования индивидуальных проектов профессионального развития (ИППР).</p> <p>6. Обеспечение внедрения технологии интерактивного наставничества нового (молодого) специалиста в ОК и сопровождение его профессиональной деятельности.</p> <p>7. Обеспечение возможности педагогическому коллективу ЧОУ ОК ТБ демонстрировать результаты своего интеллектуального труда с целью распространения успешного педагогического опыта.</p>				
Вид проекта	Долгосрочный, групповой				
Тип проекта	Информационно-практико-ориентированный				
Назначение проекта	Методическая поддержка педагогического коллектива и организация профессионального взаимодействия и взаимообучения педагогов различных уровней общего образования: ДО, НОО, ООО, СОО				
Участники проекта	№ 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		Руководство и координация методического проекта

	2	Казанцева Елена Михайловна	ЧОУ ОК ТБ, руководитель Центра профессиональ ного развития, кандидат педагогических наук, доцент	Эксперт регионального конкурса профессиональ ного мастерства «Учитель года»; эксперт Всероссийского профессиональ ного конкурса «Флагманы образования. Школа»; руководитель регионального проекта «Будущее в проекте», направленного на популяризацию профессии учителя иностранных языков	Руководств о и координац ия методическ ого проекта
	3	Волкова Светлана Валерьевна	ЧОУ ОК ТБ, – методист	Реализация проекта в рамках федеральной инновационно й площадки «Создание условий по реализации программы Теремок для детей раннего возраста» - 2020-2025 гг. Реализация проекта в рамах ресурсной площадки г. Иркутска «Оптимизация системы управления ДОО на основе экспертно-	Координац ия и руководств о методическ ого проекта в части ДОО

				<p>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 	
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 учитель», «За нравственный подвиг учителя», «Сердце отдаю детям», «Педагог-</p>	Координация и руководство методического проекта в части	

				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	

	7. Все научно-педагогические работники ОК.
Проблема	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Разработка системы методической поддержки позволит преодолеть указанные противоречия и обеспечить условия для создания полноценной системы научно-методического сопровождения педагогов.</p>
Новизна проекта	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.
Аннотация к проекту	От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества. Изменения,

	<p>происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога, т.е. его профессиональной компетентности.</p> <p>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.</p> <p>Вместе с тем можно выявить ряд проблем (противоречий):</p> <p>противоречие между необходимостью перманентно развивать и совершенствовать профессиональные компетенции педагогов и недостаточной готовностью педагогов, административной команды и методистов объединять усилия для достижения поставленной задачи;</p> <p>противоречие между запросом педагогов на разработку индивидуальные проекты профессионального развития и невозможностью удовлетворить его в полной мере в условиях использования формальных моделей повышения квалификации;</p> <p>противоречие между готовностью педагогов реализовывать программу самообразования и неразработанностью модели наставничества, позволяющей наставникам выбирать содержательный контент, время и способы обучения.</p> <p>Разработка системы методической поддержки позволит преодолеть указанные противоречия и обеспечить условия для создания полноценной системы научно-методического сопровождения педагогов.</p>
<p>Принципы реализации проекта</p>	<p>система научно-методического сопровождения, опирающаяся на следующие принципы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 буд

<p>Предмет проекта:</p>	<p>система научно-методического сопровождения, опирающаяся на следующие принципы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 самого 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.
<p>Обоснование значимости проекта для развития системы образования</p>	<p>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.</p>

	<p>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.</p> <p>Образовательный комплекс является единым общеобразовательным учреждением, в структуре которого действуют следующие структурные подразделения по основным направлениям деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Практическая значимость проекта (результаты проекта, имеющие</p>	<p>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.</p>

<p>практическую значимость):</p>	<p>Проект дает возможность для оптимизации системы поддержки и развития молодых педагогов через ЦПР и кадровую технологию наставничества.</p> <p>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.</p> <p>Практическая значимость проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Реализуемость проекта</p>	<p>Реализуемость проекта обеспечивают ресурсы ЧОУ ОК «Точка будущего»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

<p>Возможные риски при реализации проекта и предложения организации-соискателя по способам их преодоления</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Средства контроля и обеспечения достоверности и результатов (предполагаемые критерии результативности проекта и методики их отслеживания).</p>	<p>Оценка эффективности деятельности образовательной организации – инновационной площадки – это один из ключевых механизмов регулирования развития системы образования в целом и отдельных ее компонентов.</p> <p>Переход образовательной организации в режим инноваций влечет за собой необходимость создания механизмов, обеспечивающих оценку эффективности и перспективности происходящих в организации процессов.</p> <p>Данные механизмы призваны выполнять всесторонний анализ организации процесса в образовательной организации в режиме инноваций и разработки рекомендаций по его дальнейшему развитию.</p> <p>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.</p> <p>Критерии эффективности инновационной деятельности</p> <p><u>Критерий 1.</u></p>

	<p>Система практической помощи в присвоении нового профессионального опыта, обобщении и внедрении собственного профессионального опыта.</p> <p><u>Показатели:</u> Разработаны рекомендации по повышению качества обучения педагогов и сопровождения их профессиональной деятельности. Создана программа поддержки и сопровождения профессиональной деятельности педагогов.</p> <p><u>Критерий 2.</u> Наличие программно-методического обеспечения реализации образовательной программы ОК.</p> <p><u>Показатели:</u> Программно-методическое обеспечение представляет собой систему методических материалов. Программно-методическое обеспечение прошло внутреннюю и внешнюю экспертизу.</p> <p><u>Критерий 3.</u> Публикационная активность с целью трансляции собственного профессионального опыта.</p> <p><u>Показатели:</u> Функционирование системы рецензирования материалов. Наличие не менее 2 публикаций в год у каждого педагога. Участие каждого педагога в 1 и более конференций.</p> <p><u>Критерий 4.</u> Инновационное развитие образовательного пространства.</p> <p><u>Показатели:</u> 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.</p> <p><u>Критерий 5.</u> Открытость профессионального сообщества.</p> <p><u>Показатели:</u> Функционирование системы взаимодействия с другими образовательными организациями (школа-колледж-вуз), профессиональными сообществами (городскими методическими объединениями).</p>
--	--

АКТУАЛЬНОСТЬ

*Для хорошего образования недостаточно только комфортных зданий.
Нужна профессиональная, мотивированная работа учителя,
прорывные новые обучающие технологии...*

В. В. Путин

Инвестиции в развитие образования, модернизация его материально-технической базы, обновление содержания образования не будут давать ожидаемого эффекта, если уровень профессионального развития педагогических кадров не отвечает этим изменениям. Фактический уровень профессионального развития педагога, его квалификации, компетентности и опыта, степень профессиональной готовности педагогического коллектива могут не соответствовать уровню сложности созидательной задачи, поставленной социумом. Дефицит квалификации и опыта педагогических кадров, их отставание от сложности профессиональных задач указывают на общую потребность социума, педагогического коллектива, каждого педагога в постоянном и опережающем, перспективном профессиональном развитии. Профессиональное развитие педагогических кадров – фактор положительной обратной связи в управлении качеством образования.

Чтобы вырастить новое поколение детей, педагог должен быть эрудированным и гибким в поведении, увлеченным и умеющим увлекать детей, открытым в общении. Стандарты нового поколения отличаются от прежних своей ориентированностью на практику.

В связи с этим остается актуальной проблема повышения качества образования, решение которой зависит от профессиональной компетентности педагогических кадров.

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Поэтому понятие профессиональной компетентности педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к

осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

Профессионально компетентным можно назвать педагога, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании обучающихся, работает творчески, восприимчив к педагогическим инновациям, способный адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

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 несоответствии уровня профессионального развития педагога инновационной системе образования, возникают проблемы. Направленность на создание условий для понимания сущности и целей введения инноваций, обновления образовательной сферы, включение педагога в личностно значимый процесс профессионального развития становится важной направляющей осуществления процессов модернизации образования.

Фактором 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. Требования к профессиональной деятельности педагога. его личности и способностям обусловлены происходящими в обществе социальными преобразованиями.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, ОО определяет основные пути развития его профессиональной компетентности:

- Система повышения квалификации;
- Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию;
- Самообразование педагогов;
- Активное участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, мастер-классов;
- Владение современными образовательными технологиями, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование;
- Овладение информационно-коммуникационными технологиями;
- Участие в различных конкурсах, исследовательских работах, экспертных комиссиях;
- Наставничество.

В последние годы профессиональный рост педагога стал одной из самых актуальных тем развития образования в нашей стране. Это обусловлено, прежде всего, тем, что в условиях рыночной экономики возрастают требования к профессиональной подготовке специалистов во всех сферах трудовой деятельности человека. Развитие профессиональной компетентности — это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде. И именно в результате процесса повышения профессиональной компетенции педагога происходит повышение качества образования обучающихся. Основная цель современного образования — соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентоспособную личность педагога, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Нормативное правовое обеспечение при реализации проекта

№ 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</p>

		<p>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 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</p>	

		<p>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 прагматической 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 потребности в объеме целевого обучения в целях адресного решения проблемы кадровой укомплектованности общеобразовательных организаций на среднесрочную и долгосрочную перспективу. – 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

		<ul style="list-style-type: none"> - 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 обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими; - 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</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>

«Образовательный комплекс «Точка будущего» № 11-20/02 от 20.11.2020 г.	
---	--

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ

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.

Корреляция проекта 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% учителей ОО	5. Создание условий для формирования системы непрерывного профессионального развития педагогов на основе формирования индивидуальных проектов профессионального развития (ИППР).
Предоставление гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста	7. Обеспечение возможности педагогическому коллективу ЧОУ ОК ТБ демонстрировать 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.

Иная информация, характеризующая значимость проекта:

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

Программно - 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 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 методических объединений; Перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогических работников	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.
2022-2025г. (Основной этап)						
1.	Сентябрь 2022	Октябрь 2022	Представление методического проекта и плана реализации	Формирование команды единомышленников среди педагогических кадров ОК	-Наличие кадрового ресурса, способного работать информацией (в том числе и с 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	Формирование мотивирующей среды профессионального роста педагога через трансформацию ОК	- Создание условий для формирования инновационного	Решение актуальных педагогических проблем в рамках научно-методической инновационной

			квалификации педагогов		поведения педагога	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 2023	Май 2025	Формирование электронного и коммуникативного образовательного пространства, разработка электронного портфолио педагога.	Отбор и систематизация оптимального комплекса методической документации по разработке требований по использованию ЭОР	Наличие технически ресурсов, увеличение фонда запасных интерактивных и технических средств. Экспертиза электронного портфолио педагога	Разработка требований по использованию ЭОР.
5	Октябрь 2023 г.	Май 2025 г.	Создание условий для формирования системы непрерывного профессионального развития педагогов на основе формирования индивидуальных проектов профессионально	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	Формирование банка данных ИППР педагогов. Анализ, экспертиза ИППР педагогов в едином формате, утвержденном на уровне ОК

			го развития (ИППР).		работников, участвующих в инновационной Деятельности. Ведение документации по выполнению	
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 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 коллективу ЧОУ ОК ТБ продемонстрировать результаты своего интеллектуального труда с целью распространения успешного педагогического опыта.	Выявление образцов педагогической деятельности или педагогического опыта	Методы выявления: - анализ результатов мониторинга качества образования обучающихся; - просмотр занятий в образовательном учреждении; - оперативный тематический контроль; - конкурсы профессионального мастерства, конференции, семинары, другое.	Регулярное участие педагогов в конкурсах, конференциях, разного уровня. Представление опыта на методических мероприятиях, организованных на разных уровнях. Участие в ЕМД, ВМШ и других мероприятиях организованных на уровне ОК.
2025-2026г. (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 обучающихся; документов (различного характера) автора опыта	Научно-методическое сопровождение педагогического коллектива в рамках распространения педагогического опыта.	Обобщение педагогического опыта, его описание, уровни (практический, научный, методический). Работа творческих проективных групп – наработки в виде

			<p>существующими рекомендациями с целью выявления нетрадиционных сторон в его педагогической деятельности; учебно-методических, дидактических материалов; материалов аттестации и др.</p> <p>2. <i>Анкетирование:</i> социологическое исследование 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>публикаций и мастер-классов.</p> <p>Система наставничества – 70 пар педагогов получили успешный опыт.</p> <p>Ежегодный открытый лекторий – материалы открытого лектория хранятся в системе MOODLE, доступны для любого педагога, прошедшего регистрацию по приглашению-ссылке.</p> <p>Единый методический день (октябрь 2021 г.) – более 200 мастер-классов и мероприятий по обмену педагогическим опытом.</p> <p>Байкальская методическая школа (август 2022 г.) – 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 перспективы дальнейшего развития		Определение перспектив развития на заседании научно-методического совета	Разработка нового научно-методического проекта

Финансовое обеспечение реализации проекта

№ 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:

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алехина С.В., Алексеева М.А., Агафонова Е.Л., Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании. Форум, М., 2012 / Российские и зарубежные исследования в области инклюзивного образования. Под редакцией В.Л. Рыскиной, Е.В. Самсоновой.
2. Атемаскина Ю.В., Богославец Л.Г. Современные педагогические технологии в ДОУ. С-Пб: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2011г. – 112с
3. Гусева, О. И. Повышение качества образования через повышение уровня профессиональной компетентности педагога: анализ профессиональной подготовки педагогических работников образовательных учреждений города Арзамаса / О. И. Гусева, Л. Н. Глебова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 26 (130). — С. 651-654. — URL: <https://moluch.ru/archive/130/34201/> (дата обращения: 24.09.2022).
4. Захарова, Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последиplomного образования / Е. А. Захарова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2011. — № 3 (26). — Т. 2. — С. 115-117. — URL: <https://moluch.ru/archive/26/2863/> (дата обращения: 24.09.2022)/
5. 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;
6. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. N1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (с изменениями и дополнениями);
7. 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».
8. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»;
9. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

Приложение

Модуль 1: Активные формы работы с педагогами

Формы работы с педагогами	Содержание
Педагогические игры (интерактивные воспитательные, деловые, ролевые, игры-имитации)	Это форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта, утверждения себя как педагога во многих педагогических ситуациях. Эффективна в том случае,

	если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре.
«Квест- игры»	Данная активная форма работы позволяет участникам отлично справляться с командообразованием, быстро решать нестандартные задачи; специфической особенностью методического квеста является повышение интереса педагогов к обсуждаемым проблемам, что делает игру действенной формой управления методическим процессом.
«SOS консультации»	Консультации по запросам родителей
«Круглый стол»	Обсуждению любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговое размещение участников позволяет сделать их самоуправляемыми, поставить всех в равное положение, обеспечить взаимодействие. Организатор круглого стола продумывает вопросы к обсуждению.
«Тренинги»	Запланированный процесс, задачей которого является формирование или пополнение теоретических знаний и практических навыков педагогов, формирование или выяснения отношения участников учебно-воспитательного процесса к определенной идее с целью ее изменения или обновления
«Семинар-практикум»	Направлен на повышение уровня практической подготовки воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми. Тематика строится на запросах воспитателей и также связана с задачами годового плана.
«Мастер-класс»	Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.
«Педагогический аукцион»,	Форма творческой «купли-продажи» педагогических идей, мыслей, изобретений с целью усвоения определенных понятий по определенной теме, проблеме, конкретному предмету; распространение творческих идей педагогов-практиков, опыта их работы по определенной проблеме, других педагогических и методических находок.
«Выставка (ярмарка) педагогических идей»	Публичное представление лучших образцов профессиональной деятельности. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - профессионально-личностный рост педагогов ОО.

	Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.
«Кейс-метод»	Педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Суть кейс–метода состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений есть результат активной самостоятельной деятельности педагогов по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие творческих способностей.
«Брифинг»	Данная форма направлена на решение одного педагогического вопроса, организуемая по рубрикам в рамках одной темы

Данные формы методической работы с педагогами применяются при проведении представленных в проекте мероприятий и могут использоваться в разном сочетании, в зависимости от поставленных задач, особенностей контингента педагогов.

Ожидаемый результат:

- педагоги активные участники методических мероприятий;
- повышение интереса и мотивации к педагогической деятельности;
- повышение уровня активности и самостоятельности;
- формирование профессионального мастерства каждого педагога;
- развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
- развитие стремления к сотрудничеству. -повышение эффективности методической работы

Модуль 2 «Начинающий специалист – коллега»

- Тренинг «Вхождение в профессию: навыки эффективного взаимодействия с администрацией, коллегами и родителями» - Педагогический лекторий «Изучаем: Федерального закона «Об образовании», «ФГОСы», «СанПиНы» и другие нормативные документы в области развития образования РФ и внутренние локальные акты;
- Педагогический лекторий «Изучение ООП» -Семинар-практикум «Особенности перспективного и календарного планирования работы в соответствии с комплексно-тематическим планированием» - Тестирование на определение педагогической стрессоустойчивости;
- Педагогическая гостиная «Мастерская начинающего специалиста»;
- Кейс-метод (решение и обсуждение педагогических ситуаций);
- -Мастер-класс «Современные образовательные технологии, использование их в педагогическом процессе»;

-Практикум по решению педагогических ситуаций.

В течение года проводятся «SOS консультации» (по запросам педагогов).

Ожидаемый результат:

- создание условий для успешной адаптации начинающего специалиста в ОК;
- обеспечение начинающего специалиста необходимыми теоретическими и практическими знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение постепенного вовлечения начинающего специалиста во все сферы профессиональной деятельности.

Модуль 3 «Педагог в мире цифровых технологий»

-формировать у педагогов ОК принципиально новый взгляд на содержание, структуру и организацию образовательного процесса, о методологических требованиях и многообразии современных педагогических технологий обучения обучающихся.

- помочь педагогам ориентироваться в многообразии интегративных подходов к развитию детей, в широком спектре современных цифровых технологий;
- Квест-игры «Технология проектной деятельности»;
- Мастер-класс «Эффективность использования ИКТ в работе с детьми»;
- Создание электронной картотеки педагогических технологий, ЭОР и пр.
- Педагогический лекторий «Использование современных цифровых педагогических технологий»

Ожидаемый результат:

- Увеличится количество педагогов: -имеющих теоретические и практические знания о современных цифровых (инновационных) образовательных технологиях;
- системно использующих в профессиональной деятельности современные цифровые (инновационные) образовательные технологии.