

Управление образования
администрации муниципального образования город-герой Новороссийск

План работы
муниципальной инновационной площадки (МИП- 2023)
на 2024 год

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №24 имени генерала Н.Н. Раевского Муниципального
образования город Новороссийск
(полное наименование учреждения)

по теме: Клуб «Наставник» как составляющая часть модели непрерывного
профессионального роста педагогов «Обучение на рабочем месте»

город-герой Новороссийск
2024

1.	Юридическое название организации (учреждения)	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №24 имени генерала Н.Н. Раевского Муниципального образования город Новороссийск
2.	Сокращенное название организации (учреждения)	МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н. Раевского
3.	Юридический адрес, телефон	353 983 Краснодарский край , город Новороссийск, станица Раевская, улица Красная, дом 40
4.	Телефон, факс, e-mail	8(8617)270138, moysh24@mail.ru
5.	ФИО руководителя	Голеницкая Наталья Александровна
6.	Научный руководитель (если есть). Научная степень, звание	
7.	Авторы представляемого опыта (коллектив авторов)	Баскакова Елена Валентиновна
8.	Наименование инновационного продукта (тема)	Клуб «Наставник» как составляющая часть модели непрерывного профессионального роста педагогов «Обучение на рабочем месте»
9.	Основная идея (идеи) деятельности краевой инновационной площадки	Идея проекта заключается в одновременном методическом сопровождении педагогов и совершенствовании профессиональных компетенций наставников
10.	Цель деятельности инновационной площадки	Обеспечение системного непрерывного профессионального роста педагогов образовательной организации
11.	Задачи деятельности	1. Изучить состояние проблемы профессионального развития педагогов, имеющийся эффективный опыт ее решения в контексте повышения качества образования в современной школе; 2. Разработать проект клуба «Наставник» как части модели непрерывного профессионального роста педагогов «Обучение на рабочем месте»; 3. Провести апробацию проекта клуба «Наставник» как модели непрерывного профессионального развития педагогов «Обучение на рабочем месте»; 4. Спроектировать и реализовать организационно-педагогические условия , необходимые для инновационного поведения, культуры профессионального творчества педагогов; 5. Разработать нормативно-правовое и методическое обеспечение непрерывного профессионального роста педагогов в условиях современной школы; 6. Транслировать инновационный опыт на муниципальном, региональном, всероссийском уровне, в том числе с помощью развития сетевого взаимодействия со школами муниципалитета и края; 7. Разработать методические рекомендации

		для образовательных учреждений по внедрению модели внутришкольной системы непрерывного профессионального роста педагогических кадров, в том числе клуба «Наставник».
12.	Нормативно-правовое обеспечение инновационной деятельности	1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 (на 2018-2025 г.г.) 2. Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. №3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста 3. Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края» № 2082 от 02.09.2022 4. Приказ ГБОУ ИРО Краснодарского края «Об утверждении локальных нормативных актов, регулирующих научно-методическое сопровождение региональной системы образования и методической системы ГБОУ ИРО Краснодарского края» № 394 от 01.09.2022 5. Положение о региональном учебно-методическом объединении в системе общего образования Краснодарского края (утверждено приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края № 2308 от 15.07.2021) 6. Положение о профессиональных сообществах педагогических работников Краснодарского края (утверждено приказом ГБОУ ИРО Краснодарского края № 446 от 21.09.2021) 7. Концепция развития системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников города Новороссийска (Утверждена на заседании коллегии УО, Протокол № 4 от 10 декабря 2019 года)
13.	Обоснование её значимости для решения задач государственной политики в сфере образования, развития системы образования муниципального образования город-герой Новороссийск и Краснодарского края	Проблематика проекта напрямую связана с требованиями Профессионального стандарта педагога. Педагогу необходимо специально организованное научно-методическое сопровождение, позволяющее перейти с пассивной модели адаптивного поведения к активной модели профессионального развития в изменившихся условиях деятельности. Решение задач методического сопровождения педагогов в период, повышения уровня профессиональной компетентности, организации самообразования педагогов как средства профессионального развития и саморазвития недостаточно

		обеспечено научно обоснованными рекомендациями, опираясь на которые можно способствовать профессиональному росту и профессиональной успешности каждого педагога позволило выявить следующее противоречие: между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах, значимостью профессионального развития педагога как основного условия развития образования и недостаточной разработанностью механизмов управления профессиональным развитием. Выявленное противоречие позволило обозначить проблему: каковы условия для эффективного профессионального развития педагогов в образовательной организации.
14.	Новизна (инновационность)	Инновационная значимость проекта обусловлена потребностью государства в подготовке педагогических кадров нового поколения, формирование принципиально новой культуры педагогического труда, что требует от образовательной организации поиска и формирования новых условий , обеспечивающих непрерывный профессиональный рост педагогов школы, управление их профессиональными компетенциями. Это повысит уровень профессионального и личностного роста педагогов, их готовность к непрерывному образованию при реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. Представленный проект способствует решению задач, сформулированных в стратегических документах по развитию системы образования, в национальном проекте «Образование», Целевой модели наставничества. - В рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» к 2024 году должна быть внедрена национальная система профессионального роста педагогических работников, охватывающая не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций. Реализация представляемого Проекта обеспечит создание внутришкольной системы непрерывного повышения квалификации педагогов. Мероприятия, проводимые в рамках Проекта позволят создать базу лучших педагогических практик, форм поддержки и сопровождения всех категорий работающих в школе педагогов-от начинающих молодых учителей до опытных педагогов-мастеров. - В рамках реализации федерального проекта «Молодые профессионалы» представляемый Проект предусматривает постоянное обновление профессиональных знаний и компетенций молодых педагогов путем активного их включения в работу внутришкольной системы

		непрерывного профессионального развития педагогов; -В рамках реализации Целевой модели наставничества будут отработаны механизмы наставнической деятельности по направлению «Учитель-учитель». В рамках реализации проекта появятся новые нормы: -Модель непрерывного профессионального роста педагогов «Обучение на рабочем месте»; -Организационная структура управлением профессионального роста педагога; -Критерии и показатели эффективности Модели непрерывного профессионального роста педагога. Таким образом, заявленный нами Проект и результат его реализации способствует решению новых актуальных задач системы образования Краснодарского края, города Новороссийска, направлен на создание эффективно работающей внутришкольной модели непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов, которая может быть внедрена в любой образовательной организации и в этом состоит инновационная значимость Проекта.
15.	Предполагаемая практическая значимость	Практическая значимость реализации проекта для администрации ОУ: -Проект решает проблему совершенствования способов управления компетенциями педагогов. Включает в себя новые организационные структуры для выполнения новых управленческих функций: управление профессиональным ростом педагогов. Это будет достигнуто путем внедрения разработанной в ОО структуры эффективного управления профессиональным ростом педагогов; -Проект позволит формировать внутришкольные условия для всестороннего, комплексного развития педагогического коллектива путем проектирования и конструирования образовательного пространства, создания мотивирующей образовательной среды; -Проект дает возможность для развития системы поддержки и развития молодых педагогов через систему наставничества; -Проект позволяет спроектировать и реализовать организационно-педагогические условия, необходимые для формирования инновационного поведения и культуры профессионального творчества педагогов; -Проект способствует повышению престижа образовательной организации за счет роста профессионального мастерства педагогического коллектива. Практическая значимость Проекта для педагогов: -повышение профессиональных компетенций в соответствии с требованиями Профессионального стандарта педагога;

		-интеграция в единое образовательное пространство образовательной организации с целью совершенствования профессионального мастерства, следовательно, повышения качества образования; -повышение социального и профессионального статуса учителя в образовательной организации по мере роста уровня профессиональных компетенций и профессиональной и личностной самореализации; -решение проблемы недостаточного методического обеспечения в процессе ликвидации профессиональных дефицитов. Практическая значимость Проекта для обучающихся и родителей: -повышение качества образования в образовательной организации за счет роста профессионального мастерства педагогов. Социальная практическая значимость: -рост удовлетворенности населения качеством работы образовательной организации.
16.	Задачи деятельности на 2024 год	1. Изучить состояние проблемы профессионального развития педагогов, имеющийся эффективный опыт ее решения в контексте повышения качества образования в современной школе; 2. Разработать проект клуба «Наставник» как части модели непрерывного профессионального роста педагогов «Обучение на рабочем месте»; 3. Провести ряд методических мероприятий, направленных на повышение профессиональных компетенций педагогов; 4. Транслировать опыт работы в рамках проекта на муниципальном уровне

План работы краевой инновационной площадки на 2024 год

№	Деятельность	Сроки	Ожидаемый результат
Диагностическая деятельность			
1.	Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогов	Январь-февраль	Выявлены и систематизированы профессиональные дефициты педагогов
2.	Определение направления методической помощи	Март	Методические материалы по проблемным вопросам
3.	Определение педагогов-наставников	Апрель	Определена группа педагогов-наставников
4.	Мониторинг результативности инновационной деятельности : – степень вовлеченности педагогических и руководящих кадров образовательной организации в инновационную деятельность; – удовлетворенность педагогов изменениями, происходящими в результате инновационной деятельности.	Декабрь	Аналитические материалы по результатам мониторинговых исследований, выявляющих результативность (эффективность) инновационной деятельности

Теоретическая деятельность			
1.	Подготовка пакета нормативных документов, обеспечивающих эффективность инновационной деятельности	Январь-февраль	Пакет нормативных документов, обеспечивающих эффективность инновационной деятельности
2.	Разработка положений о методических активностях	Март-апрель	Положение о Фестивале интегрированных уроков Положение о Клубе «Наставник» Положение о конкурсе молодых педагогов «Педагогические надежды» и другие
Практическая деятельность			
1.	Определение учителей-наставников. Обучение учителей-наставников. Взаимопосещение учителями-наставниками уроков друг друга	Сентябрь	Повышение профессионального мастерства Разработки уроков
2.	Проведение учителями-наставниками открытых уроков для педагогов	Ноябрь- декабрь	Повышение профессионального мастерства Разработки уроков
3.	Учителя-наставники посещают уроки педагогов	Январь	Формирование компетенции аналитической деятельности
4.	Работа постоянно действующего методического семинара	В течение года	Методические разработки
5.	Фестиваль интегрированных уроков	Ноябрь-декабрь	Повышение профессионального мастерства педагогов, приказ, положение, разработки уроков
6.	Конкурс среди молодых педагогов «Педагогические надежды»	Апрель	Повышение профессионального мастерства педагогов, приказ, положение, разработки уроков, обобщенный опыт
7.	Конкурс профессионального мастерства «Мой лучший урок»	Октябрь	Повышение профессионального мастерства педагогов, разработки уроков
8.	Создание страницы сайта по теме МИП	Январь	Страница сайта
Методическая деятельность			
1.	Проведение организационных совещаний, круглых столов, семинаров в рамках инновационной деятельности	В течение года	Решение актуальных вопросов инновационной деятельности
2.	Организация непрерывного повышения квалификации учителей	В течение года	Рост профессионального мастерства, сертификаты о повышении квалификации
3.	Координация работы клуба «Наставник»	В течение года	Коррекция плана работы
Трансляционная деятельность			
1.	Публикации в научно - методических сборниках различного уровня	В течение года	Статьи
2.	Участие в научно - практических конференциях по проблемам основного образования, педагогических фестивалях и конкурсах	В течение года	Сертификаты, дипломы, обобщение опыта работы

3.	Воркшоп для молодых педагогов «Как подготовить качественный урок?»	октябрь	Рост профессионального мастерства молодых педагогов
----	--	---------	--

Директор МБОУ СОШ №24
имени генерала Н.Н. Раевского

Н.А. Голеницкая