

**ПАСПОРТ**  
**Инновационного проекта (программы)**

1	Наименование инновационного продукта (тема)	«Моделирование эффективной системы управления профессиональным развитием педагогических работников в условиях сельской школы «МУЗА».
2	Автор(ы) представляемого опыта (коллектив авторов)	Остапенко Максим Викторович, директор МБОУ СОШ № 6, 89618514597; Мальченко Антонина Сергеевна, зам.директора МБОУ СОШ № 6, 89181582245, <a href="mailto:1582245@mail.ru">1582245@mail.ru</a> Фисун Ирина Александровна, учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 6, 89182879232,
3	Научный руководитель (если есть). Научная степень, звание	
4	Цели внедрения инновационного продукта	<b>Цель проекта</b> – создание и внедрение в практику модели управления профессиональным развитием педагогических работников школы, с целью обеспечивающей инновационное развитие образовательной организации и ориентированной на совершенствование профессионального мастерства педагогов в соответствии с их индивидуальными образовательными потребностями.
5	Задачи внедрения инновационного продукта	<b>Задачи:</b> 1. Разработка механизма непрерывного управления системой образования педагогов, ориентированного на повышение уровня профессионализма, удовлетворение образовательных запросов педагогов, создание условий для проектирования и реализации индивидуальной образовательной траектории, позволяющей выбрать оптимальные сроки для усвоения программ, содержание и методы обучения. 2. Создание школьной нормативно-правовой базы, регламентирующей функционирование внутришкольной системы управления профессиональным развитием педагогических работников 3. Создание единого образовательного пространства как открытой среды, находясь в которой учитель может выбирать индивидуальную траекторию развития, определять содержание и формы повышения своей профессиональной компетенции. 4. Планирование комплекса мероприятий, направленных на апробацию эффективной системы управления профессиональным развитием педагогических работников 5. Создание комплекса мотивационных мер, направленных на самостоятельное стремление педагогов к повышению своей профессиональной компетенции: 5.1. Учреждение школьной ежегодной премии «МУЗА» среди педагогов школы 5.2. Разработка системы наставничества для преодоления профессиональных дефицитов

		<p>учителей по типу «Учитель новигатор -Учитель молчун», «Ученик - Учитель»</p> <p>5.3. Разработка алгоритм профилактики профессионального «выгорания» педагогов</p> <p>6. Мониторинг эффективности системы управления профессиональным развитием педагогических работников МБОУ СОШ № 6</p> <p>7. Обобщение результатов инновационного проекта, представление отчета и публичных материалов проекта: статьи, методические рекомендации</p>
6	Основная идея (идеи) предполагаемого инновационного продукта	Идея инновации состоит в создании многоуровневой системы управления, мотивации и поддержки профессионального развития педагогических работников в соответствии с образовательными потребностями в условиях сельской школы «МУЗА»
7	Нормативно-правовое обеспечение инновационного продукта	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Трудовой кодекс Российской Федерации от 20.12.2001 г. № 197-ФЗ;</li> <li>- Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12. 2012 года № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);</li> <li>- Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование»;</li> <li>- Региональный проект «Учитель будущего»;</li> <li>- "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)</li> <li>- Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 № 544н с изменениями от 25.12.2014г.)</li> <li>- Закон Краснодарского края от 16.07.2013 года № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (с изменениями и дополнениями).</li> </ul>
8	Обоснование его значимости для развития системы образования Тимашевского района	<p>Одним из стратегических направлений развития Краснодарского края и Тимашевского района до 2030 года является «человеческий капитал» (конкуренция за человека – трудовой ресурс и личность) в регионе и муниципалитете улучшаются условия для привлечения, удержания и развития носителей человеческого капитала, которое влечёт за собой высокое качество социальных услуг.</p> <p>Меняющаяся система образования (введение новых ФГОС, национальный проект «Образование») формирует новые подходы к управлению профессиональным развитием педагогических работников школы. В числе основных преобразований в развитии профессиональных компетенций можно назвать переход от системы обновления педагогических знаний к ориентации на освоение педагогами новых видов педагогической деятельности. Сегодня способы должны определяться исходя из новой цели: подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации. Следовательно, система</p>

		<p>управления, мотивации и поддержки профессионального развития педагогических работников сегодня должна быть ориентирована потребности педагога в саморазвитии. В нынешних условиях развитие профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетенций возможно только в условиях самообразовательной деятельности и непрерывного образования. Такое непрерывное образование можно осуществлять только внутри образовательной организации путём создания и функционирования системы управления профессионального развития педагогических работников. Данная система позволит, во-первых, разработать единые требования и механизмы управления качеством профессионального развития педагога. Во-вторых это позволит повысить уровень профессиональной компетентности педагогов, а соответственно, будет способствовать достижению нового качества образования. Результатами реализации проекта и связанного с ним исследования могут быть значимыми на уровне района, края, так как предполагают совершенствование системы профессионального роста педагогических работников без отрыва от основной деятельности и дополнительных средств. Реализация проекта должна способствовать апробации новых способов, обеспечивающих профессиональное и личностное развитие педагогических работников и их способностей к саморазвитию, самоактуализации и самообразованию.</p>
9	Новизна (инновационность)	<p>Новизна системы «МУЗА» заключается, во-первых, в организационных подходах к внутришкольной системе профессионального развития педагогических работников на примере сельской школы, в основе которой заложена концепция личностно-ориентированного подхода, учитывающего образовательные запросы и потребности педагогов, индивидуальный уровень их профессионализма, мотивы профессионального развития. Такой подход позволяет осуществлять отбор соответствующего содержания, корректировать его, определять степень заинтересованности в собственном профессиональном развитии и по необходимости подключить механизмы стимулирования. Во-вторых, в её надпредметном характере. В-третьих, новым является и характер сотрудничества и взаимодействия не только педагогов между собой, и администрацией школы, но и с обучающимися. В-четвёртых, введение системы наставничества позволяет сделать школу самообучающейся организацией. В-пятых, в системе «МУЗА» используется немало инновационных форм методической работы, основанных на системно-деятельностном и индивидуальном подходе. Для нашей образовательной организации новыми являются и система наставничества. И, наконец, система управления профессиональным развитием педагогических работников в условиях сельской школы не до конца проработана</p>
10	Практическая значимость	<p>Системы управления профессиональным развитием педагогических работников в условиях сельской школы «МУЗА» может быть создана и реализована в других образовательных организациях, так как не требует дополнительного финансирования и дополнительного кадрового обеспечения. Методические</p>

		рекомендации по использованию современных технологий, созданные в ходе работы мастерских и студий, должны обеспечить тиражируемость инновации и обеспечить качественные изменения в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.
11	Механизм реализации инновации	
11.1	1 этап:	Подготовительный
11.1.1	Сроки	2021-2022 учебный год
11.1.2	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявить индивидуальные мотивы профессионального поведения педагогов. Исследование мотивационного комплекса педагогических работников МБОУ СОШ № 6</li> <li>2. Выявить профессиональные связи педагогов. Исследовать социальный капитал образовательной организации.</li> <li>3. Разработать опросные листы, анкеты и провести диагностику профессиональных дефицитов педагогических работников.</li> <li>4. Разработать и описать Системы управления профессиональным развитием педагогических работников в условиях сельской школы «МУЗА»</li> <li>5. Создать актуальную нормативно-правовую базу, регламентирующую функционирование системы управления профессиональным развитием педагогических работников в условиях сельской школы «МУЗА».</li> <li>6. Разработать комплекс мероприятий, направленных на апробацию системы «МУЗА»</li> </ol>
11.1.3	Полученный результат	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание комплексной программы мотивации и стимулирования педагогических работников МБОУ СОШ № 6</li> <li>2. Выработка стратегии развития педагогического коллектива МБОУ СОШ № 6</li> <li>3. Создание системы управления профессиональным развитием педагогических работников в условиях сельской школы «МУЗА», ориентированной на реализацию индивидуальных образовательных потребностей с учётом мотивационных комплексов педагогов.</li> </ol>
11.2	2 этап:	основной / практический
11.2.1	Сроки	2022-2023 учебный год
11.2.2	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать индивидуальную траекторию профессионального развития педагогических работников МБОУ СОШ № 6</li> <li>2. Организовать работу по комплексной программы мотивации и стимулирования педагогических работников МБОУ СОШ № 6.</li> <li>3. Организовать реализацию программы наставничества «Навстречу друг к другу»</li> <li>4. Организовать реализацию ежегодной премии среди педагогических работников «МУЗА»</li> <li>5. Совершенствовать систему управления профессиональным развитием педагогических работников в условиях сельской школы</li> <li>6. Провести мониторинг профессионального развития педагогических работников МБОУ СОШ № 6. Осуществлять стартовую, промежуточную и итоговую диагностику уровня профессионального</li> </ol>

		развития учителей, педагогических дефицитов. И профессионального выгорания 7.Осуществить мониторинг возможных рисков реализации проекта, предпринимать меры по их снятию.
11.2.3	Полученный результат	1. Повышение мотивации педагогов к личностному и профессиональному развитию МБОУ СОШ № 6 2. Повышение профессиональной компетенции педагогических работников МБОУ СОШ № 6 3. Развитие профессиональных связей. 4. Повышение качества оказания образовательных услуг в МБОУ СОШ № 6 . 5. Совершенствование систему управления профессиональным развитием педагогических работников
11.3	3 этап:	обобщающий / аналитический
11.3.1	Сроки	2023-2024 учебный год
11.3.2	Задачи	1. Провести мониторинг и диагностику профессиональных компетенций педагогических работников. 2. Внести коррективы в стратегию развития педагогического коллектива МБОУ СОШ № 6 3. Обобщить опыт деятельности системы «МУЗА». Представить отчёт о результатах опытно-экспериментальной деятельности. 4. Создать методические рекомендации по использованию в практике системы «МУЗА» 5. Подготовить материалы опытно-экспериментальной деятельности к публикации.
11.3.3	Полученный результат	1. Обретение каждым учителем своей собственной индивидуальности среди субъектов единого образовательного пространства школы. 2. Превращение педагогического коллектива в саморазвивающееся и само- обучающееся сообщество, способное реализовать поставленные государством цели. 3.Формирование положительного имиджа педагогического коллектива 4. Обобщение и распространение опыта работы по созданию и реализации системы образовательного пространства, полученных результатов. 5. Разработка методических рекомендаций .
12	Перспективы развития инновации	Реализация проекта «МУЗА» будет способствовать совершенствованию системы управления профессиональным развитием педагогических работников в условиях сельской школы; повышению профессионального мастерства педагогов, приобретению ими новых компетенций, необходимых для успешной реализации ФГОС на всех уровнях образования, подготовит учителей к поэтапному введение профессионального стандарта педагога.
13	Предложения по распространению и внедрению инновационного продукта в практику образовательных организаций края	1. Публикации в СМН, в том числе в электронных. 2. Семинары. 3. Мастер-классы. 4. Консультативная площадка.
14	Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме	1. Психология и педагогика. Учебное пособие/под ред. К.А. Абульхановой, Н.В. Васиной, Л.Г. Лаптева, В.А. Слостенина. – М: Изд-во «Совершенство»,1998.

	инновационного продукта	<p>2. Зверева В.И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы. М.1997.</p> <p>3. Садыков Т.С., Абылкасымова А.Е. Методология 12-летнего образования. Алматы, «Фылым», 2003.</p> <p>4. А.Баркер. Как еще лучше управлять людьми. М.2002.</p> <p>5. Лизинский В.М. Работа администрации школы с учителем. – М: Центр «Педагогический поиск», 2000.</p> <p>6. Драчева Е.Л., Селезнев П.С. Эффективная информация и управление знаниями внутри организации // Менеджмент в России и за рубежом №6 2004.</p> <p>7. Черников К. Что такое «управление знаниями»? // Носорог. №12. 1999.</p> <p>8. Сарайкина М.Н. Технология использования рефлексивного подхода в работе с педагогами. // Завуч. Управление современной школой. №1. 2007.</p> <p>9. Булатова Л.П., «Где у них кнопка?» (статья о мотивации профессионального развития педагогов). Журнал «Директор школы» №9, сентябрь 2015 г.</p>
15	Статус инновационной площадки (при наличии)	--
16	Ресурсное обеспечение инновации:	
16.1	Материальные	<p><i>Информационные</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Система информирования педагогов об особенностях работы и деятельности школы, о расписании КПК, КПП и методических мероприятий;</li> <li>• Образовательные порталы и др.</li> </ul> <p><i>Организационные</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Система мониторинга и диагностики</li> </ul> <p><i>Инфраструктурные</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Кабинеты</li> <li>• Ресурсы сети Интернет</li> </ul> <p><i>Материально-технические</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Учебно-методическая литература</li> <li>• Медиаресурсы</li> <li>• Компьютерное и мультимедийное оборудование</li> </ul> <p><i>Финансовые</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бюджетные и внебюджетные ресурсы школы.</li> </ul> <p><i>Научно-методические</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Семинары, конференции, круглые столы.</li> <li>• Программно-методические, учебно-методические комплексы</li> <li>• Виртуальные методические площадки (вебинары, телемосты, интернет - форумы, профессиональные интернет – сообщества)</li> </ul>
16.2	Интеллектуальные	Потенциал педагогов школы, интеллектуальная база МБУ «ЦРО» МО Тимашевский район
16.3	Временные	2021-2024 годы

\_\_\_\_\_   
 подпись авторов инновационного опыта

А.С. Мальченко

\_\_\_\_\_   
 подпись авторов инновационного опыта

И.А. Фисун

\_\_\_\_\_   
 подпись руководителя

М.В. Остапенко

М.П.                      « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г

