

**Управление образования администрации
муниципального образования Крымский район**

Инновационный проект

**Непрерывное профессиональное развитие управленческих команд
через вовлечение в систему взаимных стажировок**

Авторы проекта:

Василенко Наталья Михайловна,
начальник управления образования
администрации МО Крымский район;
Резник Зинаида Александровна,
заместитель начальника управления образования
администрации МО Крымский район;
Аблаева Венера Недимовна,
заместитель начальника управления
образования
администрации МО Крымский район;
Пацюк Анна Анатольевна, директор МКУ ИМЦ

Крымск - 2021

Содержание

1.	Тема инновационного проекта.....	3 стр.
2.	Актуальность проекта для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края.....	3 стр.
3.	Нормативно - правовое обеспечение инновационного проекта.....	5 стр.
4.	Проблема инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработки проблемы инновационного проекта.....	6 стр.
5.	Цель инновационного проекта.....	7 стр.
6.	Задачи инновационного проекта.....	7 стр.
7.	Обоснование идеи, приёмы и механизмы её реализации в рамках инновационного проекта.....	8 стр.
8.	Новизна инновационной деятельности.....	14стр.
9.	Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационного проекта.....	15стр.
10.	Диагностические методики и методы, позволяющие оценить эффективность проекта.....	16 стр.
11.	Разработанные инновационные продукты.....	16стр.
12.	План реализации инновационного проекта на 2021-2024 годы.....	16стр.
13.	План сетевого взаимодействия с образовательными организациями по теме инновационного проекта	18стр.
14.	Практическая значимость и перспективы развития инновационного проекта.....	18стр.
15.	Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта. Материально-техническая база.....	18стр.

1. Тема инновационного проекта: «Непрерывное профессиональное развитие управленческих команд через вовлечение в систему взаимных стажировок».

2. Актуальность проекта для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края

В условиях современных требований к системе образования, продиктованных Указом Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года», целью национального проекта «Образование» становится выход страны в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

Недооценка дифференцированной поддержки сопровождения и развития управленческих команд образовательных организаций, работающих в новых социально-педагогических условиях, приводит к тому, что:

- управленческие команды образовательных организаций, а также и педагогические коллективы, не готовы к быстрому реагированию на изменения современных требований к содержанию образования и это, как следствие, приводит к замедлению процессов развития школы и системы образования муниципалитета в целом;

- потенциал управленческой школьной команды, муниципальной методической службы и службы управления в полной мере не используется;

- кроме того, в полной мере не восполняются профессиональные потребности и дефициты школьных управленческих команд.

Поиск эффективных форм, способов и методов создания муниципальной среды научно - методического сопровождения и развития профессионального мастерства школьных управленческих команд через стопроцентное вовлечение всех образовательных организаций в деятельность стажировочных площадок и предоставление возможности каждой управленческой команде как продемонстрировать свой опыт, так и приобрести новый, представляется актуальной задачей требующей практического решения.

В основе организации научно - методического сопровождения школьных управленческих команд положено использование технологии взаимных стажировок.

Термин «стажировка» обозначает деятельность по приобретению опыта работы или повышению квалификации. В нашем случае, стажировка предполагает обучение команды и является одной из форм повышения **профессиональных компетенций**, при этом мы будем обеспечивать индивидуальный подход к командам с сильной

управленческой базой и командам, испытывающим затруднения по одному или нескольким направлениям.

До настоящего времени технология стажировки применялась в межмуниципальном взаимодействии или внутри одного муниципалитета, когда профессиональные дефициты восполнялись на базе отдельно закрепленной организации. Использование подхода стажировок в управленческой системе нашего муниципалитета подразумевает профессиональное **взаимообогачение школьных** управленческих команд, когда каждая школа может стать как стажировочной площадкой, так и стажирующейся командой, это поможет:

- создать такую среду внутри муниципалитета, которая позволит непрерывно повышать профессиональные компетенции школьных управленческих команд и педагогов, вовлекая каждого, с одной стороны в ситуацию «дарующего опыт», с другой – в ситуацию «приемника опыта»;

- предоставить возможности школьным управленческим командам расширить и совершенствовать свой багаж путем работы в группах с сильно различающимися уровнями по разным направлениям;

- с психологической точки зрения сохраняются команды, как уже сформировавшиеся коллективы, что облегчает адаптацию к условиям работы в постоянно-меняющемся процессе;

- для каждой команды сохраняется возможность самореализации в различных направлениях, что способствует ощущению психологического комфорта и сглаживанию негативных проявлений конкуренции;

- благодаря гибкости «взаимного стажировочного подхода», команда находится на стажировке соответственно своим достижениям, следовательно, ее самооценка строится на основании реального осознания своих успехов и возможностей;

- с управленческой точки зрения, взаимная стажировочная форма работы обеспечивает более интенсивное взаимодействие школьных управленческих команд, педагогических работников.

Предполагается, что результаты реализации инновационного проекта внесут вклад в развитие системы образования муниципального образования Крымский район и Краснодарского края, так как это позволит:

1. Создать индивидуальную среду внутри муниципалитета, которая позволит непрерывно повышать профессиональные компетенции школьных управленческих команд и педагогов, вовлекая и охватывая каждого, с учетом профессиональных потребностей и дефицитов;

2. Систематизировать методы и формы работы с управленческими командами школ через реализацию подхода взаимных стажировок для эффективного развития системы образования;

3. Обогащать практику управленческой работы по представлению собственного управленческого опыта в различных группах и направлениях;

4. Разработать мониторинг качества управленческой работы образовательных организаций, способствующий повышению качества образования в муниципалитете.

3. Нормативно - правовое обеспечение инновационного проекта.

Проект был разработан в соответствии с:

-Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

-постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 462 «Об утверждении порядка проведения самообследования образовательной организации»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию»;

- приказом Министерства просвещения Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 6 июня 2019 г. № 219/590 «Об утверждении Методологии и критериев оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований

качества подготовки обучающихся»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.12.2014 г. № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии качества деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.09.2017 г. № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования».

4. Проблема инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработки проблемы инновационного проекта

Отрасль «Образование» переживает кардинальные изменения, связанные с новыми подходами к оцениванию и анализу достижений в муниципальном образовании, которые основываются на результатах независимых оценочных процедур, объективности и анализе деятельности каждой общеобразовательной организации. Перед муниципальными управленческими командами, методическими службами и педагогическими коллективами образовательных организаций Указом президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 поставлены глобальные задачи, их решение невозможно без постоянного повышения профессиональной компетентности участников образовательной деятельности, во главе которых находятся управленческие команды. Поэтому научно-методическое сопровождение управленческих команд школ становится актуальным как никогда.

Изучение опыта деятельности лучших управленческих практик России по данному вопросу, показывает, что методическими службами проводится большая работа по профессиональному сопровождению педагогических кадров. Вместе с тем, управленческие команды получают меньшую поддержку, зачастую без учета индивидуальных профессиональных дефицитов и потребностей или индивидуальных особенностей, вследствие чего возникают явные **противоречия**:

1. Между организованной методической поддержкой педагогических работников и отсутствием дифференцированного методического сопровождения управленческих команд школ;

2. Между тем, какого уровня управленческой работы необходимо достичь каждой школьной управленческой команде, и стартовыми возможностями управленческой команды;

3. Между усилиями, прилагаемыми каждой школьной управленческой командой, и результативностью работы.

Следовательно, очевидна проблема выбора эффективных методических подходов по сопровождению и развитию профессионального мастерства управленческих команд школ.

Объект исследования: муниципальная система управления качеством образования.

Предмет исследования: взаимные стажировки как фактор развития профессионального мастерства школьных управленческих команд.

Проект «Непрерывное профессиональное развитие управленческих команд через вовлечение в систему взаимных стажировок» не имеет прямых аналогов в Краснодарском крае и РФ, так как основывается на построении муниципальной среды научно-методического сопровождения управленческих команд ОО, дифференцированном подходе сопровождения школьных управленческих команд, где появляется гораздо больший потенциал в применении формальных, неформальных и информальных форм непрерывного профессионального образования руководящих работников и педагогических работников, а главное дает возможность стопроцентного вовлечения образовательных организаций муниципалитета в ситуацию непрерывного развития.

5. Цель инновационного проекта

Создать условия для непрерывного повышения профессионального развития управленческих кадров, путём взаимообогащения через работу непрерывных стажировочных площадок управленческих команд и, как следствие, повышение качества образования.

6. Задачи инновационного проекта:

1. Разработать и провести мониторинг компетентности управленческих команд.
2. Апробировать модель непрерывного профессионального развития управленческих команд.
3. Создать развивающую среду, позволяющую непрерывно повышать компетенции и устранять профессиональные дефициты всех управленческих команд.

4. Разработать методическое и нормативно-правовое обеспечение проекта.
5. Организовать сетевое взаимодействие между ТМС Краснодарского края, с целью трансляции опыта по теме инновационной деятельности.

7. Обоснование идеи, приёмы и механизмы её реализации в рамках инновационного проекта

Основная идея проекта заключается в систематизации опыта по совершенствованию механизмов управления качеством образования, сопровождению и непрерывному профессиональному росту школьных управленческих команд внутри муниципалитета. Для этого создается развивающая среда, в которой совместная деятельность управления образования, информационно - методического центра, центра оценки качества и всех управленческих команд школ будет направлена на ликвидацию профессиональных дефицитов, как каждой управленческой команды в отдельности, так системы муниципального образования в целом, что в конечном результате приведет к повышению качества образовательных результатов.

К реализации этой идеи мы пришли в 2020 году, после того как несколько лет подряд муниципальная система образования испытывала трудности по ряду показателей: 22 школы с низкими образовательными результатами, 6 школ в списке с необъективным оцениванием результатов, слабо развито олимпиадное движение, замедлен рост профессионализма педагогов(низкий показатель участия в конкурсах профессионального мастерства, маленький процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории), кадровый состав территориальной методической службы не позволяет в полной мере решать задачи методического сопровождения в муниципалитете и другие.

Назрел момент, когда административно – методической команде муниципального образования необходимо было принимать кардинальные решения по выводу системы из состояния неуспешности в режим эффективного роста. Любая система состоит из компонентов, на которые воздействуют те или иные изменения, приводя ее к изменениям в целом. В нашем случае основными компонентами системы становятся школьные управленческие команды, так как рост их компетентности приведет к росту отдельной образовательной организации, а в муниципалитете - системы образования в целом. Кроме того, мы поставили перед собой условия:

- в проекте участвуют все управленческие команды школ, специалисты управления образования, МКУ ИМЦ и МКУ ЦОКО;

- каждая школьная управленческая команда должна чувствовать себя успешной в этом проекте и обогащать другую команду по направлению, которое ею хорошо освоено;
- каждая школьная управленческая команда должна суметь перенять опыт других по направлениям, в которых она испытывает затруднения.

Выполнить эти условия позволяет технология взаимных стажировок.

Исходя из анализа профессиональных затруднений школьных управленческих команд, анализа показателей работы системы образования по разным направлениям, количество стажировочных площадок может быть различным, в зависимости от имеющихся ресурсов (материальных, кадровых), затруднений и специфики деятельности каждой школы (так например, сельской или городской; основной или средней и т.д.).

В качестве субъектов системы выступают школьные управленческие команды общеобразовательных организаций.

В рамках системы сопровождения школьных управленческих команд предусмотрены различные формы непрерывного методического образования (формальные, неформальные, информальные).

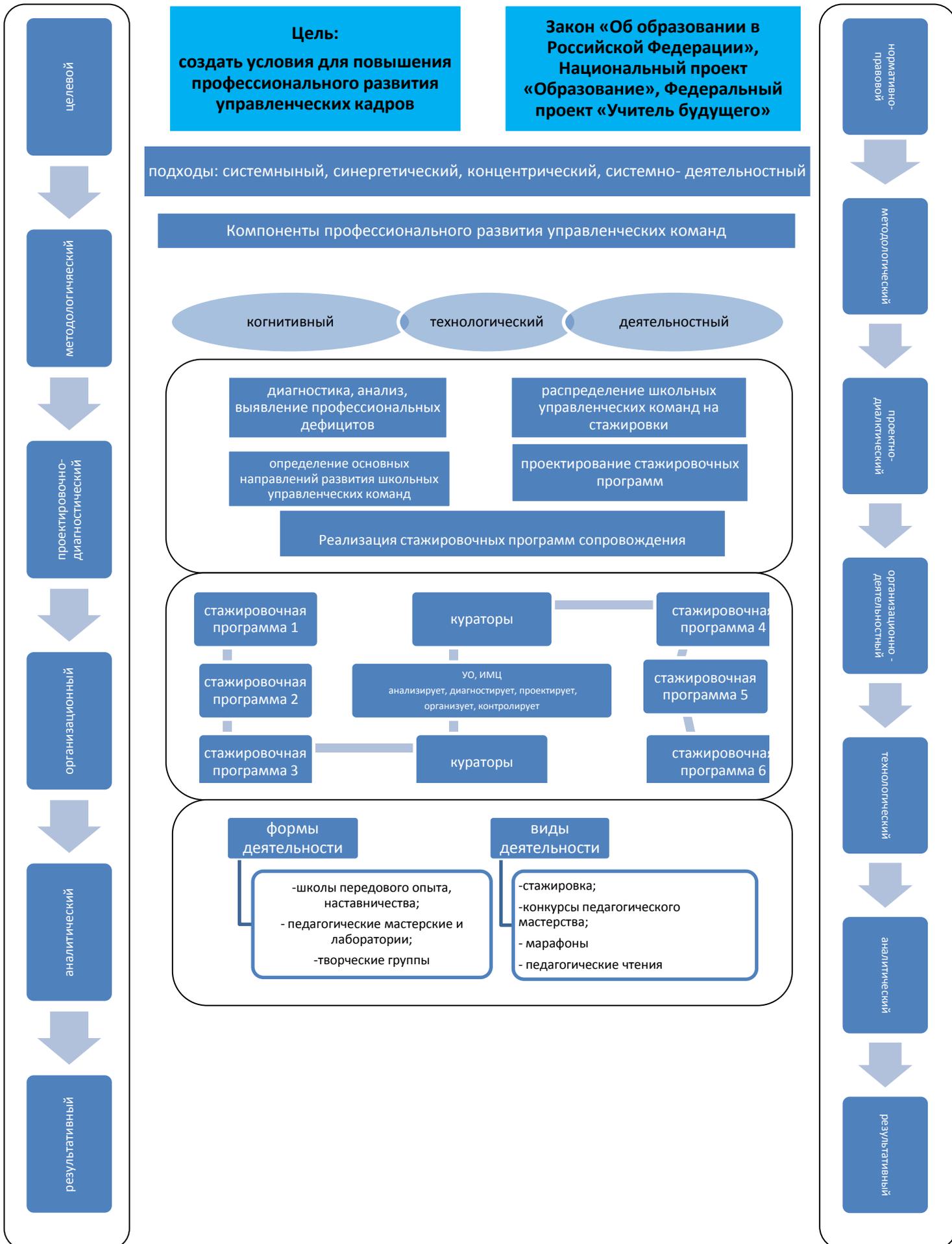
Управление образования, информационно-методический центр и центр оценки качества выступают координаторами профессионального роста школьных управленческих команд и выполняют функции анализа, планирования, проектирования, организации и постановки дальнейших задач на развитие. Управление образование является административно – управленческим ресурсом и выполняет функции контроля.

В данный момент, мы проходим подготовительный этап реализации проекта, разработана модель направлений сопровождения школьных управленческих команд, где используются различные формы взаимодействия субъектов: групповые, каскадные, сетевые, индивидуальные. Разработана необходимая нормативно – правовая база, подготовлены: план реализации проекта, программы стажировок, которые стали основой муниципальной стажировочной площадки, подобран аналитический и диагностический материал.

Далее следует внедренческий этап, который начнется с января 2022 года и будет продолжаться до мая 2024 года. Во время этого этапа планируется апробировать, разработанную модель с проведением промежуточных анализов ее реализации и коррекции. Предполагается ввести в действие все программы обозначенных стажировочных площадок и механизм взаимодействия между ними. Подобранный нами диагностический материал позволит выявить сильные и слабые стороны как каждой

программы в отдельности, так и модели в целом, определить наиболее эффективные подходы и формы ее реализации.

Модель направлений развития школьных управленческих команд



Мониторинг результативности условий повышения профессионального мастерства школьных управленческих команд

Повышение профессионального мастерства школьных управленческих команд

Для реализации технологии взаимных стажировок:

1. Проведен стратегический анализ муниципальной системы управления образования, методической системы:

- назначен представитель каждой управленческой команды – куратор стажировок (как правило, это специалист МКУ ИМЦ или МКУ ЦОКО), которому вменяется в обязанность осуществлять сопровождение процесса развития данной стажировки;
- все члены управленческого процесса (управление образования, методическая служба, школьные управленческие команды) проинформированы о принятом решении, о целях, сути и технологии осуществления стажировочной формы дифференциации;
- распределены школьные управленческие команды по стажировочным площадкам (исходя из результатов стратегического анализа).

2. Следующий важный этап – подготовка и синхронизация планирования. При планировании стажировок основное внимание уделяется выбору оптимального для данной стажировки соотношения объема информации и количества мероприятий для ее достижения. При работе на различных стажировочных площадках идет опора на разные уровни готовности управленческих команд, делается акцент на выработке новых подходов к развитию управленческого и методического опыта.

С введением стажировочной системы школьные управленческие команды, а вместе с ними и педагогические коллективы вынуждены работать более интенсивно, чем обычно. Команды, работающие в одном стажировочном направлении, должны согласовывать между собой планирование, мероприятия, результаты, для того чтобы сделать возможным переход команд от одной стажировки к другой.

Отдельной серьезной задачей является вопрос распределения нагрузки между командами. Для этого используются две стратегии:

«Стратегия узкой специализации» - команды закрепляются за определенными стажировочными площадками на несколько лет, при этом члены команд могут повышать свою методическую квалификацию, работая год за годом на стажировках другого направления;

«Стратегия широкого диапазона» - команды стремятся максимально разнообразить диапазон стажировок, за счет этого происходит расширение методического и управленческого арсенала.

И в той и в другой стратегии особую роль играет роль наставничества и взаимонаставничества, когда школьная управленческая команда, имеющая хорошие результаты по одному из направлений, становится наставником для других команд. Вместе с тем, в другой стажировке эта же команда может выступать в роли приемника от другого наставника (школьной управленческой команды). Школьные управленческие команды могут выступать и в роли взаимонаставников при распространении своего опыта внутри стажировки одного направления. Таким образом каждой школьной управленческой команде представляется возможность выступать в роли наставника, что позволяет не чувствовать себя хуже других команд. Происходит методическое взаимообогащение и соответственно, рост по различным показателям.

Основные направления, по которым формируются взаимные стажировки

Направление	команды-лидеры	команды – подающие надежды	команды скрытых резервов	Куратор
Стажировка 1 Система качества подготовки обучающихся (приложение № 1)	МБОУ СОШ № 1 МБОУ гимназия № 7 МБОУ СОШ № 25 МБОУ ООШ № 23	МБОУ СОШ № 4 МБОУ СОШ № 6 МБОУ СОШ № 57	МБОУ СОШ № 9 МБОУ СОШ № 12 МБОУ СОШ № 20 МБОУ СОШ № 45 МБОУ СОШ № 56 МБОУ СОШ № 61 МБОУ ООШ № 28	Резник З.А. Володина З.А.
Стажировка 2 Система работы ШНОР (приложение № 2)	МБОУ СОШ № 16 МБОУ СОШ № 31 МБОУ СОШ № 62	МБОУ СОШ № 36 МБОУ СОШ № 56 МБОУ ООШ № 14 МБОУ ООШ № 22	МАОУ СОШ № 11 МБОУ ООШ № 38 МБОУ ООШ № 60 МБОУ ООШ № 66	Резник З.А. Пацюк А.А.
Стажировка 3 Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и	МБОУ СОШ № 4 МБОУ СОШ № 9	МБОУ СОШ № 1 МБОУ гимназия № 7 МБОУ СОШ №	МБОУ СОШ № 3 МБОУ СОШ № 20 МБОУ СОШ №	Пацюк А.А.

молодежи (приложение № 3)		24 МБОУ СОШ № 62 МАОУ СОШ № 11 МБОУ ООШ № 14	36 МББОУ СОШ № 61 МБОУ ООШ № 5 МБОУ ООШ № 23 МБОУ ООШ № 38 МБОУ ООШ № 60 МБОУ ООШ № 65	
Стажировка 4 Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся (приложение № 4)	МБОУ СОШ № 36 МБОУ СОШ № 44 МБОУ СОШ № 58	МБОУ СОШ № 2 МБОУ СОШ № 41 МБОУ СОШ № 59 МБОУ ООШ № 5 МБОУ ООШ № 38	МБОУ СОШ № 20 МБОУ СОШ № 61	Багинская М.Р.
Стажировка 5 Система эффективности работы руководителей ОО	МБОУ СОШ № 4 МБОУ СОШ № 6	МБОУ СОШ № 16 МБОУ СОШ № 25 МБОУ СОШ № 31 МБОУ СОШ № 57 МБОУ СОШ № 58	МБОУ СОШ № 2 МБОУ СОШ № 3 МБОУ СОШ № 9 МБОУ СОШ № 20 МАОУ СОШ № 11 МБОУ ООШ № 28 МБОУ ООШ № 66	Резник З.А. Аблаева В.Н.
Стажировка 6 Система обеспечения профессионального развития педагогических работников (приложение № 5)	МАОУ СОШ № 11 МБОУ СОШ № 56	МБОУ СОШ № 3 МБОУ СОШ № 12 МБОУ СОШ № 45 МБОУ ООШ № 60 МБОУ ООШ № 65	МБОУ СОШ № 2 МБОУ СОШ № 36 МБОУ СОШ № 61 МБОУ ООШ № 5 МБОУ ООШ № 14 МБОУ ООШ № 28 МБОУ ООШ № 66	Пацюк А.А. Володина З.А.
Стажировка 7	МБОУ СОШ	МБОУ СОШ №	МБОУ СОШ №	Аблаева В.Н.

Система организации воспитания обучающихся (приложение № 6)	№ 10	16	3	
	МБОУ СОШ № 24	МБОУ СОШ № 56	МБОУ СОШ № 41	
	МБОУ СОШ № 57	МБОУ СОШ № 61	МАОУ СОШ № 11	
		МБОУ ООШ № 66	МБОУ ООШ № 22	
			МБОУ ООШ № 38	

Команды стажировки 1 могут стать наставниками для команд стажировки 2 и стажировки 3 и наоборот. Таким образом, как внутри каждой стажировки так и между ними включаются процессы взаимонаставничества.



Ведение документации.

Исходя из нашего опыта, представляется разумным ведение следующей документации:

- исходный стратегический анализ;
- план реализации инновационного проекта;
- журналы стажировок - отдельные журналы для каждой стажировочной площадки, содержащие перечень управленческих команд этой стажировки. В этих журналах отражаются проведенные мероприятия и их результаты для каждой команды. С изменением состава стажировки списки команд обновляются, а переводы отмечаются соответствующей записью;
- книга протоколов заседаний научно – методического Совета.

Среди желаемых эффектов реализации проекта:

- повышение роли неформальных и информальных форм обучения в непрерывном росте управленческих команд;

- повышение уровня компетентностей школьных управленческих команд.

8. Новизна инновационного проекта

Проект «Непрерывное профессиональное развитие управленческих команд через вовлечение в систему взаимных стажировок» не имеет прямых аналогов в Краснодарском крае и РФ, так как основывается на стопроцентном вовлечении школьных управленческих команд муниципалитета в построение муниципальной системы научно-методического сопровождения, дифференцированном подходе, поэтому появляется гораздо больший потенциал в применении формальных, неформальных и информальных форм непрерывного профессионального образования руководящих работников и педагогических работников.

9. Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационного проекта.

Эффективность реализации проекта будет определяться с помощью показателей:

Прямые показатели

1. Создана среда, позволяющая непрерывно развиваться и восполнять профессиональные дефициты управленческих команд школ;
2. Разработан мониторинг эффективности реализации проекта;
3. Количество открытых стажировочных площадок в муниципальном образовании ;
4. Количество педагогических работников, прошедших стажировки на базе муниципальных стажировочных площадок;
5. Количество проведенных мероприятий для различных категорий педагогических и управленческих кадров в муниципалитете;
6. Доля управленческих команд и педагогических работников, у которых уменьшилось количество профессиональных дефицитов;
7. Количество методических пособий, разработанных к ходе реализации проекта;
8. Количество ОО и методических служб, объединенных в единую сеть по теме реализации проекта;

Опосредованные показатели

1. Сокращение доли школ с низкими образовательными результатами;

2. Отсутствие школ с признаками необъективного оценивания;
3. Увеличение доли обучающихся победителей и призеров олимпиадного движения;
4. Увеличение доли выпускников, демонстрирующих высокие показатели на ГИА;
5. Увеличение доли педагогов победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства;

Средства контроля и обеспечения достоверности результатов:

- результаты мониторинговых исследований;
- выполнение дорожной карты реализации проекта.

10. Диагностические методики и методы, позволяющие оценить эффективность проекта.

1. Показатели Муниципального мониторинга оценки качества ;
2. Показатели мотивирующего мониторинга региональной системы образования.

11. Разработанные инновационные продукты

12. План реализации инновационного проекта на 2022-2024 годы

№ п/п	Задача	Наименование мероприятия	Срок реализации	Получаемый (ожидаемый) результат
Подготовительный этап (сентябрь 2021 г. – декабрь 2021 г.)				
1	Разработка нормативной базы, регламентирующей сетевое взаимодействие при реализации проекта	Разработка и утверждение дорожной карты модели направлений сопровождения школьных управленческих команд	Сентябрь - октябрь 2021 г.	Приказ Дорожная карта
2		Подбор диагностического материала	Октябрь 2021 г.	Диагностический пакет материалов
3		Мониторинг потребностей общеобразовательных организаций по направлениям деятельности стажировочных площадок	Октябрь – ноябрь 2021 г.	Распределение школьных команд по стажировочным площадкам
4		Разработка необходимой нормативно-правовой	Ноябрь-декабрь 2021	Приказ План

		базы	г.	Положение Программа
5		Закрепление кураторов от управления образования, МКУ ИМЦ, МКУ ЦОКО за стажировочными площадками	Декабрь 2021 г.	Приказ
6		Определение механизмов взаимодействия общеобразовательных организаций в рамках стажировочных площадок	Декабрь 2021 г.	План
7		Разработка планов работы стажировочных площадок	Ноябрь – декабрь 2021 г.	План работы стажировочных площадок
Внедренческий этап (январь 2022 г. – апрель 2024 г.)				
1	Реализация разработанной дорожной карты	Организация деятельности стажировочных площадок согласно планам работы	По отдельному графику	Повышение профессиональной компетенции педагогов - стажёров
2	Выявление затруднений в процессе организации деятельности стажировочных площадок и своевременная корректировка	Промежуточная диагностика деятельности стажировочных площадок	Май 2022 г. Апрель 2023 г.	Промежуточный контроль результативности реализации проекта
3		Текущий мониторинг организации деятельности стажировочных площадок	Декабрь 2022г., Май 2023 г., Декабрь 2023 г. Апрель 2024 г.	Промежуточный контроль
Аналитический этап (май 2024 г. –декабрь 2024 г.)				
1	Сбор количественных данных о	Итоговая диагностика участников стажировочных площадок	Май – август 2024 г.	
2	результативности организационно – методического сопровождения и	Мониторинг эффективности результатов деятельности стажировочных площадок	Сентябрь – октябрь 2024 г.	
3	непрерывного профессионального роста школьных управленческих	Подготовка методического пособия, описывающего систему научно-методического	Ноябрь – декабрь 2024 г.	Методическое пособие

	команд и оформление готового продукта	сопровождения и непрерывного профессионального роста школьных управленческих команд		
--	---------------------------------------	---	--	--

13. План сетевого взаимодействия с образовательными организациями по теме инновационного проекта.

№ п/п	Форма сетевого взаимодействия	Тема мероприятия	Наименование организации	Муниципалитет
1.	Стажировочные сессии	Управленческая команда школы: направления работы, условия развития и перспективы	Школы № 4,6,12	МО город-курорт Анапа
2.	Серия вебинаров	Совершенствование механизмов управления качеством образования, через вовлечение управленческих команд в среду взаимных стажировок	ТМС	МО Староминский район

14. Практическая значимость и перспективы развития инновационного проекта.

Продукты инновационной деятельности, полученные в ходе проекта, будут адресованы в первую очередь, территориальным методическим и управленческим службам Краснодарского края, также они могут использоваться администрациями образовательных организаций, школьными управленческими командами, методическими объединениями и педагогами.

15. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта. Материально-техническая база.

Для выполнения целей и задач, обозначенных в инновационном проекте, в муниципальном образовании Крымский район созданы необходимые условия.

1. Нормативно–правовые.

В целях обеспечения нормативно-правовых условий для осуществления системной инновационной деятельности разработаны нормативные акты, регламентирующие работу, и дополнены нормативные акты, направленные на организацию отдельных образовательных событий.

2. Организационно-методические.

Сформирована рабочая группа проекта, в которую вошли специалисты управления образования, информационно - методической службы муниципального образования Крымский район. Заключены договоры о сетевом взаимодействии между ОО. Проведен установочный вебинар для участников сети.

3. Кадровые. Осуществлять цели и задачи проекта будут специалисты управления образования, ИМЦ, ЦОКО, руководящие и педагогические кадры общеобразовательных организаций Крымского района. Для реализации отдельных образовательных событий планируется приглашение высококвалифицированных специалистов ИРО КК, руководителей и заместителей ТМС других муниципалитетов, преподавателей вузов КК и других регионов России.

4. Материально-технические. Управление образования, информационно-методический центр, центр оценки качества и общеобразовательные организации муниципального образования Крымский район имеют материально-техническую базу, позволяющую решать задачи проекта: помещения, оснащенные в соответствии с требованиями, библиотеки и медиатеки, накопленные собственные методические и информационные ресурсы. Для представления и тиражирования наработанного опыта проекта, имеется типография, созданы страницы на официальных сайтах управления образования, методического центра, общеобразовательных организаций, создан аккаунт в Instagram, Facebook.