

Департамент образования и науки
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Автономное учреждение дополнительного профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Институт развития образования»

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 44**

Отчет

о работе по реализации инновационного проекта (программы)

«Клуб профессионального роста «Наставник для всех»»

(тема инновационного проекта(программы))

за 2023–2024 учебный год

В рамках непрерывного развития и профессионального роста педагогических работников разработка, апробация и (или) внедрение программ повышения квалификации, переподготовки и непрерывного профессионального развития педагогов, обеспечивающих их готовность к реализации современных моделей образовательного процесса

(направление деятельности региональной инновационной площадки, согласно приказам Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 11.07.2022 № 10-П-1426, от 14.08.2018 № 1120)

Содержание

<u>I. Общие сведения об образовательной организации</u>	3
<u>II. Сведения о реализации проекта за отчетный период</u>	4
<u>2.1. Реализация программных мероприятий региональной инновационной площадкой за отчетный период в соответствии с календарным планом-графиком</u>	5
<u>2.2. Организации-партнеры при реализации инновационного проекта (программы) за отчетный период</u>	8
<u>2.3. Управление инновационной деятельностью</u>	9
<u>2.3.1. Нормативное правовое обеспечение инновационной деятельности за отчетный период</u>	9
<u>2.3.2. Система внутрифирменного повышения квалификации педагогических и руководящих работников, участвующих в инновационной деятельности, ее влияние на рост эффективности инновационной деятельности учреждения в целом</u>	9
<u>2.4. Учебно-методическое и научно-методическое обеспечение инновационной деятельности</u>	10
<u>2.4.1. Полученные инновационные продукты</u>	14
<u>2.4.2. Описание текущей актуальности продуктов</u>	15
<u>2.5. Достигнутые внешние эффекты</u>	16
<u>2.6. Список публикаций за 2023-2024 учебный год</u>	16
<u>2.7. Информация в СМИ (газеты, телевидение, сетевые СМИ) о деятельности региональной инновационной площадки за 2023-2024 учебный год</u>	17
<u>2.8. Транслируемость результатов инновационного проекта (программы), осуществляемого в рамках деятельности региональной инновационной площадки</u>	17
<u>2.8.1. Организация и проведение открытых мероприятий (конференций, семинаров, мастер-классов и др.)</u>	17
<u>2.8.2. Представление опыта работы региональной инновационной площадки по реализации инновационного проекта (программы) на региональных, федеральных научно-методических мероприятиях (конференциях, форумах, семинарах и др.)</u>	19
<u>2.9. Анализ результатов реализации инновационного проекта (программы)</u>	20
<u>2.10. Выявленные затруднения и проблемы, возникшие в процессе осуществления инновационной деятельности и пути их решения (формы, способы)</u>	23
<u>2.11. Предложения по распространению и внедрению результатов инновационного проекта (программы), достигнутых за отчетный период</u>	23
<u>III. Задачи, план мероприятий по реализации инновационного проекта (программы)</u>	
<u>на 2024-2025 учебный год*</u>	23

I. Общие сведения об образовательной организации

1.	Муниципальное образование	Городской округ
2.	Населенный пункт (указать полностью)	Город Сургут
3.	Полное наименование образовательной организации	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 44
4.	Место нахождения образовательной организации (юридический адрес)	628405, Тюменская обл. Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут, проспект Пролетарский, дом 5/1
5.	Место нахождения образовательной организации (фактический адрес)	628405, Тюменская обл. Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут, проспект Пролетарский, дом 5/1
6.	Адрес официального сайта образовательной организации	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru
7.	Электронная почта образовательной организации	sc44@admsurgut.ru
8.	Ф.И.О. руководителя образовательной организации	Чаппарова Римма Сабитовна
9.	Электронная почта и контактные телефоны руководителя образовательной организации	sc44@admsurgut.ru 8(3462)23-77-16
10.	Ф.И.О. лица, ответственного за заполнение отчетной формы (ответственное за организацию инновационной деятельности)	Полякова Эльмира Альбертовна
11.	Электронная почта и контактные телефоны лица, ответственного за заполнение отчетной формы (ответственное за организацию инновационной деятельности)	Городской округ
12.	Кадровое обеспечение реализации инновационного проекта (программы)	Табличный тип данных*
13.	Практическая значимость инновационного проекта (программы)	Запуск проекта практики наставничества «Клуб профессионального роста «Наставник для всех» как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование». И является одним из механизмов, позволяющим обеспечить достижение сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребёнка».
14.	Инновационная значимость проекта (инновационный потенциал) проекта	Инновационная идея проекта заключается в разработке и описание модели наставничества и применения методики непрерывного профессионального роста педагогических работников в соответствии с индивидуальными запросами, возможностями, профессиональными потребностями каждого конкретного специалиста. Отработка новых механизмов взаимодействия членов педагогического коллектива будет способствовать повышению эффективности и результативности процессов обучения и воспитания учащихся в образовательном учреждении.

***Кадровое обеспечение реализации инновационного проекта (программы) (п. 11)**

№ п/п	ФИО специалиста	Должность	Квалификационная категория (ученая степень (при наличии))	Стаж педагогической деятельности	Опыт работы специалиста в международных, федеральных и региональных проектах в сфере образования и науки за последние 3 года	Функции специалиста в рамках реализации инновационного проекта (программы)
1	2	3	4	5	6	7
1.	Чаппарова Римма Сабитовна	Директор	Высшая	24	3 года	Руководитель проекта
2.	Подловилина Светлана Валерьевна	Заместитель директора по УВР	Высшая	29	3 года	Научный руководитель
3.	Полякова Эльмира Альбертовна	Учитель истории и обществознания	Высшая	9	3 года	Координатор проекта
4.	Бабарыкина Елена Владимировна	Педагог-психолог		14	3 года	Член рабочей группы
5.	Бурухина Елена Владимировна	Заместитель директора по УВР	Высшая	18	3 года	Член рабочей группы
6.	Мамаева Анастасия Руслановна	Учитель русского языка	Первая	12	1 год	Член рабочей группы
7.	Понамарёва Надежда Викторовна	Заместитель директора по УВР	Высшая	9	3 года	Член рабочей группы
8.	Садардинова Альфия Махмутовна	Учитель английского языка	Высшая	28	1 год	Член рабочей группы
9.	Клёшина Марина Александровна	Заместитель директора по УВР	Высшая	13	3 года	Член рабочей группы
10.	Федотова Елена Николаевна	Заместитель директора по УВР	Высшая	34	3 года	Член рабочей группы

II. Сведения о реализации проекта за отчетный период

2.1. Реализация программных мероприятий региональной инновационной площадкой за отчетный период в соответствии с календарным планом-графиком

№ п/п	Наименование мероприятий в соответствии с календарным планом-графиком	Срок (период) выполнения	Цель мероприятия	Описание основных результатов реализации мероприятия	Количество участников		Ссылка на информацию о мероприятии	Примечание
					педагогов	обучающихся		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Школьная Декада молодых специалистов	20.09.23-30.09.23	Создание условий для успешной адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении	Организация методического сопровождения молодых специалистов, презентация педагогического опыта	31	0	https://shkola44surgut-r86.gosweb.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/novosti/novosti-193_456.html	
2.	Декада молодых специалистов в 2023/24 учебном году в рамках трека «Hard-skills»	21.09.23-30.09.23	Создание условий для успешной адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях	Презентация педагогического опыта, повышение квалификации педагогических кадров	4	0	https://www.surwiki.admsurgut.ru/wiki/images/8/8d/График_ОУ_ДМС_2023.pdf	
3.	Муниципальный конкурс-практикум «Лучший сайт-портфолио педагога» среди молодых специалистов»	28.02.24-25.03.24	Развитие профессионального мастерства педагогов через освоение инструментов создания личных сайтов-портфолио для участия	Презентация молодыми специалистами авторских сайтов-портфолио педагогической общественности города	30	0	https://www.surwiki.admsurgut.ru/wiki/index.php?title=Конкурс-практикум_«Лучший_сайт-портфолио_педагога»	

			в конкурсах профессионального педагогического мастерства, а также при подготовке к аттестации					
4.	Школьный конкурс педагогического эссе «Учитель – кто он?»	13.03.24 - 17.03.24	Раскрытие мотивов выбора профессии педагога, собственных педагогических принципов и подходов к образованию, своего понимания миссии педагога в современном мире, смысла педагогической деятельности, демонстрации видения современных проблем и возможных путей их решения средствами образования.	Выявление талантливых педагогов, содействие развитию и реализации профессионально-личностного и творческого потенциала педагогических работников образовательных организаций	15	0	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/899/1/Prikaz_Ob_organizatsii_konkursa_ess_e_Uchitel_kto_on_2024.pdf	
5.	Открытая дистанционная сессия «Web-клуба молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»	08.04.24-26.04.24	Тиражирование педагогического опыта, апробация дистанционного наставничества	Презентация педагогического опыта, методическое сопровождение молодых специалистов	708	0	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/899/1/Sh44_13_245.pdf	
6.	Школьный конкурс «Лучший педагог-	12.05.24-	Повышение	Презентация	16	0	<a 955="" 957="" 974="" 975"="" data-label="Page-Footer" href="https://sc44-</td> <td></td> </tr> </table> </div> <div data-bbox=">6	

	наставник школы»	17.05.24	престижа профессии педагога, создание условий для обмена опытом между педагогическим и работниками, укрепление наставничества среди педагогов	педагогического опыта, повышение квалификации педагогических кадров			surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/8991/Prikaz_Ob_organizatsii_konkursa_Luchshiy_nastavnik_shkola_2024.pdf	
7.	Городское методическое объединение учителей истории и обществознания	20.05.24	Диагностика затруднений педагогов, изучение положительного опыта, координация взаимодействия педагогов, создание условий для самообразования, саморазвития и самореализации педагога	Презентация педагогического опыта по теме «Современные онлайн-сервисы и платформы по подготовке учащихся к успешной сдаче ГИА»	1	0	https://www.surwiki.admsurgut.ru/wiki/images/f/fa/Подготовка_к_ГИА_Иргалиева_2024.pdf	

2.2. Организации-партнеры при реализации инновационного проекта (программы) за отчетный период

№ п/п	Наименование организации-партнера	Функции организации-партнера в реализации инновационного проекта (программы) в отчетном периоде*
1	2	3
1.	Департамент образования Администрации города Сургута	Приказы об организации проведения мероприятий в рамках муниципального проекта «Школа наставников»:
2.	Муниципальное автономное учреждение «Информационно-организационный центр»	<p>https://www.surwiki.admsurgut.ru/wiki/index.php?title=«Школа_наставников»</p> <p>Организатор открытой дистанционной сессия «Web-клуба молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»</p> <p>https://www.surwiki.admsurgut.ru/wiki/images/0/03/Приказ_ДО.pdf</p> <p>Организатор муниципального конкурса «Лучший сайт-портфолио педагога» среди молодых специалистов» https://www.surwiki.admsurgut.ru/wiki/index.php?title=Конкурс-практикум_«Лучший_сайт-портфолио_педагога»</p> <p>Организатор мероприятий для молодых специалистов в рамках Декады молодых специалистов в 2023/24 учебном году в рамках трека «Hard-skills»</p> <p>https://www.surwiki.admsurgut.ru/wiki/images/8/8d/График_ОУ_ДМС_2023.pdf</p>

2.3. Управление инновационной деятельностью

2.3.1. Нормативное правовое обеспечение инновационной деятельности за отчетный период

№ п/п	Наименование разработанного нормативного правового акта	Краткое обоснование применения нормативного правового акта в рамках реализации инновационного проекта (программы)
1	2	3
1.	Разработка и описание модели наставничества «Клуб профессионального роста «Наставник для всех»	Повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление дефицитов в работе
2.	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, организация наставничества педагогов
3.	Дорожная карта внедрения системы наставничества	Создание условий для успешной адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении, организация методического сопровождения, стимулирование дальнейшего профессионального роста, формирование у молодых педагогов индивидуального стиля работы
4.	Паспорт проекта «Вектор профессионального развития»	Создание внутришкольной многоуровневой модели перманентного профессионального развития, ориентированной на позиционное и методологическое самоопределение педагогов на основе технологии самоменеджмента
5.	Программа профилактики профессионального выгорания педагогических работников	Создание условий способствующих профилактике профессионального выгорания педагогических работников
6.	Программа повышения мотивации профессионального развития педагогических работников «Действуй» (с конспектами занятий)	Повышение мотивации профессионального развития педагогических работников
7.	Рабочая программа модульного курса «Тайм-менеджмент - персональная эффективность преподавателя»	Освоение стратегий и методов таймменеджмента педагогами с целью оптимальной организации своей профессиональной деятельности
8.	Положение о моральном стимулировании педагогических работников	Усиление заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации образовательных программ, укреплении материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров

2.3.2. Система внутрифирменного повышения квалификации педагогических и руководящих работников, участвующих в инновационной деятельности, ее влияние на рост эффективности инновационной деятельности учреждения в целом

Рекомендации:

Содержание раздела может иметь табличный и текстовый тип данных. В разделе указывается численность/удельный вес численности педагогических работников от общей численности педагогических работников, участвующих в инновационной деятельности (уровень образование, квалификационная категория, повышение квалификации/профессиональная переподготовка по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности и т.п.).

Категория педагогических работников	Уровень образования (кол-во)			Квалификационная категория*									Повышение квалификации ПК (кол-во)			Профессиональная подготовка (кол-во)			Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации от общего числа педагогических работников (%)		
	1	2			3									4			5			6	
		высшее	ср. спец.	иное	2022			2023			2024			2022	2023	2024	2022	2023			2024
				В	П	СД	В	П	СД	В	П	СД									
Руководитель/директор	1			1									1	1					100%		
Заместитель руководителя	8			4			4						8	8	8				100%		
Методист	2			2									2	2	2				100%		
Педагогические работники (учителя, воспитатели и др.)	117	1		8	4	11	4	8	12	4	8	12	103	108	101				98%		

*Условные обозначения:

В – высшая квалификационная категория;

П – первая квалификационная категория;

СД – соответствие занимаемой должности

2.4. Учебно-методическое и научно-методическое обеспечение инновационной деятельности

2.4.1. Полученные инновационные продукты

№ п/п	Наименование инновационного продукта	Краткое описание инновационного продукта	Ссылка на размещение инновационного продукта в сети Интернет	Рекомендации по практическому использованию в массовой практике	Краткое описание возможных рисков и ограничений (с подробным описанием способов их предотвращения)
1	2	3	4	5	6
1.	Открытая дистанционная сессия «Web-клуба молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»	Тиражирование педагогического опыта, апробация дистанционного наставничества, презентация педагогического опыта, методическое сопровождение молодых специалистов	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/8991/Sh44_13_245.pdf	Организация пространства для коммуникации и профессионального роста молодых педагогов, распространение педагогического опыта. Содействие в профессиональном становлении и реализации творческого потенциала молодых педагогов. Обеспечение международных, межрегиональных, межведомственных и корпоративных связей по вопросам профессионального роста и социальной защиты молодых педагогов. Поддержка профессионального конкурсного движения. Привлечение социальных партнеров для оказания психологической, юридической, методической поддержки молодых специалистов.	В презентации опыта наставниками есть риск представления теоретического опыта, поэтому наставникам необходимо в большей степени сфокусировать внимание именно на результатах практической части педагогической деятельности, использование интерактивных форм организации дистанционной презентации опыта.
2.	Муниципальный конкурс-практикум	Развитие профессионального мастерства педагогов через	https://www.surwiki.admsurgut.ru/wiki/index.php?title=Ko	Выявление и распространение среди	Перенасыщенность сайтов-портфолио; использование

	«Лучший сайт-портфолио педагога» среди молодых специалистов»	освоение инструментов создания личных сайтов-портфолио для участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, а также при подготовке	курс-практикум «Лучший сайт-портфолио педагога»	педагогов - потенциальных участников конкурсов профессионального мастерства передового опыта создания сайтов-портфолио; повышение информационно-коммуникационных компетенций молодых специалистов в области разработки и технического сопровождения авторских сайтов-портфолио; создание условий для творческого и профессионального роста молодого	материалов, авторство которых подлежит сомнению. В целях избегания указанных рисков проводятся практико-ориентированные семинары по особенностям критериальной оценки сайта-портфолио, по изучению нормативно-правовой базы
3.	Разработка и описание модели наставничества «Клуб профессионального роста «Наставник для всех»	Инновационная идея заключается в разработке и описание модели наставничества и применения методики непрерывного профессионального роста педагогических работников в соответствии с индивидуальными запросами, возможностями, профессиональными потребностями каждого конкретного специалиста. Отработка новых механизмов взаимодействия членов педагогического коллектива будет способствовать повышению эффективности и результативности процессов обучения и воспитания учащихся в образовательном учреждении	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/274/9004/Klub_professional_nogo_rosta_Natavnik_dlya_vseh.pdf	Рекомендуется апробировать в педагогических коллективах с целью повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление дефицитов в работе	Неправильные действия субъектов образовательного процесса в рамках проекта (снижение социального престижа и значимости данной работы среди родителей, педагогов и учащихся): низкий уровень активности педагогов учреждения при участии в мероприятиях, а также различных конкурсах, проектах и т.д. Необходимо развитие системы мотивации педагогов, проведение совещаний с работниками и определение вопроса внедрения практики наставничества как одному из приоритетных направлений

4.	Организация выставок в «Сургутским музеем истории народного образования (структурное подразделением МБОУ СОШ № 44)	Формирование позитивного образа российского учителя и его героического труда, аккумуляция педагогического опыта, представление данного опыта для нужд педагогики и образования педагогов нового поколения.	http://www.hmao-museums.ru/museum/surgutskiy_muzey_istorii_narodnogo_obrazovaniya_smino/about/	Всем заинтересованным лицам	Нет
5.	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников	Разработка положения с целью повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/8991/Polozhenie_o_sisteme_tselevoy_modeli_nastavnichestva_pedagogicheskikh_rabotnikov.pdf	Рекомендуется апробировать в педагогических коллективах/группах с целью повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников	
6.	Дорожная карта внедрения системы наставничества	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества, формирование базы наставляемых и наставников, организация и осуществление работы наставнических пар	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/8991/Dorozhnaya_karta_vnedreniya_sistemy_nastavnichestva_v_MBOU_SOSh_44.pdf	Рекомендуется апробировать в педагогических коллективах/группах с целью повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников	Нет
7.	Паспорт проекта «Вектор профессионального развития»	Создание внутришкольной многоуровневой модели перманентного профессионального развития, ориентированной на позиционное и методологическое самоопределение педагогов на основе технологии самоменеджмента	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/8991/Pasport_proekta_Vektor_professional_nogo_razvitiya_.pdf	Всем заинтересованным лицам	Нет
8.	Положение о моральном стимулировании педагогических работников	Разработка положения, направленное на усиление заинтересованности	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/8991/Polozhenie_o_mor	Рекомендуется апробировать в педагогических	Нет

		работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации образовательных программ, укреплении материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров	al_nom_stimulirovanii_rabotnikov.pdf	коллективах/группах с целью повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников	
9.	Программа профилактики профессионального выгорания педагогических работников	Разработка программы профилактики профессионального выгорания педагогических работников	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/8991/Programma_profilaktiki_professional_nogo_vygoraniya_sredi_pedagogov.pdf	Всем заинтересованным лицам	Нет
10.	Программа повышения мотивации профессионального развития педагогических работников «Действуй» (с конспектами занятий)	Разработка программы повышения мотивации профессионального развития педагогических работников	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/8991/Programma_povysheniya_motivatsii_professional_nogo_razvitiya_Deystvuy.pdf	Всем заинтересованным лицам	Нет
11.	План мероприятий по форме наставничества «учитель – ученик»	Разработан план мероприятий направленный на повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с социальными партнерами (представителями науки, бизнеса, промышленности,	https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/157/8991/Kalendarnyy_plan_realizatsii_proekta_Novaya_forma_nastavnichestva_pedagogov_klub_professional_nogo_rosta.pdf	Форма наставничества «Учитель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося основной и старшей школы (ученик) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, при котором наставник выступает с позиции носителя «новых позитивных практик для обучающегося»,	Нет

		предпринимателей и образовательных организаций), занимающимся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив.		активизирует личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, оказывает поддержку в выстраивании индивидуального образовательного маршрута, в выборе профессии, решении трудных жизненных ситуаций, в которые попал обучающийся	
--	--	---	--	--	--

2.4.2. Описание текущей актуальности продуктов

Запуск инновационного проекта практики наставничества «Клуб профессионального роста «Наставник для всех» как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование». И является одним из механизмов, позволяющим обеспечить достижение сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребёнка». Инновационная идея проекта заключается в разработке и описание модели наставничества и применения методики непрерывного профессионального роста педагогических работников в соответствии с индивидуальными запросами, возможностями, профессиональными потребностями каждого конкретного специалиста. Отработка новых механизмов взаимодействия членов педагогического коллектива способствует повышению эффективности и результативности процессов обучения и воспитания учащихся в образовательном учреждении.

Инновационный потенциал продуктов:

- Функционирование «Клуба профессионального роста «Наставник для всех» как системы наставничества и методического сопровождения деятельности педагогов (разработка и реализация модели наставничества, подпроектов, положений и программ наставничества): направлено на непрерывное повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у учащихся;
- развитие педагогического сотрудничества, распространение инновационных педагогических практик, творческая самореализации и профессиональный рост педагогов в рамках деятельности сетевого педагогического сообщества «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» (проект является одним из подпроектов приоритетного муниципального проекта «Школа наставников» в г. Сургуте);
- организация муниципального конкурса-практикума для молодых специалистов «Лучший сайт-портфолио» с целью развития профессионального мастерства педагогов через освоение инструментов создания личных сайтов-портфолио для участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, а также при подготовке к аттестации (проект является одним из подпроектов приоритетного муниципального проекта «Школа наставников» в г. Сургуте);
- «Сургутский музей истории народного образования (структурное подразделением МБОУ СОШ № 44): формирование позитивного образа российского учителя и его героического труда, аккумуляция педагогического опыта, представление данного опыта для нужд педагогики и образования педагогов нового поколения;

- Реализация плана мероприятий по форме наставничества «учитель–ученик»: формирование системы условий для раннего профессионального самоопределения обучающихся по профессиям, востребованным в регионе.

2.5. Достигнутые внешние эффекты

№ п/п	Результат	Ожидаемый эффект	Полученный эффект	Примечание
1	2	3	4	5
1.	Открытая дистанционная сессия «Web-клуба молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»	Объединение молодых педагогов в рамках сетевого клубного движения. Защита интересов педагогов в рамках взаимодействия с администраций образовательных учреждений, муниципальных органов управления образованием. Оказание методической помощи молодым педагогам. Поддержка профессионального конкурсного движения.	Сессия организуется один раз в учебном году; педагогический опыт презентуют не только педагоги муниципалитета, региона, но и учителя других регионов РФ	
2.	Муниципальный конкурс для молодых специалистов «Лучший сайт-портфолио педагога»	Выявление и распространение среди педагогов - потенциальных участников конкурсов профессионального мастерства передового опыта создания сайтов-портфолио; повышение информационно-коммуникационных компетенций молодых специалистов в области разработки и технического сопровождения авторских сайтов-портфолио:	Участие в конкурсе «Лучший сайт-портфолио» позволяет педагогам использовать полученные навыки в подготовке к конкурсам профессионального мастерства	
3.	Организация выставок в «Сургутском музее истории народного образования (структурное подразделением МБОУ СОШ № 44)	Формирование позитивного образа российского учителя и его героического труда, аккумуляция педагогического опыта, представление данного опыта для нужд педагогики и образования педагогов нового поколения.	Выставки, посвященные Году педагога и наставника в России	

2.6. Список публикаций за 2023-2024 учебный год

№ п/п	Ф.И.О. автора/автор, автор-составитель, составитель	Название публикации (статья, методическая разработка, сборник, методические рекомендации, монография и др.)	Выходные данные: название журнала / сборника; место и название издательства (для сборника), год издания, номер (выпуск) журнала, количество страниц (для сборника), страницы на которых размещена статья (для журнала)	Ссылка*
1	2	3	4	5
	Полякова, Э. А. / И. Д. Бондарева, Г. А. Коваленко, Н. В. Понамарёва /	Веб-клуб молодых специалистов и наставников "Интернет-наставник"	Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. – 2022. - 4 (58). – С. 35-38 - ISSN: 1998-6807	– URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54024899

* Раздел, обязательный для заполнения

2.7. Информация в СМИ (газеты, телевидение, сетевые СМИ) о деятельности региональной инновационной площадки за 2023-2024 учебный год

№ п/п	Ф.И.О. выступающего в СМИ / автора материала	Название публикации / сюжета	Выходные данные (название СМИ, дата публикации (выхода в эфир), номер газеты/журнала)	Ссылка*
1	2	3	4	5
1.	Подловилина Светлана Валерьевна Полякова Эльмира Альбертовна	Диалоговая площадка в рамках Региональной Акции «Дорога просвещения» в г. Сургуте представлен опыт работы в области наставничества: Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»; конкурс-практикум «Лучший сайт-портфолио педагога»	Telegram-канал	https://t.me/dorogaprosvescheniahm
2.	Чаппарова Римма Сабитовна Подловилина Светлана Валерьевна Полякова Эльмира Альбертовна	Всероссийский банк лучших практик наставничества	Вконтакте	https://vk.com/ya_nastavnik?w=wall-219346158_5795

* Раздел, обязательный для заполнения

2.8. Транслируемость результатов инновационного проекта (программы), осуществляемого в рамках деятельности региональной инновационной площадки

2.8.1. Организация и проведение открытых мероприятий (конференций, семинаров, мастер-классов и др.)

№ п/п	Уровень*	Название мероприятия	Сроки	Формы	Место проведения
1	2	3	4	5	6
1.	Международный	Спикер площадки XIV Петербургского международного образовательного форума Мероприятие: «Стратегия будущего»	25.03.24 – 29.03.24	Очно	Правительство г. Санкт-Петербурга, Комитет по образованию
2.	Федеральный	Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»	08.04.24-28.04.24	Онлайн	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 44, г. Сургут
3.	Муниципальный	Конкурс-практикум «Лучший сайт-портфолио педагога»	28.02.24-25.03.24	Онлайн	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 44, г. Сургут

*Институциональный, муниципальный, региональный, федеральный, международный

2.8.2. Представление опыта работы региональной инновационной площадки по реализации инновационного проекта (программы) на региональных, федеральных научно-методических мероприятиях (конференциях, форумах, семинарах и др.)

№ п/п	Уровень	Название мероприятия	Сроки	Формы	Место проведения
1	2	3	4	5	6
1.	Федеральный	Конкурс «Лучшие практики наставничества» 2023 в номинации «Лучшая практика в сфере образования» от Уральского федерального	09.11.23-11.11.23	Очно	Министерство просвещения РФ, г. Челябинск
2.	Федеральный	III Всероссийская научно-практическая	08.12.23-09.12.23	Очно	Бюджетное учреждение

		конференция с международным участием «Образование и наука как основа устойчивого развития региона»			высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Сургутский государственный педагогический университет», г. Сургут
3.	Федеральный	«Всероссийский форум наставников – 2023»	23.12.23-25.12.23	Очно	Министерство просвещения РФ, г. Москва
4.	Региональный	Региональный семинар «Обеспечение внедрения целевой модели наставничества педагогических работников: лучшие практики образовательных организаций Югры»	30.11.23	Онлайн	Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования», г. Ханты-Мансийск
5.	Региональный	Региональный форум классных руководителей «Роль классного руководителя и специалистов сопровождения детей, нуждающихся в особой поддержке»	15.12.23	Очно	Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования», г. Ханты-Мансийск
6.	Региональный	Цикл вебинаров «Десять шагов к мастерству» с участием победителей регионального конкурса «Педагог - новатор – 2023»	16.05.24	Онлайн	Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования», г. Ханты-Мансийск
7.	Муниципальный	Деятельность межфункциональной команды «Лига наставников» состоится второй Фестиваль «Школа мастерства»	28.03.24	Очно	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей имени генерала майора В.И. Хисматулина, г. Сургут

2.9. Анализ результатов реализации инновационного проекта (программы)

Методы определения качества проекта: диагностика педагогического коллектива, анкетирование, отзывы, анализ промежуточных результатов, выявление противоречий, коррекция календарных планов мероприятий проекта, количественный показатель включенности педагогических работников в проект.

Критерии мониторинга качества проекта: нормативное обеспечение реализации проекта, в т.ч. сопутствующего программно-методического материала.

Результативность программы характеризуется надежностью (устойчивостью, стабильностью положительных результатов, получаемых при ее реализации) и перспективностью (длительностью сохранения актуальности результатов, их способностью оставаться новыми, не устаревать).

В рамках методического сопровождения посредством наставнической деятельности планируется достижение определенных показателей:

- увеличение количества педагогов, имеющих высшее профессиональное образование;
- увеличение количества педагогов, имеющих и реализующих индивидуальную программу профессионального саморазвития;
- увеличение количества педагогов первой и высшей категории;
- увеличение доли педагогов, включенных в наставническую деятельность и представивших опыт работы на муниципальном и региональном уровнях;
- увеличение количества педагогов, участвующих в педагогических форумах, конференциях, педчтениях и т.д.;
- сохранность контингента молодых специалистов, работающих в учреждении;
- увеличение количества педагогов, имеющих публикации;
- увеличение количества педагогов, участвующих в инновационных проектах;
- увеличение количества педагогов, участвующих в деятельности городских профессиональных сообществ;
- положительная динамика уровня профессиональных умений, личностного потенциала, педагогической рефлексии;
- положительная динамика уровня готовности педагогов к инновационной работе;
- соответствие спектра реализуемых педагогических средств (технологий, методов) целям развития школы;
- уровень развития мотивационной среды, удовлетворённость педагогов;
- отрицательная динамика «текучести» кадров.

Среди оцениваемых результатов реализации формы наставничества обучающихся выделяются следующие:

- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия на 60%;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов на 50%;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся;
- численный рост обучающихся, реализующих индивидуальные образовательные маршруты.

Цели и результат реализации практики на 2023-2024 учебный год:

- формирование наставнических пар или групп: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках проекта (в том числе по форме наставничества «Ученик-учитель»);
- организация работы наставнических пар или групп в рамках клуба профессионального роста: определены новые механизмы взаимодействия педагогов; внедрено проектирование индивидуального плана профессионального развития (далее – ИППР) в практику методической работы школы; проведены мероприятия, обеспечивающие эффективную реализацию развивающих действий педагога в рамках ИППР; созданы методические продукты; проведен мониторинг профессионального развития педагогов; сделан анализ промежуточных результатов, выявлены противоречия, скорректированы календарные планы мероприятий проекта.
- организация работы по форме наставничества «ученик-учитель»: разработана модель выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную

ориентацию всех обучающихся.

п/п	Результат	Достигнут
8.	увеличение до 100% педагогов, имеющих высшее профессиональное образование	Достигнуто
9.	увеличение до 80% педагогов, имеющих и реализующих индивидуальную программу профессионального саморазвития	Достигнуто
10.	увеличение до 60% педагогов первой и высшей категории	Достигнуто
11.	увеличение доли педагогов до 55%, включенных в наставническую деятельность и представивших опыт работы на муниципальном и региональном уровнях	Достигнуто
12.	увеличение до 50% количества педагогов, участвующих в педагогических форумах, конференциях, педчтениях и т.д.	Достигнуто
13.	сохранность контингента молодых специалистов, работающих в учреждении	Достигнуто
14.	увеличение до 40% педагогов, имеющих публикации	Не достигнуто
15.	увеличение до 80% педагогов, участвующих в инновационных проектах	Не достигнуто
16.	увеличение до 50% педагогов, участвующих в деятельности городских профессиональных сообществ	Достигнуто
17.	положительная динамика уровня профессиональных умений, личностного потенциала, педагогической рефлексии	Достигнуто
18.	положительная динамика уровня готовности педагогов к инновационной работе	Не достигнуто
19.	соответствие спектра реализуемых педагогических средств (технологий, методов) целям развития школы;	Достигнуто
20.	уровень развития мотивационной среды, удовлетворённость педагогов;	Достигнуто
21.	отрицательная динамика «текучести» кадров	Не достигнуто
22.	увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия на 60%;	Не достигнуто
23.	Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов на 50%;	Достигнуто
24.	снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся;	Достигнуто
25.	численный рост обучающихся, реализующих индивидуальные образовательные маршруты.	Достигнуто

2.10. Выявленные затруднения и проблемы, возникшие в процессе осуществления инновационной деятельности и пути их решения (формы, способы)

В таблице представлены не достигнуты результаты осуществления инновационной деятельности и предложены пути их решения:

п/п	Результат	Достигнут/ Не достигнуто	Пути решения
1.	увеличение до 40% педагогов, имеющих публикации	Не достигнуто	Систематический мониторинг наличия публикаций у педагогов
2.	увеличение до 80% педагогов, участвующих в инновационных проектах	Не достигнуто	Совершенствование системы развития мотивации педагогов, проведение совещаний с

			работниками и определение вопроса внедрения практики наставничества как одному из приоритетных направлений.
3.	положительная динамика уровня готовности педагогов к инновационной работе	Не достигнуто	Оптимизация направлений деятельности привлеченных к реализации модели наставничества педагогов. Повышение квалификации по вопросам реализации практики. Самообразование. Семинары. Продолжать организовывать краткосрочное или целеполагающее наставничество с педагогами из высшей школы; Сургутский государственный педагогический университет, Сургутский государственный университет
4.	отрицательная динамика «текучести» кадров	Не достигнуто	Требуется решение на федеральном уровне путём повышения престижа профессии, совершенствование системы развития мотивации педагогов
5.	увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия на 60%	Не достигнуто	Создание устойчивого партнерства с социальными партнерами (представителями науки, бизнеса, промышленности, предпринимателей и образовательных организаций), занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив.

2.11. Предложения по распространению и внедрению результатов инновационного проекта (программы), достигнутых за отчетный период

- Публикации материалов инновационного проекта в СМИ, в профессиональных изданиях.
- Создание базовых площадок и ресурсных центров по направлению.
- Диссеминация практического опыта, проведение семинаров, конференций, круглых столов по теме проекта на муниципальном, областном, российском уровнях.
- Размещение информации об инновационном проекте в сети Интернет, на сайте ОУ.

III. Задачи, план мероприятий по реализации инновационного проекта (программы) на 2024-2025 учебный год*

1. Реализация разработанных программ и подпроектов региональной инновационной площадке по теме «Клуб профессионального роста «Наставник для всех».
2. Разработка дополнительных программ инновационного проекта.
3. Анализ промежуточных результатов, выявление противоречий, коррекция календарные плана мероприятий проекта.
4. Организовать и провести мероприятия, обеспечивающие эффективную реализацию развивающих действий педагога в рамках ИППР; составить график открытых уроков и организовать взаимопосещение уроков с учётом зон успешного профессионального развития, выявленных по результатам экспертной оценки, с целью создания ситуации успеха для педагога.
5. Совершенствовать индивидуальный план профессионального развития на основе диагностики и самодиагностики.
6. Разработать и апробировать сценарии методических мероприятий, психологических тренингов в рамках реализации подпрограмм практики.
7. Усовершенствовать информационную базу для проведения мониторинга профессионального развития по блокам.
8. Уточнить современный педагогический тезаурус, распространить его в среде педагогов с целью проведения мониторинга профессионального развития, создания единого профессионально-диалогического пространства.
9. Провести семинар по итогам работы проектной группы с целью инициации деятельности по составлению ИППР, другим актуальным темам проекта.
10. Создание насыщенной и доступной среды для саморазвития и самореализации педагогических работников, их профессионального роста.
11. Продолжить реализацию модели, направленную на выявление, поддержку и развитие способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся.
12. Привлечь к партнёрству профессорско-преподавательский состав педагогического вуза.
13. Оптимизировать работу по увеличению публикаций у педагогических работников.

Директор



Чаппарова Р.С.