

ГБОУ Республики Марий Эл «Лицей им. М.В. Ломоносова»

---

(полное наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, и иной действующей в сфере образования организации (далее - образовательная организация))

**ЗАЯВКА**  
**на признание образовательной организации региональной**  
**инновационной площадкой**

**на 2018 – 2022 годы**

---

(указывается период реализации инновационного проекта (программы))

Новые модели и механизмы организации повышения квалификации педагогических и руководящих кадров в сфере образования.

---

(наименование направления инновационной деятельности в сфере образования)<sup>1</sup>

*Стажировочная*

---

(заявляемый вид региональной инновационной площадки)<sup>2</sup>

Центр наставничества как механизм реализации национальной системы учительского роста в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций.

---

(наименование инновационного проекта (программы))

Регистрационный номер №: \_\_\_\_\_

Дата регистрации заявки: \_\_\_\_\_

(заполняется проектно-аналитическим отделом Министерства образования и науки Республики Марий Эл )

---

<sup>1</sup> Указывается в соответствии с Перечнем основных направлений инновационной деятельности в сфере образования в Республике Марий Эл.

<sup>2</sup> Указывается в соответствии с пунктом 7 порядка признания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений региональными инновационными площадками в Республике Марий Эл.

### Общая информация об образовательной организации

Наименование организации (по уставу)	ГБОУ Республики Марий Эл «Лицей им. М.В. Ломоносова»
Фактический адрес	Республика Марий Эл г.Йошкар-Ола ул.Успенская д.15 – а.,
Ф.И.О. руководителя образовательной организации	Царегородцева Марина Александровна
Ф.И.О. научного руководителя (при наличии)	
Контактное лицо по вопросам представления заявки	Царегородцева Марина Александровна
Контактный телефон (рабочий, домашний, сотовый)	(8362) 42 -28 -70
Телефон/факс образовательной организации	(8362) 73-62-69
E-mail:	me-licey8@yandex.ru
Реквизиты решения органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, о согласии на реализацию образовательной организацией инновационного проекта (программы) в статусе региональной инновационной площадки <sup>1</sup>	

Руководитель  
образовательной организации \_\_\_\_\_ Царегородцева М.А.  
(подпись)

<sup>1</sup> Заполняется только муниципальными образовательными организациями. Под решением органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, о согласии на реализацию организацией инновационного проекта (программы) в статусе региональной инновационной площадки понимается официальное письменное уведомление в адрес Научно-методического совета Министерства образования и науки Республики Марий Эл.

## 2. Краткое описание инновационного проекта (программы)

Направление инновационной деятельности в сфере образования	Новые модели и механизмы организации повышения квалификации педагогических и руководящих кадров в сфере образования.
Наименование инновационного проекта (программы)	Центр наставничества как механизм реализации национальной системы учительского роста в условиях сетевого взаимодействия.
Основная идея (идеи) инновационного проекта (программы) <sup>1</sup>	<p>Основной идеей проекта является создание центра наставничества как механизма реализации НСУР.</p> <p>Проект ориентирован на интересы всех участников образовательных отношений администрации, учителей, обучающихся.</p> <p><b>Объект проектной деятельности</b> наставничество в системе образования</p> <p><b>Предмет проектной</b> Центр наставничества как механизм реализации НСУР.</p> <p><b>Гипотеза:</b> создание республиканского центра наставничества позволит решить следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-повысить качество образования в школах с низкими результатами;</li> <li>- способствовать повышению уровня предметной компетентности педагогов;</li> <li>- оказать методическую помощь коллективам школ с низким качеством знаний учащихся;</li> <li>- разработать и внедрить современные механизмы сетевого взаимодействия образовательных организаций республики.</li> </ul>
Современное состояние исследований и разработок по данному инновационному проекту (программе)	<p>Внедрение НСУР является приоритетным направлением развития системы образования. Президентом Российской Федерации на заседании Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 года) поставлена задача по формированию национальной системы учительского роста.</p> <p>Мировые тренды развития национальных систем профессионального роста учителей базируются на лучших</p>

<sup>1</sup> Для присвоения статуса исследовательской площадки образовательной организацией дополнительно указывается гипотеза эксперимента, объект и предмет экспериментирования, научная новизна.

	<p>мировых практиках, персонификации систем развития учителя, актуализации систем оценки качества результатов педагогической деятельности, развитии независимого аудита и рамочном подходе при формировании государственных стандартов.</p> <p>При формировании систем профессионального роста учителей определены ключевые направления:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовка учителя к решению разнообразных проблем современного образования.</li> <li>2. Организация повышения квалификации педагогов на базе образовательных организаций, демонстрирующих лучшие образовательные практики.</li> </ol> <p>Одним из направлений современного образования является поддержка школ с низкими результатами обучения. Школа с низкими результатами обучения – это образовательная организация, демонстрирующая устойчивую неуспеваемость обучающихся на всех этапах обучения, т.е. низкие результаты обучения путем достижения низких, критических значений форм государственного и внутришкольного контроля, и вследствие этого не обеспечивающая траекторию непрерывного образования школьников. Для решения данной проблемы необходима разработка комплекса мероприятий, одним из таких мероприятий является организация сетевого взаимодействия с более сильными школами.</p>
<p>Обоснование значимости реализации инновационного проекта (программы) для развития системы образования в Республике Марий Эл</p>	<p>В условиях процессов, происходящих в связи со стандартизацией образования, педагоги как никогда нуждаются в научно-методической и психологической поддержке. Вполне закономерным будет предположить, что для оказания помощи педагогу необходимо выстраивать профессиональное взаимодействие с педагогами образовательных организаций, реализующих лучшие образовательные практики.</p> <p>Наставничество предполагает</p>

	индивидуализацию процесса образования педагога, в том числе и дополнительного, а это отвечает современным требованиям в области повышения квалификации педагогических кадров.
Цели и задачи инновационного проекта (программы)	<p><b>Цель проекта:</b> создание республиканского центра наставничества.</p> <p><b>Задачи проекта:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать структуру центра наставничества с привлечением образовательных организаций, реализующих лучшие образовательные практики по предметам.</li> <li>2. Разработать нормативно-правовую базу центра.</li> <li>3. Заключить соглашения о сотрудничестве с партнерами центра.</li> <li>4. Обеспечить персонифицированное сопровождение деятельности педагогов.</li> <li>5. Способствовать повышению профессиональных компетенций педагогов республики, работающих в школах с низкими результатами.</li> </ol>
Сроки реализации инновационного проекта (программы)	2018-2022 гг.
Объем и источники финансирования реализации инновационного проекта (программы)	Внебюджетные средства
Основные результаты реализации инновационного проекта (программы)	<p>Реализация проекта позволит к 2022 году</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить современную эффективную систему сетевого взаимодействия образовательных организаций;</li> <li>- организовать работу муниципальных сетевых консультационных пунктов наставничества;</li> <li>- повысить уровень профессиональных компетенций у 60 % участников проекта;</li> <li>- закрепить навыки непрерывного самообразования не менее чем у 80% участников проекта;</li> <li>- повысить уровень учебных достижений не менее чем 30 % обучающихся.</li> </ul>
Предложения по распространению и внедрению результатов инновационного проекта (программы)	<p>Отражение опыта в информационной карте актуального педагогического опыта на сайте ГБУ ДПО РМЭ «Марийский институт образования».</p> <p>Семинары-практикумы.</p> <p>Круглые столы.</p> <p>Конференции.</p> <p>Публикации.</p>

Реквизиты подтверждающих образовательной предварительной (при наличии)	документов, прохождение организацией экспертизы (при наличии)	
--	---	--

### 3. Программа реализации инновационного проекта (программы)

#### 3.1. Исходные теоретические положения.

Президентом Российской Федерации на заседании Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 года) поставлена задача по формированию национальной системы учительского роста.

Современная система школьного образования ставит перед учителем принципиально новые задачи, так как по сравнению с сельскими школами на фоне высокого прироста численности учащихся городских школ более активно идет процесс сокращения школьной сети в городах (реструктуризация и укрупнение школ), меняются сами требования к профессионализму учителей (особенно это проявляется в «окраинных» школах крупных городов, где растет численность детей из социально неблагополучных, малообеспеченных семей).

На фоне увеличения роста нагрузки на учителя сохраняется кадровый дефицит учительского корпуса. Вопрос достойной заработной платы для большей части учительства сохраняет свою актуальность, а возможность профессионального роста уходит на второй план. Эти факты свидетельствуют о необходимости совершенствования системы новых мотивационных механизмов учителя.

Для формирования национальной системы учительского роста необходимо опираться на лучшие мировые практики, которые базируются на персонификации систем развития учителя, актуализации систем оценки качества результатов педагогической деятельности, и развитии независимого аудита и системы мотивационных механизмов с учетом существующих вызовов.

Рост количества и вариативности маршрутов, с помощью которых можно войти в учительскую профессию и развивать свое профессиональное мастерство, позволят создать систему непрерывного профессионального развития от вуза до завершения карьеры учителя.

Запросы учителей в области профессионального роста и развития редко ориентированы на требования ФГОС и профессионального стандарта. Учителя склонны получать профессиональный рост по предметным знаниям, методикам преподавания и технологиям (реже — в области оценивания и управления классом, обучения разным типам ключевых компетенций).

В рамках формирования общенациональной системы профессионального роста учителей необходима разработка механизмов мотивации учителя к непрерывному профессиональному росту.

Мировые тренды в развитии национальных систем профессионального роста и развития учителей Международное сравнительное исследование подготовки и работы учителей (Teaching and Learning International Survey — TALIS), проводимое ОЭСР в 33 странах мира (в том числе и в тех государствах, где школьники ежегодно показывают лучшие в мире результаты по качеству образования — Финляндии, Германии, Франции, США, Южной Кореи и др.) свидетельствует о том, что

профессиональные качества учителя - это важнейший фактор, определяющий успешность учащихся не только в школе, но и в жизни.

Мировые тренды развития национальных систем профессионального роста учителей базируются на лучших мировых практиках, персонификации систем развития учителя, актуализации систем оценки качества результатов педагогической деятельности, развитии независимого аудита и рамочном подходе при формировании государственных стандартов.

При формировании систем профессионального роста учителей определены ключевые направления:

1. Подготовка учителя к решению разнообразных проблем современного образования;

2. Организация повышения квалификации педагогов на базах организаций, реализующих лучшие образовательные практики (стажерских площадок).

3. Оценка квалификаций и компетенций педагогов по требованиям профстандарта (требования к трудовым функциям).

Основными положениями концепции НСУР являются:

- создание системы стимулов для профессионального роста учителей на основе общефедеральной (объективной и независимой) оценки уровня необходимой квалификации учителей;
- установление единых для Российской Федерации требований к уровневому профессиональному квалификационному испытанию (аттестации);
- создание системы учительских должностей как государственный механизм карьерного роста учителя без ухода из профессии, подготовив соответствующие изменения (новую редакцию) Профессионального стандарта педагога.

Одним из направлений современного образования является поддержка школ с низкими результатами обучения. Школа с низкими результатами обучения – это образовательная организация, демонстрирующая устойчивую неуспеваемость обучающихся на всех этапах обучения, т.е. низкие результаты обучения путем достижения низких, критических значений форм государственного и внутришкольного контроля, и вследствие этого не обеспечивающая траекторию непрерывного образования школьников.

Для решения данной проблемы необходима разработка комплекса мероприятий – одним из таких мероприятий является организация сетевого взаимодействия с более сильными школами.

Реализация моделей сетевого взаимодействия образовательных организаций обусловлено решением одной из актуальных проблем отечественного образования - повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в сложных социальных условиях. Среди проблем школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных социальных условиях, наиболее острой является проблема профессиональной компетентности педагогов. Организационным механизмом обеспечения роста качества

педагогических кадров в школах является система научно-методического сопровождения педагогов. Сетевое взаимодействие даёт возможность получить более разнообразный спектр образовательных услуг. Поэтому обращение к анализу опыта сетевого взаимодействия в решении задач повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в сложных социальных условиях, чрезвычайно актуально.

### **3.2. Этапы и сроки реализации инновационного проекта (программы)**

Проект будет реализован в три этапа:

Первый этап - организационно-подготовительный (2018 г.) – разработка структуры центра наставничества, заключение дополнительных соглашений о сотрудничестве с партнерами центра, разработка нормативной базы.

Второй этап - созидательно-преобразующий (2019 – 2021 гг.) – формирование структуры центра наставничества, разработка программ стажировок для педагогов и администрации, подбор и подготовка консультантов в муниципальных образованиях, разработка структуры сетевого взаимодействия образовательных организаций республики.

Третий этап - аналитико-обобщающий (2021 – 2022 гг.) – организация муниципальных консультационных пунктов, разработка методических рекомендаций для участников образовательных отношений, проведение стажировок, консультаций, семинаров.

### **3.3. Содержание и методы реализации инновационного проекта (программы), необходимые условия организации работ.**

Республиканский центр наставничества является структурным подразделением, с такими функциями, как: консультационная, методическая, управленческая, координационная и проводит работу со всеми участниками образовательных отношений (педагоги, администрация, учащиеся).

На базе центра будут организованы консультации, методические семинары для педагогов, стажировки для руководителей.

### **3.4. Прогнозируемые результаты по каждому этапу.**

На первом этапе реализации проекта - организационно-подготовительном (2018 г.) – будет представлена структура центра наставничества, определены партнеры (из школ, реализующих лучшие образовательные практики по предметам: математика, физика, русский язык, английский язык, химия, биология), заключены дополнительные соглашения о сотрудничестве с партнерами центра, разработана нормативно-правовая база центра.

На втором этапе реализации проекта - созидательно-преобразующем (2019 – 2021 гг.) – завершится формирование структуры центра наставничества. Будут сформированы консультационные пункты по районам и определены консультанты.

Для организации и проведения семинаров по формированию ключевых компетенций педагогов (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные) разработаны программы и определены формы (очная, сетевая) для руководителей школ с низкими результатами разработаны программы стажировок, консультаций и обучающих семинаров. Для организации консультационных пунктов в районах и подготовки консультантов, проведен обучающий семинар, разработана структуры сетевого взаимодействия образовательных организаций республики.

На третьем этапе - аналитико-обобщающем (2021– 2022 гг) – представлены методические рекомендации для функционирования центра, составлен график проведения стажировок, консультаций, семинаров. Обобщен опыт.

### 3.5. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов

Критерий	Показатели	Средства контроля
Создание нормативной базы центра.	Наличие/ отсутствие	Приказ об утверждении нормативной базы
Повышение квалификации кадров	Обучено не менее 20 чел.	Наличие сертификатов о прохождении ПК
Организация деятельности с различными партнерами	Организация совместной деятельности с образовательными организациями республики.	Наличие договоров о сотрудничестве
Количество услуг: семинары, консультации и др.	Не менее 5 видов услуг	Отчет о работе
Сформированность умений в различных областях	Не менее 60 %	Результаты анкетного опроса
Наличие навыков непрерывного самообразования	Не менее чем 80%	Результаты анкетного опроса

### 3.6. Календарный план реализации инновационного проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам и перечня конечной продукции (результатов)

№ п/п	Мероприятие	Срок	Ответственный
1	Проведение организационного семинара с целью создания заинтересованного отношения к реализации данного проекта всех участников.	Январь 2018	Царегородцева М.А.
2	Формирование рабочей группы.	Январь 2018	Члены рабочей группы
3	Проведение рабочих совещаний	по графику	Царегородцева М.А.

	творческой группы.		
4	Изучение успешных региональных практик формирования систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения.	Февраль 2018	Члены рабочей группы
5	Определение партнеров центра по направлениям (предметное, методическое, психолого-педагогическое и коммуникативное).	Сентябрь – декабрь 2018	Члены рабочей группы
6	Заключение соглашений с партнерами.	декабрь 2018	Члены рабочей группы
7	Разработка структурных подразделений центра (метод центр, консультационный центр, центр сетевого взаимодействия и др)	Январь - февраль 2018	Члены рабочей группы
8	Разработка нормативно-правовой базы деятельности центра, разработка, согласование и утверждение плана работы	Январь - февраль 2018	Члены рабочей группы
9	Разработка программы семинаров, стажировок, предметных консультаций. Разработка внутришкольных программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования	постоянно	Царегородцева М.А
10	Проведение на базе центра мероприятий (семинары, консультации, стажировка)	по графику	Царегородцева М.А.
11	Определение консультантов по укреплению кадрового потенциала школ с низкими результатами обучения (с описанием функций каждой из категории участников). Обучение консультантов наставников по районам.	постоянно	Царегородцева М.А
12	Организация сетевого взаимодействия (образовательных организаций, МИО) в научно-методическом обеспечении развития учительского потенциала.	постоянно	Царегородцева М.А.
13	Ознакомление педагогического коллектива с ходом проекта.	постоянно	Царегородцева М.А.
14	Размещение информации о ходе реализации проекта на сайте лица	постоянно	Феклистов А.В.
15	Разработка средств для диагностики	ноябрь 2018	Члены рабочей группы
16	Оценка динамики учебных достижений обучающихся.	постоянно	Члены рабочей группы
17	Определение профессиональных компетенций учителей в процессе	постоянно	Члены рабочей группы

	работы.		
18	Консультирование участников проекта.	постоянно	Царегородцева М.А
19	Осуществление методической поддержки команд педагогических работников школ с низкими результатами обучения с учетом образовательной и воспитательной функции педагогических работников и с учетом различных категорий педагогических работников (учителя начального общего образования, педагоги-предметники, классные руководители):  – информационно-методическое сопровождение педагогов;  – консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов;  – учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов.	по графику	Царегородцева М.А

#### **Перспективы проекта.**

В перспективе планируется создание республиканского центра наставничества как механизма реализации НСУР в республике с привлечением ресурсов ГБУ ДПО РМЭ «Марийский институт образования».

#### **3.7. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме инновационного проекта (программы).**

В ходе реализации проекта будет разработана нормативно - правовая база республиканского центра наставничества.

Для организации в каждом районе республики сетевых консультационных пунктов, разработана методика работы данных пунктов и нормативно-правовая база организации взаимодействия.

Методические разработки по предметам для педагогов школ с низкими результатами по предметам.

Создан банк программ семинаров повышения квалификации по направлениям (математика, физика, химия, биология, русский язык, английский язык).

Разработан пакет материалов для администрации школ с низкими результатами по организации работы по повышению качества образования.

#### **4. Критерием результативности деятельности по реализации проекта является:**

Создание механизма сетевого взаимодействия образовательных организаций для реализации информационной, методической, консультационной поддержки педагогов при введении НСУР.

Осуществление методической поддержки команд педагогических работников школ с низкими результатами обучения.

Обучение педагогических работников на семинарах, стажерских площадках, оказание консультаций силами подготовленных консультантов.

Сформированность ключевых компетенций педагогов: предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных.

Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя.

Повышение качества обучения в школах с низкими результатами.

#### **5. Обоснование возможности реализации инновационного проекта (программы)**

При создании республиканского центра наставничества будут созданы условия для развития профессиональных компетенций педагогов образовательных организаций республики при реализации НСУР.

К работе центра будут привлечены специалисты, имеющие опыт реализации проектов, проведения научно-исследовательских работ, победители конкурсов профессионального мастерства, ведущие эксперты по вопросам развития образования, профессорско-преподавательский состав вузов и научных организаций республики.

На базе центра будет организована консультационная и методическая помощь, стажировочная площадка.

#### **6. Финансовое обоснование реализации инновационного проекта (программы).**

Финансирование мероприятий проекта планируется осуществлять за счет внебюджетных средств учреждения:

проведение мониторинговых исследований (разработка КИМов, проведение тестирования и проверка); издание методических сборников; проведение семинаров, стажировок – 300 000 руб;

оплата работы преподавателей, задействованных в разработке проекта – 100 000 руб.

#### **7. Обоснование устойчивости результатов инновационного проекта (программы)**

Механизмом устойчивости результатов проекта является становление профессиональных компетенций педагогов, повышение качества образования школ с низкими результатами, функционирование центра наставничества.