

**МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2
имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова»**

ПРОЕКТ

**СОЗДАНИЯ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ ПЕДАГОГА В ПРОЦЕССЕ
ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»**

2021

Г.Владимир

ОГЛАВЛЕНИЕ

1	Паспорт проекта	3
2	Введение	4
3	Содержание деятельности	7
4	Ожидаемые результаты	12
5	Материально - техническое и кадровое обеспечение проекта	14

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Название Проекта	Создания ресурсного центра «Профессиональные практики педагога в процессе его профессионального роста»
Разработчики Проекта	МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова» г.Владимир
Цель Проекта	Создание ресурсного центра по отработке педагогами эффективных образовательных практик в условиях сетевого межшкольного взаимодействия.
Задачи Проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отработка организационно-управленческого компонента деятельности ресурсного центра (<i>формирование и функционирование сетевых структурных объединений</i>). 2. Отработка содержательно-технологического компонента деятельности ресурсного центра (<i>методических практик с учетом направленности сетевого структурного объединения</i>). 3. Разработка нормативно-правового компонента деятельности ресурсного центра (<i>положения, регламента, соглашений</i>).
Этапы и сроки реализации Проекта	<p>Подготовительный (организационный) этап – ноябрь – декабрь 2021</p> <p>Основной (практический) этап – январь 2022 – октябрь 2023</p> <p>Обобщающий (аналитический) этап - ноябрь – декабрь 2023</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации Проекта	Критерии и показатели достижения поставленной цели и задач Проекта (Раздел 4.)
Практическая значимость реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> • <u>для Школы:</u> <ol style="list-style-type: none"> 1) расширение практики накопления, передачи и распространения эффективных управленческих и образовательных практик в школах города; 2) накопление опыта применения индивидуально-дифференцированного подхода в организации методической работы с кадрами на основе реализации индивидуальных маршрутов профессионального роста педагогов; 3) накопление опыта поддержки педагогов в их профессиональном росте и самореализации; 4) накопление опыта управления методической работой с кадрами на основе партнерства и соучастия педагогов и школ города в совместной деятельности. • <u>для муниципальной системы образования:</u> <ol style="list-style-type: none"> 1) оптимизация методической работы с кадрами в школах города по практической отработке эффективных образовательных практик; 2) расширение практики сетевого межшкольного сотрудничества по вопросам методического обеспечения повышения качества образования; 3) стимулирование руководителей и педагогов в их профессиональном росте и самореализации.

1. ВВЕДЕНИЕ.

Проект создания ресурсного центра на базе МАОУ г. Владимира «СОШ №2» (далее – Школа) по теме «Профессиональные практики педагога в процессе его профессионального роста» разработан в рамках реализации программы региональной инновационной площадки по теме «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов» (далее – Программа РИП).

В 2021-22 уч.г. Школа завершает реализацию Программы РИП. Обобщение результатов свидетельствует о том, что за период функционирования РИП обновилась внутренняя система методической работы с кадрами, сложился определенный опыт, который можно использовать в процессе оптимизации методической работы с кадрами по практической отработке эффективных образовательных практик в школах города Владимира.

Целесообразность продолжения работы в данном направлении продиктована тем, что кадровое обеспечение системы образования является одним из ключевых ресурсов управления качеством образования. В современном правовом поле сферы образования методическая работа выделена в обособленный вид деятельности, связанный с обеспечением профессионального роста работников образовательных организаций (ч.1 ст.19 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

В отечественной системе образования методической работе с кадрами всегда придавалось большое значение: она рассматривалась как важный дополнительный ресурс повышения квалификации работников после получения профессионального образования.

Методическая работа представляет собой комплекс практических мероприятий по совершенствованию профессионального мастерства работников образовательных организаций путем освоения и применения в практической деятельности современных образовательных практик и передового педагогического опыта. Совершенствование профессионального мастерства является важным условием не только повышения компетентности работника, но и его профессиональной самореализации.

Современное развитие рынка образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования предлагает педагогам разные по направленности формы повышения квалификации и переподготовки, в т.ч. с применением дистанционных технологий. Несмотря на это в профессиональном росте, совершенствовании своего профессионального мастерства учителя отдают предпочтение методической работе на уровне школы.

Однако построение внутренней системы методической работы с кадрами с ориентацией на современные требования, а именно применение индивидуально-дифференцированного подхода в организации методической работы на основе проектирования индивидуальных маршрутов профессионального роста, требует не только обновления форм методической работы, но и в целом перестройки организационной структуры внутренней системы методической работы с кадрами. Результаты реализации программы РИП показали, что это довольно затратная по времени и кадровым ресурсам деятельность для руководителей и для педагогического коллектива одной школы.

Вместе с тем **решение проблемы - обеспечения сопровождения профессионального роста педагогов и совершенствования профессионального мастерства** - может быть достигнуто за счет партнерства и кооперации ресурсов школ города. Это подтолкнуло к разработке проекта создания ресурсного центра на базе Школы

по теме «Профессиональные практики педагога в процессе его профессионального роста» (далее – Проект).

Назначение ресурсного центра видится в обеспечении профессионального роста педагогов на основе обогащения эффективными образовательными практиками в условиях сетевого межшкольного взаимодействия.

Ресурсный центр действует как методическая площадка для руководителей и педагогов школ города по отработке актуальных управленческих и образовательных практик (методов, подходов, приемов, технологий), проводимых опытными руководителями и учителями школы дифференцированно с учетом выбора уровня профессионального мастерства и потребностей в профессиональном росте на основе добровольного участия партнеров.

Ресурсный центр позволит создать сообщество педагогов, объединившихся по проблемам ликвидации профессиональных дефицитов, наиболее актуальных на современном этапе развития системы образования. Основная форма участия руководителей и педагога в деятельности ресурсного центра – участие в методических практиках (практико-ориентированных формах работы с кадрами). На базе центра могут проводиться различные методические мероприятия практической направленности с участием заинтересованных сторон.

В рамках Ресурсного центра предполагается использовать наработанный опыт созданных в ходе РИП на базе Школы структурных единиц методической работы с кадрами: *мастерская педагогического опыта; методический консалтинг; лаборатория педагогических инноваций*. Для руководителей общеобразовательных школ предполагается создание *лаборатория управленческого мастерства*.

В результате организационно-функциональная структура ресурсного центра представляет собой систему сетевых межшкольных объединений педагогов и руководителей общеобразовательных школ города (далее – сетевых структурных объединений) с разной адресной направленностью, задачами и методическими практиками (Приложение 1, 2).

Ресурсный центр функционирует на основе Положения о ресурсном центре, регламента деятельности, соглашений между заинтересованными сторонами, открытости деятельности через сайт ресурсного центра.

Управление деятельностью ресурсного центра осуществляет научно-методический совет Школы и руководитель, назначаемый приказом директора Школы. Взаимоотношения с другими образовательными организациями строятся на договорной основе с учетом запросов педагогов на участие в методических практиках центра.

Ресурсный центр согласовывает свою деятельность с ГИМЦ по формированию запросов педагогов и руководителей школ, планированию деятельности, комплектованию сетевых структурных объединений, оценке эффективности работы центра.

Школа имеет большой опыт взаимодействия с другими образовательными организациями по отработке практических навыков педагогов:

- Педагогическим институтом ВлГУ – по проведению педагогической практики студентов;
- ВИРО – по проведению стажировки учителей начальных классов в рамках стажировочной площадки.

Расширение практики сетевого взаимодействия в методической работе с кадрами может быть связано с использованием ресурсов других организаций, в частности:

- высшего профессионального образования – для проведения методического аутсорсинга для повышения теоретической подготовки педагогов по учебному предмету или направлению педагогической деятельности;
- ВИРО – для отработки отдельных практик и проблемных вопросов обновления содержания образования по образовательным областям.

Кроме того, создание ресурсного центра в форме методической площадки в условиях сетевого межшкольного взаимодействия способствует решению проблем школ города в:

- оптимизации методической работы с кадрами по практической отработке эффективных образовательных практик;
- расширении практики сетевого межшкольного сотрудничества по вопросам методического обеспечения повышения качества образования;
- стимулировании руководителей и педагогов в их профессиональном росте и самореализации.

Сетевое взаимодействие в настоящее время, благодаря сети - Интернет, имеет широкое распространение. С целью преодоления формализма в деятельности сетевых сообществ Школа может инициировать создание на своей базе открытых сетевых профессиональных сообществ по ключевым проблемам, связанным с профессиональным ростом педагогов.

Модельный подход позволяет охарактеризовать ресурсный центр как системное образование, состоящее из организационно-управленческого, содержательно-технологического и нормативно-правового компонентов, которые задают основные линии его построения.

1. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проект реализуется в течение 2022 - 2023 годов в три этапа:

- **Подготовительный этап** – ноябрь – декабрь 2021
- **Основной (практический) этап** – январь 2022 – октябрь 2023
- **Обобщающий (аналитический) этап** - ноябрь – декабрь 2023

План основных мероприятий по реализации Проекта (дорожная карта)

№ п/п	Задача / Мероприятия - действия	Срок	Исполнитель	Предполагаемый результат
I	Подготовительный этап - ноябрь – декабрь 2021			
1.1	Создание рабочей группы по подготовке проекта и реализации Проекта (далее – рабочая группа)	Ноябрь 2021	Директор	Приказ о создании рабочей группы по подготовке Проекта
1.2	Проведение анализа условий для разработки Проекта (условий для создания ресурсного центра на базе Школы)	Ноябрь 2021	Зам.директора	Аналитическая информация об условиях создания ресурсного центра на базе Школы
1.3	Разработка Проекта	Декабрь 2021	Зам.директора Рабочая группа	Проект
1.4	Проведение заседания научно-методического совета о рассмотрении и принятии Проекта	Декабрь 2021	Зам.директора	Решение научно-методического совета о принятии Проекта
1.5	Представление Проекта и заявки в управление образования об открытии ресурсного центра на базе Школы	Декабрь 2021	Директор	Заявка в управление образования об открытии ресурсного центра на базе Школы
1.6	<u>Проведение сетевого круглого стола</u> «Профессиональный рост педагога: новые подходы к организации внутри школы» (презентация Проекта представителям школ города).	Декабрь 2021	Зам.директора Рабочая группа	Материалы сетевого круглого стола
II	Основной (практический) - январь 2022 – октябрь 2023			

2.1.	Отработка организационно-управленческого компонента деятельности ресурсного центра (формирование и функционирование сетевых структурных объединений).			
2.1.1	Назначение руководителя ресурсного центра (далее – руководитель РЦ) (по согласованию с ГИМЦ)	Январь 2022	Директор	Приказ о назначении руководителя РЦ
2.1.2	Назначение руководителей сетевых структурных объединений (далее - руководители ССО) (из опытных руководителей и педагогов Школы)	Январь 2022	Директор	Приказ о назначении руководителей ССО
2.1.3	Выявление и формирование запроса педагогов по их профессиональному росту (ликвидации профессиональных дефицитов)	Январь - февраль 2022	Руководитель РЦ	Запрос педагогов по их профессиональному росту (ликвидации профессиональных дефицитов)
2.1.4	Формирование задания сетевым структурным объединениям по профессиональному росту педагогов (ликвидации профессиональных дефицитов)	Февраль 2022	Руководитель РЦ	Задания ССО по профессиональному росту (ликвидации профессиональных дефицитов)
2.1.5	Комплектование сетевых структурных объединений (из руководителей и педагогов Школы)	Февраль 2022	Руководитель РЦ Руководители ССО	Утверждение состава ССО по профессиональному росту (ликвидации профессиональных дефицитов)
2.1.6	Планирование /корректировка работы сетевых структурных объединений	Февраль 2022 /2023	Руководитель РЦ Руководители ССО	Утверждение плана работы РЦ (ССО) на 2022 г. / на 2023 г.
2.1.7	Согласование/корректировка графика и режима работы сетевых структурных объединений	Февраль 2022 /2023	Руководитель РЦ Руководители ССО	Утверждение графика и режима работы РЦ (ССО) на 2022 г. / на 2023 г.
2.1.8	Проведение методических практик на базе сетевых структурных объединений (согласно плану работы)	2022 /2023	Руководитель РЦ Руководители ССО	Журнал ССО на 2022 г. / на 2023 г.

2.1.9	Проведение методических мероприятий для школ города (по согласованию с ГИМЦ)	2022 /2023	Руководитель РЦ Руководители ССО	Материалы методических мероприятий
2.1.10	Создание сайта (страницы на сайте Школы) ресурсного центра и обеспечение его наполнения и обновления	Сентябрь 2022	Руководитель РЦ Зав.ИБЦ	Сайт (страница на сайте Школы) ресурсного центра
2.1.11	<u>Заседание научно-методического совета (совместно с ГИМЦ):</u> — Особенности организации деятельности сетевого структурного объединения: психолого-педагогический аспект.	Март 2022	Руководитель РЦ Руководители ССО	Рекомендации по организации деятельности ССО: психолого-педагогический аспект.
	— Эффективность работы ресурсного центра (критерии, показатели, результаты)	Март 2023	Руководитель РЦ Руководители ССО	Критерии, показатели, результаты эффективности работы ресурсного центра
2.1.12	<u>Проведение сетевого круглого стола:</u> — «Возможности профессионального роста педагога через сетевые сообщества»	Декабрь 2022	Руководитель РЦ Руководители ССО	Материалы сетевого круглого стола
2.2.	Отработка содержательно-технологического компонента деятельности ресурсного центра (методических практик с учетом направленности сетевого структурного объединения).			
2.2.1	Разработка / корректировка содержания (контента) методических практик с учетом направленности сетевых структурных объединений и задания	2022 /2023	Руководители ССО	Материалы методических практик ССО
2.2.2	Отработка технологии проведения методических практик с учетом	2022 /2023	Руководители ССО	Материалы методических практик ССО

	направленности сетевых структурных объединений			
2.2.3	Разработка процедуры оценки динамики профессионального роста педагога в условиях участия в сетевых структурных объединениях (критерии, показатели)	Февраль 2023	Руководитель РЦ Руководители ССО	Критерии, показатели динамики профессионального роста педагога в условиях участия в ССО (согласованные с ГИМЦ)
2.2.4	<u>Заседание научно-методического совета (совместно с ГИМЦ):</u> — Особенности проведения методических практик: дифференцированный, практико-ориентированный аспект.	Ноябрь 2022	Руководитель РЦ Руководители ССО	Рекомендации по проведения методических практик: дифференцированный, практико-ориентированный аспект
2.2.5	—			
2.3.	Разработка нормативно-правового компонента деятельности ресурсного центра (положения, регламента, соглашений).			
2.3.1	Разработка пакета нормативно-правовой документации деятельности ресурсного центра: — Положения о ресурсном центре (порядке создания, функционирования, управления); — Регламента (порядка) деятельности; — Соглашения о взаимоотношениях с другими организациями.	Март 2022 Сентябрь 2023	Директор. Руководитель РЦ	— Положения о ресурсном центре (порядке создания, функционирования, управления); — Регламента (порядка) деятельности; — Соглашения о взаимоотношениях с другими организациями.
2.3.2	<u>Заседание научно-методического совета (совместно с ГИМЦ)</u> — Эффективность работы ресурсного центра (критерии,	Февраль 2023	Руководитель РЦ Руководители ССО	Утверждение критериев, показателей, результатов эффективности работы РЦ

	показатели, результаты)			
2.3.3	<u>Проведение сетевой методической недели</u> «Профессиональный рост педагога как условие самореализации в профессии» (совместно с ГИМЦ)	Март 2023	Руководит ель РЦ Руководит ели ССО	Методические материалы сетевой методической недели
III	Обобщающий (аналитический) - ноябрь – декабрь 2023			
3.1	Анализ и обобщение результатов реализации Проекта	Ноябрь 2023	Директор. Руководит ель РЦ	Аналитические материалы реализации Проекта
3.2	Обобщение опыта функционирования сетевых структурных объединений	Декабрь 2023	Директор. Руководит ель РЦ	Методические материалы по функционированию РЦ (ССО).
3.3	Представление результатов реализации Проекта на муниципальном и региональном уровне	Декабрь 2023	Директор. Руководит ель РЦ	Аналитические материалы, методические разработки

2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

Кадровое обеспечение реализации Проекта

Кадровое обеспечение реализации Проекта осуществляется коллективом Школы в рамках функциональных обязанностей и штатного расписания с привлечением кадровых ресурсов иных организаций.

№ п/п	Наименование должностей	Количество	Уровень квалификации	Функции
1	Руководители: директор школы; заместитель директора	1 4		Управление разработкой и реализацией Проекта. Руководство лабораторией управленческого мастерства.
2	Учителя	9	Высшая квалиф. категория	Руководство сетевым структурным объединением педагогов. Участие в разработке и реализации методических практик.
3	Педагог-психолог	1	Высшая квалиф. категория	Психолого-педагогическое сопровождение реализации проекта (психологические тренинги для преодоления проблем, связанных с профессиональным выгоранием)
4	Заведующий информационно-библиотечным центром	1		Информационное сопровождение (подготовка мастер-классов, проектов, инновационных проектов)

Материально-техническое обеспечение реализации Проекта

Материальное обеспечение реализации Проекта осуществляется на основе имеющейся материально-технической базы и оборудования Школы в рамках организации урочной и внеурочной деятельности учащихся.

№ п/п	Наименование оборудования	Количество	Состояние	Назначение
1	Кабинет информатики	1	удовлетворительное	Проведение методических практик с использованием мультимедийного оборудования (интерактивная доска, проектор, ноутбуки; есть выход в интернет)
2	Информационно-библиотечный центр	1	удовлетворительное	Проведение методических практик Выход в интернет, доступ к Российской электронной библиотеке

Финансовое обеспечение реализации Проекта

Реализация Проекта осуществляется в рамках бюджетного финансирования и за счет внебюджетных средств.

Направления финансирования	2022 г.	2023 г.
Заработная плата (материальное стимулирование исполнителей Проекта)	10% от должностного оклада	10% от должностного оклада
Материально-техническое оснащение (приобретение оборудования)	30 тыс.	50 тыс.
Информационно-методическое обеспечение (пополнение ресурсов информационно-библиотечного центра)	10 тыс.	10 тыс.
Итого	70 тыс.	90 тыс.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Главным ожидаемым результатом реализации Проекта должно стать создание ресурсного центра по отработке педагогами эффективных образовательных практик в условиях сетевого межшкольного взаимодействия.

Критерии и показатели достижения поставленной цели и задач Проекта

Планируемые результаты реализации Проекта	Критерии и показатели
1) Наличие сформированных сетевых структурных объединений ресурсного центра для руководителей и педагогов школ города (4)	— Доля сформированных сетевых структурных объединений - не менее 75% от количества, запланированного в Проекте;
2) Наличие опытных педагогов и руководителей базовой Школы, включенных в сетевые структурные объединения (16)	— Доля опытных педагогов и руководителей базовой Школы, включенных в сетевые структурные объединения - не менее 75% от количества, запланированного в Проекте;
3) Наличие документации, регламентирующей функционирование ресурсного центра (положения, регламента, соглашений).	— 100%
4) Наличие сайта (страницы на сайте базовой Школы) ресурсного центра.	— 100%
5) Наличие установленных связей ресурсного центра с общеобразовательными школами г. Владимира	— Доля школ, взаимодействующих с ресурсным центром, - не менее 10% от общего количества школ города;
6) Наличие педагогов и руководителей школами г. Владимира, участвующих в сетевых структурных объединениях ресурсного центра	— Доля педагогов и руководителей, участвующих в сетевых структурных объединениях ресурсного центра, - не менее 10% от общей численности педагогов и руководителей школ города;
7) Наличие методических практик, разработанных и проведенных сетевыми структурными объединениями ресурсного центра	— Количество методических практик, разработанных и проведенных сетевыми структурными объединениями - не менее 5 на каждое объединение (ежегодно);
8) Наличие положительной динамики профессионального роста педагогов и руководителей, участвующих в сетевых	— Доля педагогов и руководителей, получивших помощь на базе ресурсного центра в совершенствовании своего

структурных объединениях ресурсного центра	профессионального мастерства - не менее 80% от общей численности педагогов и руководителей школ города, участвующих в сетевых структурных объединениях ресурсного центра;
9) Удовлетворенность педагогов и руководителей полученной помощью на базе ресурсного центра в совершенствовании своего профессионального мастерства	— Доля педагогов и руководителей, удовлетворенных полученной помощью на базе ресурсного центра в совершенствовании своего профессионального мастерства - не менее 80% от общей численности педагогов и руководителей школ города, участвующих в сетевых структурных объединениях ресурсного центра;

Практическая значимость создания ресурсного центра в условиях сетевого межшкольного взаимодействия

• **для Школы:**

- 5) расширение практики накопления, передачи и распространения эффективных управленческих и образовательных практик в школах города;
- 6) накопление опыта применения индивидуально-дифференцированного подхода в организации методической работы с кадрами на основе реализации индивидуальных маршрутов профессионального роста педагогов;
- 7) накопление опыта поддержки педагогов в их профессиональном росте и самореализации;
- 8) накопление опыта управления методической работой с кадрами на основе партнерства и соучастия педагогов и школ города в совместной деятельности.

• **для муниципальной системы образования:**

- 4) оптимизация методической работы с кадрами в школах города по практической отработке эффективных образовательных практик;
- 5) расширение практики сетевого межшкольного сотрудничества по вопросам методического обеспечения повышения качества образования;
- 6) стимулирование руководителей и педагогов в их профессиональном росте и самореализации.