

Управление образования г.Владимира  
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2  
имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова»

**Программа  
инновационной деятельности**

*«Модель внутренней системы педагогического роста  
как фактора повышения профессиональной компетенции  
педагогов»*

**Г.Владимир  
2017 г.**

## Паспорт Программы

Название Программы	«Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов»
Заявитель программы	Управление образования администрации г.Владимира, МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова» г.Владимир
Научно-методическое руководство	Хлопченкова А.Н., старший научный сотрудник лаборатории современных педагогических проблем ВИРО
Участники Программы	МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова» г.Владимир
Цель Программы	Разработка модели внутренней системы педагогического роста на основе создания уровневой/дифференцированной системы методической работы с кадрами.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Разработать организационную структуру внутренней системы методической работы с кадрами на основе индивидуально-дифференцированного подхода.</li> <li>2) Отработать технологию проектирования индивидуальных маршрутов профессионального роста педагогов.</li> <li>3) Разработать систему мониторинга профессионального роста педагогов.</li> <li>4) Отработать механизм управления методической работой с кадрами на основе партнерства и соучастия в профессиональной деятельности и сопровождении профессионального роста педагогов.</li> </ol>
Этапы и сроки реализации Программы	<p>Первый этап – <i>организационно-подготовительный</i> (2017-2018 учебный год).</p> <p>Второй этап – <i>основной</i> (2018-2021 г.г.).</p> <p>Третий этап – <i>обобщающий</i> (2021-2022 учебный год).</p>
Объем и источники финансирования Программы	<p>ВСЕГО: 1,575 млн. руб.</p> <p>Из них:</p> <p>средства регионального бюджета – 1,275 млн. руб.;</p> <p>внебюджетные средства школы – 0,3 млн. руб.</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Обновление внутренней системы методической работы с кадрами в соответствии с основными направлениями национальной системы педагогического роста.</li> <li>2) Накопление опыта применения индивидуально-дифференцированного подхода в организации методической работы с кадрами на основе проектирования индивидуальных маршрутов профессионального роста.</li> <li>3) Положительная динамика профессионального роста</li> </ol>

	<p>педагогов и качества результатов образовательной деятельности.</p> <p>4) Разработка системы мониторинга профессионального роста педагогов (структуры, критериев и показателей).</p> <p>5) Накопление опыта управления методической работой с кадрами на основе партнерства и соучастия педагогов (договоры, соглашения, проекты совместной деятельности).</p>
<p>Продукты, результаты реализации Программы (практические разработки)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— описательная структурно-содержательная модель педагогического роста;</li> <li>— описание системы мониторинга педагогического роста (критерии, показатели, инструментарий, формы, технологии);</li> <li>— методические рекомендации по проектированию индивидуальных маршрутов педагогического роста и профессиональной самореализации педагогов (структура, этапы и содержание индивидуальных маршрутов);</li> <li>— банк инновационных методических разработок по работе с кадрами (проба профессионального мастерства, мастер-класс, лаборатория, консалтинг);</li> <li>— пакет нормативно-правовых актов, регламентирующих функционирование организационных структур по методической работе с кадрами (положения, договоры, соглашения).</li> </ul>
<p>Практическая значимость реализации Программы</p>	<p><u>Для образовательной организации:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— создание условий для введения профессионального стандарта педагога и национальной системы учительского роста;</li> <li>— повышение качества кадрового ресурса – одного из условий обеспечения качества образования (соответствие профессиональной деятельности педагогов требованиям профессионального стандарта);</li> <li>— обеспечение независимой оценки качества профессиональной деятельности педагогов (критерии, показатели, инструментарий, формы, технологии);</li> <li>— накопление опыта организации методической работой с кадрами на основе индивидуально-дифференцированного подхода (проектирования индивидуальных маршрутов педагогического роста и профессиональной самореализации педагогов).</li> </ul> <p><u>Для муниципальной системы образования:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— обобщение и распространение опыта управления методической работой с кадрами в условиях партнерства и сетевого взаимодействия в муниципальных образовательных организациях (опорная площадка);</li> <li>— накопление опыта организации методической работой</li> </ul>

## **1. Актуальность обновления внутренней системы методической работы с кадрами**

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») (далее – 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.

Особенностью организации методической работы с кадрами является её институциональная принадлежность, а также целевые установки, объект и предмет деятельности, организационные формы и содержание деятельности. 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.

Учитывая, что профессиональное мастерство работники могут приобрести только в результате своей практической деятельности, каждая образовательная организация разрабатывает свою систему методической работы с кадрами. С позиций системного подхода управления образовательной организацией методическая работа является важнейшей подсистемой, выполняющей вспомогательные, но очень важные функции по управлению качеством образования.

Изменение требований к кадровому ресурсу системы образования предполагает кардинальное обновление системы методической работы с кадрами на всех уровнях отечественной системы образования. Это связано с формированием и введением национальной системы учительского роста<sup>1</sup> и профессионального стандарта педагога.<sup>2</sup> Сущность обновления заключается в

---

<sup>1</sup> Приказ Минобрнауки России от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении Плана мероприятий ("дорожной карты") Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550).

усилении персонификации методической работы на основе актуализации оценки качества результатов педагогической деятельности, разработки мотивационных механизмов преодоления педагогами новых вызовов времени к системе образования. Персонификация методической работы требует реализации индивидуального подхода на основе построения вариативных маршрутов совершенствования профессионального роста с опорой на профессионально-ценностные ориентации педагогов.

Система непрерывного профессионального развития педагогов – это целостная система профессионального роста и профессиональной самореализации педагогов от получения профессионального образования и вхождения в педагогическую профессию до завершения педагогической карьеры. Система профессионального роста педагогов включает внешнюю и внутреннюю составляющие. Внешняя составляющая реализуется через систему дополнительного профессионального образования педагогов (реализацию дополнительных образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки), внутренняя – через систему методической работы с кадрами в образовательной организации.

### **Проблема, на решение которой направлена программа инновационной деятельности**

Являясь неотъемлемой частью жизнеобеспечения системы образования МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова» (далее - МАОУ СОШ №2), система методической работы претерпевала изменения вместе с инновационным развитием школы. Так в организационном обеспечении методической работы с кадрами были освоены новые формы и методы (введены творческие группы педагогов, мастер-классы опытных педагогов) и новые подходы в управлении методической работой (разработка единой методической темы).

Вместе с тем, в организации методической работы с кадрами в школе сохраняются традиционные черты, препятствующие повышению эффективности методической работы:

1) Организационная структура отражает предметную специализацию содержания образования (опора на методические объединения учителей и классных руководителей) и не учитывает новые ценности образования как совместно разделенной деятельности, требующей согласования позиций и координации действий всех работников образовательной организации.

2) Наоборот, в содержании методической работы превалирует общий подход посредством наращивания количества знаний о новых методах, приемах, технологиях и умений за счёт копирования их в практической деятельности всеми педагогами без учета их индивидуальных особенностей и потребностей.

3) Участие педагогов в сетевых сообществах и профессиональных конкурсах носит подчас формальный характер, связанный с необходимостью

прохождения аттестации педагогов на первую и высшую квалификационные категории, и не влияет на повышение качества результатов образовательной деятельности.

4) Управление методической работой с кадрами недостаточно ориентировано на раскрытие и совершенствование профессионального потенциала педагогов, что слабо стимулирует их профессиональный рост и профессиональную самореализацию.

Таким образом, для того, чтобы **внутренняя система методической работы с кадрами** стала важным звеном в системе непрерывного профессионального развития педагогов, обеспечивающим динамику их **педагогического роста**, необходимо создать ряд условий:

1) включить педагогов в оценку результатов собственной профессиональной деятельности и выявление дефицитов в их профессиональном мастерстве;

2) обеспечить методическое сопровождение профессионального роста педагогов на основе совершенствования/развития профессионального потенциала педагогов;

3) предоставить возможности для профессиональной самореализации педагогов с разным уровнем профессионального потенциала и с учетом выбора вектора профессионального роста.

Поиск механизмов обновления внутренней системы методической работы с кадрами на основе сопровождения профессионального роста педагогов предопределил тему инновационной деятельности МАОУ «СОШ № 2» г.Владимир **«Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов»**.

## 2. Цели и задачи программы инновационной деятельности

**Цель программы** - разработка модели внутренней системы педагогического роста на основе создания уровневой/дифференцированной системы методической работы с кадрами.

### **Задачи программы:**

- 1) Разработать организационную структуру внутренней системы методической работы с кадрами на основе индивидуально-дифференцированного подхода.
- 2) Отработать технологию проектирования индивидуальных маршрутов профессионального роста педагогов.
- 3) Разработать систему мониторинга профессионального роста педагогов.
- 4) Отработать механизм управления методической работой с кадрами на основе партнерства и соучастия в профессиональной деятельности и сопровождении профессионального роста педагогов.

## 3. Основная концептуальная идея разработки модели внутренней системы педагогического роста

При общей направленности на профессиональное развитие педагогов методическая работа с кадрами отличается от дополнительного профессионального образования по целевым установкам, организационным формам и содержанию деятельности. Методическая работа в большей степени отражает практико-ориентированную направленность. Объектом её является совершенствование профессионального мастерства всех работников школы и в первую очередь педагогических работников. Внутренняя система профессионального роста только тогда будет эффективной, когда обеспечит реализацию индивидуального подхода через раскрытие профессионального потенциала педагога. Это ключевая задача и основной результат функционирования внутренней системы методической работы с кадрами.

Основное назначение *внутренней системы методической работы с кадрами* – это обеспечение *профессионального роста педагогов* на основе раскрытия и совершенствовании их *профессионального потенциала*.

Профессиональный рост педагога – естественный и непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства, сопровождающий его на протяжении всей профессиональной деятельности. Основой совершенствования профессионального мастерства педагога является его профессиональный потенциал.

Профессиональный потенциал представляет собой систему врожденных и приобретенных в процессе профессиональной подготовки специальных качеств личности, определяющих способность педагога выполнять свои трудовые функции в соответствии с заданными требованиями. Для системы общего образования эти требования заданы стратегическими установками -

Государственной программой развития системы образования на 2013-2020 годы, новыми правовыми нормами – ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», ФГОС общего образования.

Ориентация на профессиональный потенциал педагога в организации методической работы позволяет активизировать личностный ресурс профессионального роста. Поэтому результатом совершенствования профессионального потенциала педагога будет не только формирование профессионально важных качеств личности педагога, овладение комплексом необходимых компетенций, обеспечивающих качество педагогической деятельности, но и формирование мотивационно-ценностного и оценочного отношения педагога к своей профессиональной деятельности и результатам личностной и профессиональной самореализации (Васютенкова И.В.).<sup>3</sup>

**Методологическую основу** обновления внутренней системы методической работы с кадрами составили теоретические разработки отечественных ученых:

1) основы управления педагогическими системами (В.П. Беспалько, Ю.В. Васильев, Б.И. Канаев, Ю.А. Конаржевский, В.Ю. Кричевский, Б.А. Куган, В.С. Лазарев, А.А. Орлов, М.М. Поташник, В.П. Симонов, П.И. Третьяков и др.);

2) теоретические основы методической работы (С.Г. Ворошилов, В.И. Загвязинский, Н.Д. Иванов, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, В.М. Лизинский, Е.Н. Линчинская, И.В. Немова, М. М Поташник, А.П. Ситник, Н.А. Скворцова, В.И. Дружинин, И.В. Никишина и др.);

3) концепции дополнительного профессионального образования педагогов (В.Г. Воронцова, Т.А. Каплунович, А.Е. Марон, Е.А. Маркова, Э.М. Никитин, Г.А. Федотова, Н.М. Чегодаев, Р.М. Шерайзина и др.).

**Внутренняя система педагогического роста**, ориентированная на развитие профессионального потенциала педагогов, рассматривается нами как уровневая/дифференцированная модель, состоящая из взаимосвязанных компонентов (содержательного, организационного, деятельностного, управленческого) по сопровождению профессионального роста педагогов. Уровневая/дифференцированная модель внутренней системы методической работы с кадрами имеет прогностическую направленность с учётом новых подходов, заложенных к разработке модели горизонтально-вертикальной карьеры учительского роста.<sup>4</sup>

При неоднозначности подходов к выделению структуры профессионального потенциала педагога определяющими, на наш взгляд,

---

<sup>3</sup>Васютенкова И.В. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога в системе постдипломного образования.

[https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/174/vasyutenkova\\_174\\_141\\_148.pdf](https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/174/vasyutenkova_174_141_148.pdf)

<sup>4</sup> Проект профессионального стандарта педагога (состав обобщенных трудовых функций, трудовых функций и перечень трудовых действий в соответствии с Национальной системой учительского роста) [http://xn--80aaaaoadbi1frhmjpf.xn--p1ai/view\\_3/index.html?page=1](http://xn--80aaaaoadbi1frhmjpf.xn--p1ai/view_3/index.html?page=1)



являются профессиональная подготовка, профессиональная компетентность, профессиональное мастерство, профессиональная активность. Возможности внутренней системы методической работы с кадрами ограничиваются влиянием на два последних структурных элемента: профессиональное мастерство и профессиональную активность.

Основой обновленной модели внутренней системы методической работы с кадрами является создание условий для формирования, совершенствования и развития профессионального мастерства педагогов на основе построения индивидуальных маршрутов профессионального роста по этапам: «педагог» - «педагог-мастер» - «педагог-методист» - «педагог-наставник». Наименование этапов роста не носит нормативный характер, а лишь отражает динамику развития профессионального потенциала педагогов и его возможности участия в методической работе на уровне школы.

Основные характеристики этапов педагогического роста:

1) «педагог» – *формирование профессионального мастерства*: освоение общих и частных образовательных практик (педагогических техник и технологий), позволяющих реализовывать рабочие программы в соответствии с утвержденной образовательной программой школы; участие в методических мероприятиях информационно-инструктивного и практико-технологического плана;

2) «педагог-мастер» – *совершенствование профессионального мастерства*: приобретение опыта обобщения собственного опыта владения педагогическими техниками и технологиями, позволяющими результативно реализовывать рабочие программы в соответствии с утвержденной образовательной программой, разработки образовательных практик с учетом особых образовательных потребностей участников образовательных отношений; участие в методических мероприятиях информационно-инструктивного и практико-технологического плана;

3) «педагог-методист» – *развитие профессионального мастерства*: приобретение опыта выявления эффективных образовательных практик при реализации образовательных программ, проектирования образовательных программ с учетом особых образовательных потребностей участников образовательных отношений; участие в методических мероприятиях информационно-инструктивного, практико-технологического, опытно-разработческого плана;

4) «педагог-наставник» – *становление профессионального мастерства*: приобретение опыта передачи опыта использования эффективных образовательных практик при реализации образовательных программ, проектирования образовательных программ в условиях координации действий участников образовательных отношений; участие в методических мероприятиях информационно-инструктивного, практико-технологического, опытно-разработческого, экспертно-аналитического плана.

Обновление модели внутренней системы методической работы с кадрами предполагает внесение изменений в её организационную структуру, формы,

технологии и содержание деятельности. Исходной позицией является то, что совершенствование профессионального мастерства педагогов на основе развития его профессионального потенциала является интерактивным процессом. Участниками-субъектами его становятся не только лица, обеспечивающие сопровождение профессионального роста педагогов, но и сами педагоги, заинтересованные в своем профессиональном росте.

*По организационной структуре* – это должна быть гибкая система, позволяющая адресно реагировать на различные запросы педагогов в рамках своего профессионального роста при решении общих и частных проблем обеспечения качества образования.

*По формам* – это должна быть интерактивная система, позволяющая совершенствовать профессиональное мастерство педагогов на основе их активного участия в оценке и совершенствовании, как своего профессионального опыта, так и опыта других педагогов и всего коллектива в целом.

*По технологии* – это должна быть система, обеспечивающая сопровождение профессионального роста педагогов на основе разработки и реализации индивидуальных маршрутов профессионального роста с учетом выбора вектора роста, отражающего усложнение трудовой функции:

*По содержанию* – это должна быть дифференцированно-вариативная система, позволяющая педагогам с разным уровнем профессионального потенциала и дефицитов обеспечивать продвижение в рамках новой модели горизонтально-вертикальной карьеры учительского роста.

Основные принципы функционирования внутренней системы методической работы с кадрами, ориентированной на профессиональный рост педагогов:

1) *системность* – обеспечение системного подхода в развитии профессионального потенциала педагогов;

2) *вариативность* – проектирование вариативных маршрутов педагогического роста с учётом дефицитов педагогов;

3) *дополнительность* – обеспечение интеграции дополнительного профессионального образования педагогов и методической работы с кадрами в развитии профессиональных компетенций педагогов;

4) *адресность* – учет индивидуальных профессиональных запросов и потребностей педагогов в развитии своего профессионального потенциала и профессионального роста;

5) *открытость* – использование в методической работе с кадрами потенциала внешней образовательной среды (организаций дополнительного профессионального образования, организаций профессионального образования), сетевых профессиональных сообществ педагогов;

6) *социальное партнерство* – организация методической работы в условиях совместно-разделенной деятельности, в том числе с участием партнеров в сетевом взаимодействии;

7) *профессиональная активность* – использование инициативы педагогов в организации методической работы.

### **Особенности модели внутренней системы педагогического роста**

Модель внутренней системы методической работы с кадрами, ориентированная на развитие профессионального потенциала педагогов, состоит из взаимосвязанных компонентов: содержательного, организационного, деятельностного, управленческого.

***Содержательный компонент*** внутренней системы методической работы с кадрами определяется целевыми установками и основными направлениями функционирования внутренней системы методической работы с кадрами.

*Основной целью* внутренней системы методической работы с кадрами является сопровождение профессионального роста педагогов на основе развития профессионального потенциала, включающего развитие профессионального мастерства, профессиональной активности и профессиональной самореализации.

*Основные направления функционирования* внутренней системы методической работы с кадрами:

1) *информационно-инструктивное сопровождение профессионального роста* - углубление знаний и представлений по вопросам организации, осуществления и сопровождения образовательной деятельности, взаимодействия с участниками образовательных отношений;

2) *практико-технологическое сопровождение профессионального роста* - отработка новых образовательных практик и технологий осуществления образовательной деятельности, практик взаимодействия с участниками образовательных отношений;

3) *опытно-инновационное сопровождение профессионального роста* - обобщение опыта применения образовательных практик и технологий осуществления образовательной деятельности, практик взаимодействия с участниками образовательных отношений и разработка на их основе новых практик и технологий;

4) *экспертно-аналитическое сопровождение профессионального роста* - внутренняя экспертиза и оценка результатов опыта применения и разработки новых практик и технологий осуществления образовательной деятельности, практик взаимодействия с участниками образовательных отношений.

Обновление в содержательном компоненте составляет усиление *практико-технологического* и *экспертно-аналитического* сопровождения профессионального роста педагогов. Осуществление данных направлений предполагается с участием опытных педагогов, успешно реализовавших свои маршруты профессионального роста: *практико-технологическое сопровождение* – «педагогами-мастерами»; *экспертно-аналитического сопровождения* - «педагогами-методистами», «педагогами-наставниками».

**Организационный компонент** внутренней системы педагогического роста включает в себя организационную структуру и формы методической работы с кадрами, которые определяются основной целью и основными направлениями функционирования внутренней системы методической работы с кадрами (Схема 1).

Основу организационной структуры внутренней системы педагогического роста составляют объединения педагогов, выполняющие различные методические функции сопровождения профессионального роста педагогов школы.

Наличие в организационной структуре традиционных методических объединений сохраняет, с одной стороны, преемственность в организации методической работы с кадрами, с другой стороны, обеспечивает реализацию *информационно-инструктивного сопровождения профессионального роста* с учётом специфики предметного содержания образовательной деятельности. Введение методического объединения педагогов дополнительного образования и организаторов работы с учащимися обусловлено близостью решаемых задач и важностью осуществления всех видов образовательной деятельности с учащимися. В это объединение входят также классные руководители, педагог-организатор, руководители детских общественных объединений.

Обновление в организационном компоненте составляет введение новых структурных элементов:

1) *мастерская педагогического опыта* создается для педагогов, реализующих маршрут формирования и совершенствования профессионального мастерства; в мастерскую входят «педагоги-мастера», передающие свой профессиональный опыт другим педагогам преимущественно через практические формы: мастер-класс, открытый урок/занятие, презентацию и др.;

2) *методический консалтинг* создается для педагогов, реализующих различные маршруты профессионального роста и имеющих проблемы в развитии своего профессионального потенциала; консалтинг осуществляют опытные педагоги, имеющие опыт наставничества и координации действий между участниками образовательных отношений по отдельным вопросам организации образовательной деятельности; консалтинг может осуществляться как индивидуальный, так и групповой; в консалтинге может использоваться методический потенциал иных организаций (например, методический аутсорсинг - форма научно-методического практикума по содержанию отдельных учебных предметов или по актуальным вопросам педагогики и психологии);

3) *лаборатория педагогических инноваций* создается для педагогов, реализующих маршруты развития и становления профессионального мастерства, объединяющихся в постоянные творческие (целевые) группы или временные проектно-исследовательские группы для получения нового продукта.

В соответствии с выбором маршрута профессионального роста педагоги могут создавать профессиональные сообщества (клуб молодых педагогов – для начинающих педагогов) или участвовать в открытых сетевых сообществах муниципального, регионального или межрегионального уровней.

Участие педагога в методической работе школы осуществляется по принципу добровольности, и выбор уровня участия каждого педагога определяется самостоятельно. Задача школы заключается в том, чтобы способствовать максимальной реализации индивидуального педагогического и творческого потенциала педагога и тем самым обеспечить необходимые условия выполнения целей и задач, поставленных перед современной школой.

**Деятельностный компонент** внутренней системы методической работы с кадрами определяет практики методической работы с кадрами.

При сохранении традиционных подходов основным нововведением является разработка индивидуальных маршрутов профессионального роста педагога.

*Особенности разработки индивидуальных маршрутов профессионального роста педагога:*

1) Выбор направления маршрута осуществляется на добровольной основе с учётом профессиональных потребностей и выявленных дефицитов педагога.

2) Внутренняя система методической работы с кадрами создаёт условия для его прохождения, в том числе с привлечением потенциала иных организаций.

3) В построении маршрута участвуют педагоги, имеющие опыт сопровождения профессионального роста педагогов.

4) Утвержденный индивидуальный маршрут педагогов служит основанием для планирования методической работы с кадрами (стратегического и тактического).

5) Принципиальным в проектировании маршрута и разработке индивидуальной программы развития профессионального мастерства является связь планируемых результатов профессионального роста педагога с решением проблем управления качеством образования в школе.

6) Результаты прохождения индивидуального маршрута профессионального роста педагога представляются на различных уровнях в соответствии с выбором направления маршрута и оцениваются профессиональным сообществом педагогов, имеющих опыт экспертно-аналитической деятельности.

**Управленческий компонент** внутренней системы педагогического роста определяется необходимостью регулирования отношений, возникающих между участниками методической работы на основе принятых ценностных установок, и обеспечения деятельности создаваемых организационных структур.

Обновление системы методической работы с кадрами в школе напрямую затрагивает основы системы управления, сложившейся в школе: распределение

должностных обязанностей на уровне управленческой команды, привлечение опытных педагогов и делегирование им полномочий по осуществлению функций сопровождения профессионального роста педагогов (наставничество, участие в консалтинге, руководство мастерской педагогического опыта, творческой (целевой) группой и др.).

Управление методической работой в условиях модели педагогического роста строится на принципах единоначалия и коллегиальности, открытости и партнерства в организации и осуществлении методической работы.

*Принцип единоначалия управления* предполагает оптимальное распределение должностных обязанностей между заместителями директора, курирующими методическую работу с кадрами, с повышением ответственности каждого за общие результаты повышения профессиональной компетенции каждого педагога и всего педагогического коллектива.

*Принцип коллегиальности управления* предполагает реализацию права педагогов на участие в принятии управленческих решений по вопросам совершенствования системы методической работы с кадрами, в планировании деятельности объединений педагогов с учетом собственного маршрута профессионального роста.

*Принцип открытости управления* предполагает открытость и доступность информации о результатах мониторинга профессиональной деятельности педагогов, профессиональных дефицитов и динамики профессионального роста.

*Принцип партнерства в управлении* предполагает признание равенства педагогов на участие в методической работе, согласование позиций с учетом мнения и инициатив разных сторон, координацию действий не только руководителей, но и опытных педагогов, привлекаемых к руководству методической работой.

К изменениям в управлении методической работой в условиях модели педагогического роста относятся следующие преобразования:

- 1) перераспределение должностных обязанностей заместителей директора, курирующих методическую работу с кадрами;
- 2) изменение порядка планирования методических мероприятий на основе технологии переговорной площадки;
- 3) расширение практики организации методической работы с кадрами в условиях сетевого взаимодействия (стажировочная площадка ВПРО, методический аутсорсинг, клуб молодых педагогов).

Перераспределение должностных обязанностей заместителей директора, курирующих методическую работу с кадрами.

В условиях системно-деятельностного подхода к организации и осуществлению образовательной деятельности и изменение требований к результатам образовательной деятельности (достижение предметных, метапредметных и личностных результатов) должна измениться роль заместителя директора.

С позиций оптимального распределения должностных обязанностей между заместителями директора, курирующих методическую работу с кадрами, целесообразно закрепить отдельные направления *сопровождения профессионального роста: информационно-инструктивное, практико-технологическое, опытно-инновационное, экспертно-аналитическое.*

Заместитель директора, курирующий методическую работу с кадрами, по *информационно-инструктивному* и *практико-технологическому сопровождению профессионального роста:*

— курирует деятельность методических объединений, мастерских педагогического опыта, информационно-библиотечного центра;

— осуществляет взаимодействие с Городским информационно-методическим центром г.Владимира, ГАОУ ДПО ВО «Владимирским ИРО им. Л.И.Новиковой» по вопросам дополнительного профессионального образования для педагогов школы;

— планирует работу стажировочной площадки;

— оказывает содействие деятельности клуба молодых педагогов;

- организует круглые столы по обмену передовым педагогическим опытом.

Заместитель директора, курирующий методическую работу с кадрами, по *опытно-инновационному* и *экспертно-аналитическому сопровождению профессионального роста:*

— курирует деятельность методического консалтинга, лаборатории педагогических инноваций;

— организуем методическое наставничество, проводит методический аутсорсинг (научно-методологический практикум);

— осуществляет взаимодействие с иными образовательными организациями, в т.ч. высшего образования, по вопросам современного развития науки и практики;

— планирует работу проектно-исследовательской группы;

— оказывает содействие деятельности творческих (целевых) групп;

— организует научно-практические конференции на базе школы.

Изменение порядка планирования методических мероприятий на основе технологии переговорной площадки.

Переговорная площадка является интерактивной формой координации действий отдельных объединений педагогов и повышения ответственности за коллективные разработки.

Переговорная площадка может использоваться в планировании деятельности объединений педагогов, отдельных методических мероприятий, проектировании индивидуальных маршрутов педагогического роста.

Технология переговорной площадки особенно эффективна в управлении инновационным процессом, т.к. позволяет вырабатывать общие смыслы и координировать усилия педагогического коллектива (Булах Е. А.)<sup>5</sup>

#### Расширение практики организации методической работы с кадрами в условиях сетевого взаимодействия.

Расширение практики сетевого взаимодействия в методической работе связано, прежде всего, с использованием в методической работе ресурсов других организаций.

1) Стажировочная площадка ВИРО может стать площадкой не только по представлению опыта введения ФГОС общего образования, но и по отработке по заданию кафедр ВИРО отдельных практик и проблемных вопросов обновления содержания образования.

2) Методический аутсорсинг с участием представителей организаций высшего образования может стать для педагогов площадкой повышения теоретической подготовки по учебному предмету или направлению педагогической деятельности.

3) Клуб молодых педагогов может стать открытым сетевым сообществом для молодых педагогов из других школ г.Владимира.

Сетевое взаимодействие в настоящее время благодаря сети-Интернет имеет широкое распространение. С целью преодоления формализма в деятельности сетевых сообщества школа может инициировать создание на своей базе открытых сетевых сообществ по ключевым проблемам управления качеством образования.

### **Особенности ресурсного обеспечения внутренней системы педагогического роста**

Функционирование внутренней системы педагогического роста обеспечивается кадровыми, информационно-методическими, материально-техническими, финансовыми ресурсами.

#### *Кадровые ресурсы:*

- 1) заместители директора по учебно-воспитательной работе;
- 2) опытные педагоги школы, привлекаемые к руководству объединениями педагогов;
- 3) представители сетевых профессиональных сообществ, партнеры, участвующие в деятельности объединений педагогов.

#### *Информационно-методические ресурсы:*

- 1) информационно-библиотечный центр;
- 2) официальный сайт школы <http://shkola2.ouvlad.ru/>

---

<sup>5</sup> Булах Е. А. Переговорная площадка как форма организационно-управленческого и методического сопровождения введения Федерального государственного образовательного стандарта [Текст] // Проблемы и перспективы развития образования: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Пермь, июль 2013 г.). — Пермь: Меркурий, 2013. — С. 122-124.



3) сайты профессиональных сообществ.

*Материально-технические ресурсы:*

1) внутренняя локальная сеть;

*Финансовые ресурсы:*

1) бюджетные средства из фонда оплаты труда на заработную плату работникам школы, выделенные в соответствии с действующими нормативами;

2) средства от приносящей доход деятельности на доплату руководителям вновь создаваемых методических структур.

Важным структурным звеном внутренней системы методической работы с кадрами школы должна стать школьная библиотека, преобразуемая в информационно-библиотечный центр для предоставления информационно-методических услуг всем участникам образовательных отношений, включая педагогов.

Школьная библиотека, функционирующая как информационно-библиотечный центр, максимально использует потенциал новейших информационных технологий в условиях открытого и свободного доступа к разнообразным информационным ресурсам.

Функции информационно-библиотечного центра:

— накопление и распространение различных видов информационно-методических материалов;

— предоставление справочной информации;

— оказание помощи в определении ресурсов и использовании информации;

— проведение квалифицированных консультаций и рекомендаций по обработке полученной информации;

— поддержание современной справочно-поисковой системы;

— накопление базы и банка данных по теории и методике образования;

— систематическое обучение по использованию традиционных и новых технологий.

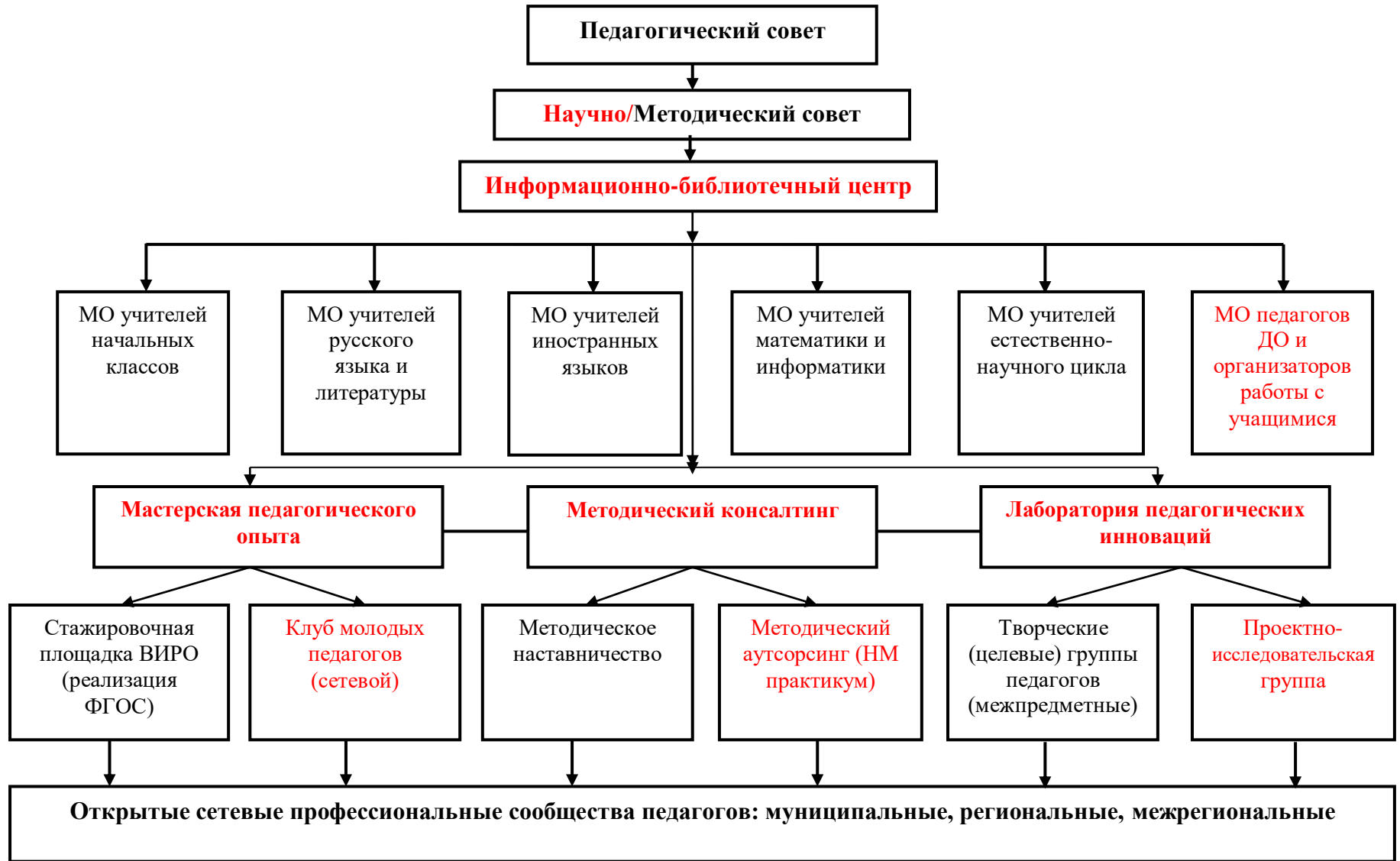
На базе информационно-библиотечного центра проводятся методические мероприятия, содействующие:

— формированию и развитию информационной компетентности педагогов;

— своевременному доведению оперативной информации о новинках методической литературы, медиасредствах, иных образовательных ресурсах сети-Интернет;

— ознакомлению с базами и банками данных по различным вопросам теории и методике образования.

**Организационная структура внутренней системы педагогического роста**



### **III. Практическая значимость программы инновационной деятельности**

Выполнение Программы инновационной деятельности по разработке внутренней модели педагогического роста позволит получить следующие результаты:

- 1) обновление внутренней системы методической работы с кадрами в соответствии с основными направлениями национальной системы педагогического роста;
- 2) накопление опыта применения индивидуально-дифференцированного подхода в организации методической работы с кадрами на основе проектирования индивидуальных маршрутов профессионального роста;
- 3) положительная динамика профессионального роста педагогов и качества результатов образовательной деятельности;
- 4) разработка системы мониторинга профессионального роста педагогов (структуры, критериев и показателей).
- 5) накопление опыта управления методической работой с кадрами на основе партнерства и соучастия педагогов (договоры, соглашения, проекты совместной деятельности).

По завершении Программы инновационной деятельности предполагается предъявить следующие практические разработки (инновационные продукты):

- 1) описание структурно-содержательной модели педагогического роста;
- 2) описание системы мониторинга педагогического роста (критерии, показатели, инструментарий, формы, технологии);
- 3) методические рекомендации по проектированию индивидуальных маршрутов педагогического роста и профессиональной самореализации педагогов (структура, этапы и содержание индивидуальных маршрутов);
- 4) банк инновационных методических разработок по работе с кадрами (проба профессионального мастерства, мастер-класс, лаборатория, консалтинг);
- 5) пакет нормативно-правовых актов, регламентирующих функционирование организационных структур по методической работе с кадрами (положения, договоры, соглашения).

Практическая значимость результатов инновационной деятельности:

Для образовательной организации:

- создание условий для введения профессионального стандарта педагога и национальной системы учительского роста;
- повышение качества кадрового ресурса – одного из условий обеспечения качества образования (соответствие профессиональной деятельности педагогов требованиям профессионального стандарта);
- обеспечение независимой оценки качества профессиональной деятельности педагогов (критерии, показатели, инструментарий, формы, технологии);

— накопление опыта организации методической работой с кадрами на основе индивидуально-дифференцированного подхода (проектирования индивидуальных маршрутов педагогического роста и профессиональной самореализации педагогов).

**Для муниципальной системы образования:**

— обобщение и распространение опыта управления методической работой с кадрами в условиях партнерства и сетевого взаимодействия в муниципальных образовательных организациях (опорная площадка);

— накопление опыта организации методической работой с кадрами в муниципальных образовательных организациях (банк инновационных методических разработок);

—.

**Мониторинг эффективности модели внутренней системы педагогического роста** включает:

1) *оценку организационных условий сопровождения профессионального роста педагогов* (по направлениям: информационно-инструктивное, практико-технологическое, опытно-инновационное, экспертно-аналитическое);

2) *оценку эффективности новых форм и технологий методической работы в условиях совместно-разделенной деятельности* (обеспечение индивидуализации методической работы, включенности опытных педагогов в проектирование и реализацию индивидуальных маршрутов педагогического роста);

3) *оценку уровня и динамики развития профессионального потенциала педагогов* (профессиональная подготовка, профессиональная компетентность, профессиональное мастерство, профессиональная активность).

Полученные в ходе инновационной деятельности инновационные и практические разработки (продукты) могут быть применимы в практической деятельности других образовательных организаций со схожими условиями функционирования и развития.

## **VI. Этапы реализации программы инновационной деятельности**

Программа инновационной деятельности рассчитана на период 2017-2021 г.г. и состоит из трёх этапов: организационно-подготовительного, основного и обобщающего.

### **Первый этап – организационно-подготовительный (2017 г.).**

1) разработка программы инновационной деятельности «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов»;

2) разработка концепции *внутренней системы педагогического роста*;

3) разработка локальных нормативных актов, регламентирующих создание и деятельность новых структурных элементов внутренней системы методической работы с кадрами (положения об информационно-библиотечном

центре, о мастерской педагогического опыта, о методическом консалтинге, о лаборатории педагогических инноваций, о методическом аутсорсинге, о проектно-исследовательской группе);

4) заключение договоров (соглашений) об участии в методической работе представителей других организаций.

### **Второй этап – основной (2018-2020 г.г.).**

1) отработка регламента деятельности новых структурных элементов внутренней системы методической работы с кадрами (информационно-библиотечного центра, мастерской педагогического опыта, методического консалтинга, лаборатории педагогических инноваций, методического аутсорсинга, проектно-исследовательской группы);

2) разработка мониторинга профессионального роста педагогов (критерии и показатели динамики профессиональной подготовки, профессиональной компетентности, профессионального мастерства, профессиональной активности);

3) разработка программ деятельности методических объединений педагогов по сопровождению педагогического роста;

4) разработка, апробация и создание банка методических мероприятий (проб профессионального мастерства, мастер-классов, пр.);

5) отработка технологии проектирования индивидуальных маршрутов профессионального роста педагогов;

6) создание сайтов профессиональных сообществ на базе школы и организация их деятельности;

7) анализ и оценка промежуточных результатов мониторинга профессионального роста педагогов (динамика основных показателей).

### **Третий этап – обобщающий (2021 г.).**

1) обобщение результатов отработки модели внутренней системы педагогического роста (обобщение опыта организации, управления методической работой в условиях совместно-разделенной деятельности);

2) обобщение результатов мониторинга модели профессионального роста педагогов (условий, результатов);

3) создание банка научно-методических разработок по результатам инновационной деятельности (инновационных продуктов);

4) представление результатов инновационной деятельности (инновационных продуктов) на конференциях, семинарах, практикумах.

## **V. Расчёт объема финансирования реализации программы инновационной деятельности**

Объем финансирования реализации программы инновационной деятельности рассчитан с учётом перечня необходимых затрат по каждому этапу инновационной деятельности.

### **Первый этап – организационно-подготовительный (2017 г.)**

Общий объем финансирования – **75,00 тыс.руб.**

№ п/п	Статьи расходов	Сумма расходов (тыс. руб.)	Источники получения средств	
			Бюджетные тыс. руб.	Внебюджетные тыс. руб.
1.	Заработная плата сотрудников образовательного учреждения	75,00	75,00	
2.				
3.				
4.	Итого:	75,00	75,00	

**Второй этап – основной (2018-2020 г.г.):**

Общий объем финансирования – **1200,00 тыс. руб.**

№ п/п	Статьи расходов	Сумма расходов (тыс. руб.)	Источники получения средств	
			Бюджетные тыс. руб.	Внебюджетные тыс. руб.
1.	Заработная плата сотрудников образовательного учреждения	900,00	900,00	
2.	Оснащение информационно- библиотечного центра (техническое и программное оснащение)	300,00		300,00
3.				
	Итого:	1200,00	900,00	300,00

**Третий этап – обобщающий (2021 г.):**

Общий объем финансирования – **300,00 тыс.руб.**

№ п/п	Статьи расходов	Сумма расходов (тыс. руб.)	Источники получения средств	
			Бюджетные тыс. руб.	Внебюджетные тыс. руб.
1.	Заработная плата сотрудников образовательного учреждения	300,00	300,00	
2.				
3.				
4.	Итого:	300,00	300,00	

**VI. План основных мероприятий по подготовке и реализации программы  
инновационной деятельности**

№	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственная организация, ответственное лицо	Предполагаемый результат ОЭР
1	2	3	4	5
<b>I.</b>	<b>Организационно-подготовительный этап</b>	<b>2017 г.</b>		
<b>1.1</b>	<b>Подготовка к открытию РИП</b>			
1.	Проведение проблемно-ориентированного анализа состояния образовательной системы и организации методической работы в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова» г.Владимир (далее - школа)	Май 2017	Директор, заместители директора	Проблемно-ориентированный анализ состояния образовательной системы и организации методической работы
2.	Разработка проекта программы инновационной деятельности (далее – программа ИД)	Август 2017	Научный руководитель	Проект программы инновационной деятельности
3.	Представление проекта программы ИД «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов» (далее – модель педагогического роста) на заседание педагогического совета школы	Август 2017	Директор, заместители директора, научный руководитель	Решение педагогического совета о поддержке программы инновационной деятельности
4.	Подготовка материалов к открытию РИП и передача их на экспертизу в Совет по инновационной деятельности департамента образования администрации Владимирской области	Сентябрь 2017	Директор, заместители директора, научный руководитель	Заявка на открытие РИП. Ходатайство управления образования г.Владимир об открытии РИП. Программа ИД

<b>1.2</b>	<b><i>Работа с кадрами по подготовке к ИД</i></b>			
1.	Распределение должностных обязанностей между заместителями директора по курированию методической работы с кадрами в условиях разрабатываемой модели педагогического роста	Октябрь 2017	Директор, заместители директора	Приказ о распределении должностных обязанностей между заместителями директора по курированию методической работы с кадрами
2.	Формирование проектно-исследовательских групп по разработке основных компонентов модели педагогического роста	Ноябрь 2017	Директор, заместители директора	Приказ о создании проектно-исследовательских групп по разработке основных компонентов модели педагогического роста
<b>1.3</b>	<b><i>Ресурсное обеспечение реализации программы ИД</i></b>			
1.	Разработка финансового плана реализации программы ИД и его согласование с управлением образования г.Владимир	Октябрь 2017	Директор	Финансовый план реализации программы ИД
2.	Подбор педагогических кадров для участия в реализации Программы ИД	Ноябрь 2017	Директор, заместители директора	Приказ об участии педагогических кадров в реализации Программы ИД
3.	Подготовка проектов локальных нормативно-правовых и распорядительных актов, обеспечивающих деятельность новых элементов в организационной структуре методической работы с кадрами	Ноябрь - Декабрь 2017	Директор, заместители директора	Проекты локальных нормативно-правовых и распорядительных актов (положения об информационно-библиотечном центре, о мастерской педагогического опыта, о методическом консалтинге, о лаборатории



				педагогических инноваций, о методическом аутсорсинге, о проектно-исследовательской группе)
4.	Подготовка и заключение соглашения (договора) об участии в реализации программы ИД представителей других организаций (сетевое взаимодействие).	Декабрь 2017	Директор, заместители директора	Соглашения (договоры) о совместной деятельности между участниками сети
<b>II.</b>	<b>Основной этап (по решению основных задач)</b>	<b>2018-2020</b> <b>г.г.</b>		
2.1	<b><i>Разработка организационной структуры внутренней системы методической работы с кадрами на основе индивидуально-дифференцированного подхода</i></b>			
1.	Разработка концепций новых структурных элементов внутренней системы методической работы с кадрами в условиях разрабатываемой модели педагогического роста: - методический консалтинг; - лаборатория педагогических инноваций; - методический аутсорсинг; - информационно-библиотечный центр	2018	Председатель МС, Руководители проектно-исследовательских групп	Концепции новых структурных элементов внутренней системы методической работы с кадрами в модели педагогического роста
2.	Разработка локальных нормативных и распорядительных актов, обеспечивающих деятельность новых структурных элементов внутренней системы методической работы с кадрами в модели педагогического роста	2018	Директор, заместители директора	Положения об информационно-библиотечном центре, о мастерской педагогического опыта, о методическом консалтинге, о лаборатории педагогических инноваций, о методическом аутсорсинге, о проектно-исследовательской

				группе
3.	Отработка регламента и содержания деятельности новых структурных элементов внутренней системы методической работы с кадрами в условиях разрабатываемой модели педагогического роста	2019-2020	Председатель МС, Руководители проектно-исследовательских групп	Корректировка положений об информационно-библиотечном центре, о мастерской педагогического опыта, о методическом консалтинге, о лаборатории педагогических инноваций, о методическом аутсорсинге, о проектно-исследовательской группе
4.	Разработка и реализация программ деятельности методических объединений педагогов по сопровождению педагогического роста в условиях разрабатываемой модели педагогического роста	2019-2020	Руководители проектно-исследовательских групп	Банк программ деятельности методических объединений педагогов по сопровождению педагогического роста
5.	Разработка и апробация новых форм методической работы с кадрами и методических мероприятий в условиях разрабатываемой модели педагогического роста	2019-2020	Руководители проектно-исследовательских групп	Банк методических мероприятий (проб профессионального мастерства, мастер-классов, пр.)
2.2	<b><i>Отработка технологии проектирования индивидуальных маршрутов профессионального роста педагогов</i></b>			
1.	Изучение инновационного опыта по разработке индивидуального маршрута педагогического роста	2018	Председатель МС, Научный руководитель	Выявление подходов к разработке индивидуального маршрута педагогического роста
2.	Адаптация/Разработка структуры индивидуального маршрута педагогического роста и алгоритма его проектирования в условиях разрабатываемой модели педагогического роста	2018	Председатель МС, Научный руководитель	Описание структуры индивидуального маршрута педагогического роста и алгоритм его проектирования

3.	Разработка локальных нормативных и распорядительных актов, регулирующих использование индивидуального маршрута педагогического роста в модели педагогического роста	2018	Директор, заместители директора	Положение об индивидуальном маршруте педагогического роста
4.	Разработка и апробация технологии проектирования индивидуального маршрута педагогического роста (контрольная группа педагогов)	2019-2020	Председатель МС, Руководитель методического консалтинга	Банк индивидуальных маршрутов педагогического роста (контрольная группа педагогов)
5.	Отработка регламента прохождения индивидуального маршрута педагогического роста и представления практических результатов (контрольная группа педагогов)	2019-2020	Председатель МС, Руководитель методического консалтинга	Кейс-папка прохождения индивидуальных маршрутов педагогического роста (контрольная группа педагогов)
2.3	<b><i>Разработка системы мониторинга профессионального роста педагогов</i></b>			
1.	Разработка концепции мониторинга профессионального роста педагогов (структура, критерии и показатели динамики профессионального роста) (контрольная группа педагогов)	2018	Председатель МС, Научный руководитель	Структура мониторинга профессионального роста педагогов
2.	Апробация структуры и содержания мониторинга профессионального роста педагогов (динамики профессиональной подготовки, профессиональной компетентности, профессионального мастерства, профессиональной активности)	2019-2020	Руководитель методического консалтинга	Результаты мониторинга профессионального роста педагогов
3.	Проведение психолого-педагогического исследования по выявлению влияния педагогического роста на повышение качества	2019-2020	Председатель МС, Руководитель	Результаты психолого-педагогического исследования влияния педагогического

	образования		методического консалтинга, Научный руководитель	роста на повышение качества образования
2.4	<b><i>Отработка механизма управления методической работой с кадрами на основе партнерства и соучастия в профессиональной деятельности и сопровождении профессионального роста педагогов</i></b>			
1.	Отработка практики курирования методической работы с кадрами в условиях разрабатываемой модели педагогического роста	2018	Директор, заместители директора	Приказ о распределении должностных обязанностей между заместителями директора по курированию методической работы с кадрами
2.	Отработка технологии переговорной площадки при организации методической работы и сопровождении педагогического роста в условиях разрабатываемой модели педагогического роста (между внутренними структурами и с внешними организациями)	2019-2020	Председатель МС, Руководители проектно- исследовательск их групп	Решения переговорной площадки
3.	Создание сайтов профессиональных сообществ на базе школы и организация их деятельности	2019-2020	Председатель МС, Руководители проектно- исследовательск их групп	Материалы сайтов
<b>III</b>	<b>Обобщающий этап</b>	<b>2021г.</b>		
1.	Оценка эффективности модели внутренней системы педагогического роста	Февраль 2021	Председатель МС, Руководители проектно-	Анализ результатов мониторинга эффективности модели внутренней системы педагогического роста

			исследовательских групп, Научный руководитель	(условий, результатов)
2.	Обобщение результатов отработки модели внутренней системы педагогического роста	Март 2021	Председатель МС, Руководители проектно-исследовательских групп, Научный руководитель	Описание структурно-содержательной модели педагогического роста, ее особенностей
3.	Создание банка научно-методических разработок по результатам инновационной деятельности (инновационных продуктов)	Май 2021	Председатель МС, Руководители проектно-исследовательских групп, Научный руководитель	Методические рекомендации по проектированию индивидуальных маршрутов педагогического роста. Банк инновационных методических разработок по работе с кадрами (проба профессионального мастерства, мастер-класс, лаборатория, консалтинг). Пакет локальных нормативных актов, регламентирующих функционирование организационных структур по методической работе с кадрами (положения,

				договоры, соглашения).
4.	Представление результатов инновационной деятельности (инновационных продуктов) на конференциях, семинарах, практикумах.	2021	Председатель МС, Руководители проектно-исследовательских групп, Научный руководитель	Публикации, мастер-классы, открытые методические мероприятия
7	Подготовка и представление результатов инновационной деятельности (инновационных продуктов) на Совете по инновационной деятельности департамента образования администрации Владимирской области	Сентябрь 2021	Председатель МС, Руководители проектно-исследовательских групп, Научный руководитель	Сборник материалов по отработке модели внутренней системы педагогического роста
8	Занесение опыта разработки модели внутренней системы педагогического роста в банк инноваций ВИРО	Сентябрь 2021	Председатель МС, Научный руководитель	Сертификат занесения опыта в банк инноваций при ВИРО

## VII. Управление реализацией программы инновационной деятельности

№	Мероприятия	Сроки выполне ния	Ответственная организация, отв. лицо
<b>1</b>	<b>Заседания педагогического совета</b>		
1.1	Внутренняя система педагогического роста - новый взгляд на организацию методической работы с кадрами	Декабрь 2017	Председатель ПС
1.2	Индивидуальный маршрут педагогического роста как условие профессиональной самореализации педагога	Декабрь 2018	Председатель ПС
1.3	Модель сопровождения педагогического роста как условие подготовки школы к введению профессионального стандарта педагога	Декабрь 2019	Председатель ПС
1.4	Эффективность внутренней системы педагогического роста: влияние на качество образования	Декабрь 2020	Председатель ПС
<b>2.</b>	<b>Заседания научно-методического совета</b>		
3.1	- Об утверждении проекта концепции сопровождения педагогического роста в условиях разрабатываемой модели. - Об утверждении состава проектно- исследовательских групп по разработке основных компонентов модели педагогического роста.	Октябрь 2017	Председатель МС, Научный руководитель
3.2	- О курировании методической работы с кадрами в условиях разрабатываемой модели педагогического роста. - Об утверждении программ/проектов ИД проектно-исследовательских групп по разработке основных компонентов модели педагогического роста	Январь 2018	Председатель МС, Научный руководитель
3.3	- Об утверждений концепций деятельности новых структурных элементов внутренней системы методической работы с кадрами в условиях разрабатываемой модели педагогического роста (методический консалтинг, лаборатория педагогических инноваций, методический аутсорсинг, информационно-библиотечный центр)	Апрель 2018	Председатель МС, Научный руководитель
3.4	- Об утверждении структуры индивидуального маршрута	Октябрь 2018	Председатель МС,

	педагогического роста и алгоритма его проектирования.		Научный руководитель
3.5	- Об утверждении концепции мониторинга профессионального роста педагогов (структура, критерии и показатели динамики профессионального роста) (контрольная группа педагогов).	Январь 2019	Председатель МС, Научный руководитель
3.6	- Об утверждении/корректировке программ деятельности методических объединений педагогов по сопровождению педагогического роста	Апрель 2019	Председатель МС, Научный руководитель
3.7	- О применении технологии переговорной площадки в сопровождении педагогического роста	Октябрь 2019	Председатель МС, Научный руководитель
3.8	- О новых формах представления практических результатов прохождения индивидуального маршрута (контрольная группа педагогов)	Январь 2020	Председатель МС, Научный руководитель
3.9	- О результатах апробации новых форм методической работы с кадрами в условиях модели педагогического роста	Апрель 2020	Председатель МС, Научный руководитель
10	- О результатах апробации технологии проектирования индивидуального маршрута педагогического роста (контрольная группа педагогов)	Октябрь 2020	Председатель МС, Научный руководитель
3.11	- О результатах мониторинга эффективности модели внутренней системы педагогического роста	Февраль 2021	Председатель МС, Научный руководитель
3.12	- Об обобщении результатов отработки модели внутренней системы педагогического роста	Март 2021	Председатель МС, Научный руководитель
3.13	- Об экспертизе научно-методических разработок по результатам инновационной деятельности (инновационных продуктов)	Май 2021	Председатель МС, Научный руководитель
<b>3.</b>	<b>Муниципальные, региональные семинары (для руководителей и педагогов образовательных организаций)</b>		
3.1	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода в	2019	Заместители директора,



	сопровождении педагогического роста: возможности и ограничения		Научный руководитель
3.2	Особенности управления методической работой с кадрами в условиях партнерства и сетевого взаимодействия	2020	Заместители директора, Научный руководитель