

Департамент образования администрации Владимирской области
Управление образования администрации г.Владимир
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени
Героя Советского Союза И.Е. Жукова»

**АНАЛИЗ
РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**«Модель внутренней системы
педагогического роста как фактора
повышения профессиональной компетенции
педагогов»
(2017-2022 г.г.)**

г. Владимир
2022 г.

Анализ результатов реализации программы РИП «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов» (2017-2022 г.г.). / Сост. **Белянина А.В., директор МАОУ «СОШ №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жуков», **Малеева М.А.**, заместитель директора МАОУ «СОШ №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жуков», руководитель РИП от образовательной организации. - Владимир: 2022 – 52 с.**

Содержание

Введение. Информационная справка о реализации программы РИП «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов» (2017-2022 г.г.)	5
Раздел 1. Анализ результатов реализации программы РИП «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов» (2017-2022 г.г.)	10
Приложение 1. Схема 1. Организационная структура внутренней системы методической работы с кадрами	29
Приложение 2. Схема 2. Модель внутренней системы педагогического роста	31
Приложение 3. Схема 3. Организационная структура управления в условиях модели внутренней системы педагогического роста	32
Приложение 4. Положение о мастерской педагогического опыта	33
Приложение 5. Положение о методическом консалтинге	37
Приложение 6. Положение о лаборатории педагогических инноваций ...	42
Приложение 7. Положение о сетевом профессиональном сообществе педагогов	47

Введение

Информационная справка о реализации программы инновационной деятельности по теме «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов» (2017-2022 г.г.)

Региональная инновационная площадка на базе МАОУ «СОШ №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жуков» г. Владимир по теме «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов» была открыта 05.10.17 сроком на 5 лет (приказ департамента образования администрации области о присвоении статуса региональной инновационной площадки: от 05.10.17 №1000).

Заявителем программы инновационной деятельности является МАОУ «СОШ №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жуков» г. Владимир (далее – СОШ №2).

Реализация программы инновационной деятельности начиналось под научно-методическим руководством Хлопченковой А.Н., старшего научного сотрудника лаборатории современных педагогических проблем ВИРО (до 01.08.2018).

Разработка программы инновационной деятельности (далее – Программа) была продиктована необходимостью решения одной из **актуальных проблем** современного образования – обеспечение качества кадрового потенциала системы общего образования в соответствии с требованиями ФГОС общего образования. Для решения данной проблемы было выбрано одно из требований к кадровому обеспечению системы образования – реализация индивидуально-дифференцированного подхода в сопровождении профессионального роста педагогов.

Инструментом реализации проблемы стало обновление **внутренней системы методической работы с кадрами** как важного звена в системе непрерывного профессионального развития педагогов (**педагогического роста**) на основе совершенствования и развития их профессионального мастерства.

Целью Программы стала разработка модели педагогического роста на основе создания уровневой/дифференцированной системы методической работы с кадрами (далее – модель педагогического роста).

В ходе реализации Программы были выполнены следующие **задачи**:

- 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.

Реализация Программы была осуществлена в три этапа:

Первый этап – *организационно-подготовительный* (2016-2017 уч.г.).

Второй этап – *основной* (2018-2021 г.г.).

Третий этап – *обобщающий* (2021-2022 уч.г.).

В реализации Программы приняли участие руководители, педагоги и другие специалисты Школы. Всего 17 человек или 36,9% от общей численности коллектива Школы (Таблица 1).

Таблица 1.

Количество участников РИП

№	Наименование должности	Количество	Доля от общей численности и коллектива
1	Руководителей	4	57,1%
2	Учителей, работающих в 1-4 классах	3	6,6%
3	Учителей, работающих в 5-9 классах	9	19,5%
4	Учителей, работающих в 10-11 классах	9	19,5%
5	Иных педагогических работников и специалистов	1	2,1%
	Всего:	17	36,9%

Разработанная модель педагогического роста представляет собой обновленную систему методической работы с кадрами Школы, построенную на новых принципах уровневого/дифференцированного подхода сопровождения профессионального роста педагогов, функционирующую в новых организационных формах и практикующую новые практики методической работы с кадрами.

Созданная модель педагогического роста *позволила:*

во-первых, обеспечить обновление организационной структуры методической работы с кадрами через создание *новых структурных единиц* (мастерской педагогического опыта, педагогического консалтинга, лаборатории педагогических инноваций);

во-вторых, обеспечить обновление содержания методической работы с кадрами на основе *освоения технологии сопровождения профессионального роста* (выявления профессиональных затруднений (дефицитов) и запросов педагогов, разработки индивидуальных маршрутов);

в-третьих, обеспечить практическую направленность методической работы через использование *новых методических практик* совершенствования/развития профессионального мастерства педагогов;

в-четвертых, обеспечить процесс самоопределения и самореализации педагогов *с учетом выбора* уровня профессионального роста (накопления и представления опыта профессионального мастерства).

Отработка модели педагогического роста отражает целевые установки Российской Федерации в обеспечении профессионального роста работников образовательных организаций.

При реализации Программы были учтены правовые нормы:

- определяющие методическую работу как обособленный вид деятельности по кадровому обеспечению деятельности образовательных организаций (ч.1 ст.19 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»);
- обеспечивающие введение профессионального стандарта педагога ("Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»);¹
- обеспечивающие становление национальной системы учительского роста (План мероприятий ("дорожная карта") Минобрнауки России по формированию и введению национальной системы учительского роста).²

Отработка модели педагогического роста в соответствии с Программой РИП совпала с началом реализации рядом субъектов Российской Федерации федерального проекта «Учитель будущего» в рамках Национального проекта «Образование» (2020-2024 г.г.),³ в частности, по отработке «индивидуального образовательного маршрута» педагога. Сравнение подходов к понятиям «индивидуальный маршрут профессионального роста педагога», апробируемый в рамках Программы РИП, и «индивидуальный образовательный маршрут», апробируемый в рамках федерального проекта «Учитель будущего», свидетельствует о некоторых отличиях, связанных с уровнем их разработки и реализации.

Разработанные в ходе реализации Программы материалы имеют практическую значимость для образовательной практики в общеобразовательных школах города и области.

Опыт отработки модели педагогического роста представлялся на различных мероприятиях, в том числе всероссийского уровня:

¹ 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).

² 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».

³ Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 № Р-140 «Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Учитель будущего» Национального проекта «Образование»».

Научно-практические конференции:

- Всероссийская сетевая научная конференция «Методологические ориентиры развития современной научно-дидактической мысли» (круглый стол «Образовательные инновации как ресурс развития современного педагогического знания», 18-25 ноября 2018г. Москва, Владимир, Ярославль) (Выступление Малеевой М.А., заместителя директора по учебной работе, по теме «Системный подход к обновлению методической работы с кадрами в общеобразовательной школе»).

Конкурсы, фестивали, форумы:

- Региональный форум руководителей инновационных учреждений (выступление Малеевой М.А., зам.директора МАОУ СОШ №2) (ВИРО, март 2018).
- Муниципальные августовские встречи г.Владимир. Дискуссионная площадка по теме «Инновация как управляемый процесс изменения ОО. Инновация?...!» (выступления Беляниной А.В., директора МАОУ «СОШ №2» «Инновация как предмет изменения ОО: актуальность, своевременность, реалистичность», Малеевой М.А., зам.директора МАОУ СОШ №2 «Инновация как технология управления изменениями ОО: стимулирование, организация, оценка результата») (Владимир, ГИМЦ, август 2018).
- Городской семинар для учителей математики по теме «Личные качества учителя математики в рамках профессионального стандарта «Педагог» (Презентация опыта участия в инновационной деятельности методического объединения учителей математики) (Владимир, ноябрь, 2018).
- Региональный семинар на базе МАОУ СОШ №2 по теме «Актуальные проблемы современной библиотеки» (Выступление Уваровой Л.А., зав. библиотеки. «Роль информационно-библиотечного центра в реализации внутренней модели профессионального роста педагога») (Владимир, ВИРО, май 2019).
- Форум в рамках городского конкурса «Педагог года» (Выступление Пяткиной О.Ю., «Компетентностно ориентированные задания как средство формирования метапредметных результатов в обучении математике») (Владимир, ГИМЦ, март, 2019).
- Областной конкурс проектов «Эффективное управление современной школой: проектный подход» (Направление «Управление взаимодействием и развитием субъектов образовательного процесса». Номинация «Управление развитием кадрового потенциала». Проект «Создание ресурсного центра «Профессиональные практики педагога в процессе его профессионального роста». Автор Белянина А.В., директор. 3 место) (ВИРО, декабрь, 2021).

— Муниципальный этап конкурса «Лучшие школы города Владимира» (защита проекта «Создание ресурсного центра «Профессиональные практики педагога в процессе его профессионального роста» (Белянина А.В., директор) (Владимир, ГИМЦ, март 2022).

Публикации:

— Методологические ориентиры развития современной научно-дидактической мысли: Сборник научных трудов Всероссийской сетевой научной конференции (21-29 ноября 2018г.) / Составитель: А.А.Мамченко. – М.: ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО», 2018. – 684 с. (Малеева М.А. Инновационный подход к организации методической работы с кадрами в общеобразовательной школе. С.436-445).

—

Результаты инновационной деятельности по созданию модели представлены также в сети Интернет на официальном сайте МАОУ «СОШ № 2».

Руководители РИП
от образовательной организации

Белянина А.В., директор СОШ №2
Малеева М.А., заместитель директора
по учебной работе

РАЗДЕЛ 1.

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ТЕМЕ «МОДЕЛЬ ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ»

1. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И МЕТОДИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА ШКОЛЫ.

1.1. Кадровое обеспечение Школы

Доля учителей, имеющих высшее профессиональное образование, составляет 95,7%, что на 4,4% выше, чем в 2017-2018 уч.г. (Таблица 1). Кроме того для реализации программ элективных курсов по математике физике, платных дополнительных услуг привлекаются доктора и кандидаты наук из числа преподавателей высшей школы.

Таблица 1.

Динамика образовательного уровня педагогических кадров

Учебные годы	Кол-во учителей в школе	Кол-во учителей, имеющих высшее профессиональное образование	Доля учителей, имеющих высшее профессиональное образование
2017-2018	46	42	91,3%
2021-2022	46	44	95,7%

Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию, увеличилась за пять лет на 15,2% и составляет в 2021-2022 уч.г. – 82,6%

Таблица 2.

Таблица 2.

Динамика профессионального уровня педагогических кадров по квалификационной категории

Учебные годы	Кол-во учителей в школе	Кол-во учителей, имеющих высшую квалификационную категорию	Доля учителей, имеющих высшую квалификационную категорию	Кол-во учителей, имеющих первую квалификационную категорию	Доля учителей, имеющих первую квалификационную категорию
2017-2018	46	23	50,0%	8	17,4%
2021-2022	46	25	54,3%	13	28,3%

Заметно увеличилась активность участия педагогов Школы в различных образовательных и методических мероприятиях области, о чем свидетельствует

доля учителей, имеющих награду – Грамоту ДО Владимирской области – 43,4%.

Таблица 3.

**Динамика профессионального уровня педагогических кадров
по отраслевым наградам**

Награды	2017-2018		2021-2022	
	Количество учителей, имеющих награду	Доля учителей, имеющих награду	Количество учителей, имеющих награду	Доля учителей, имеющих награду
Заслуженный учитель РФ	1	2,2%	1	2,2%
Отличник народного образования	1	2,2%	1	2,2%
Почетный работник общего образования	5	10,9%	5	10,9%
Грамота МО РФ	5	10,9%	2	4,3%
Грамота ДО Владимирской области	8	17,3%	20	43,4%

Отличительной особенностью Школы является наличие опытного, сложившегося коллектива. Вместе с тем возрастные показатели, представленные в таблице 4, свидетельствуют о необходимости решения проблемы омоложения педагогического коллектива: более половины коллектива (56,5%) имеет стаж работы более 25 лет.

Таблица 4.

**Динамика возрастного уровня педагогических кадров
по стажу работы**

Награды	2017-2018		2021-2022	
	Количество учителей, имеющих стаж	Доля учителей, имеющих стаж	Количество учителей, имеющих стаж	Доля учителей, имеющих стаж
До 5 лет	6	13,0%	9	19,6%
6-15 лет	8	17,4%	6	13,0%
16-25 лет	7	15,2%	5	10,8%
Более 25 лет	25	54,4%	26	56,5%

1.2. Особенности методического пространства Школы

Структуру методического пространства Школы составляют взаимосвязи внутренней и внешней подсистем:

- 1) внутренняя подсистема методической работы с кадрами – это система методической работы, созданная непосредственно в Школе (далее – внутренняя система работы с кадрами);
- 2) внешняя подсистема – это система связей с иными образовательными организациями дополнительного и профессионального образования: ГИМЦ, ВИРО, частично ВЛГУ (при прохождении производственной практики студентов педагогического института) (далее – внешняя система работы с кадрами).

Целью методического пространства является создание условий для педагогического роста на основе становления, совершенствования и развития профессионального мастерства педагогов, повышения их квалификации после получения профессионального образования. Профессиональное мастерство является показателем не только уровня компетентности работника, но и условием его профессиональной самореализации.

Методическая работа в Школе строится как комплекс практических мероприятий по совершенствованию профессионального мастерства педагогов путем освоения передового педагогического опыта и применения в практической деятельности современных образовательных практик (техник, технологий, приемов).

Следует отметить, что предметный принцип, являющийся основой деятельности всех внешних методических структур (ГИМЦ, ВИРО), в целом отражает общую направленность повышения квалификации педагогических работников. Адресная направленность учитывает лишь уровень профессионального мастерства по стажу профессиональной деятельности (молодые специалисты, специалисты со стажем, опытные педагоги).

Взаимодействие с внешними методическими структурами строится в форме реализации для педагогов государственных услуг на базе ВИРО (курсов повышения квалификации, тематических курсов по выбору); выполнения муниципальных работ на базе ГИМЦ (семинаров, практикумов, других методических мероприятий).

Внутренняя система методической работы в Школе частично отражает предметный принцип. Основу ее составляют предметные методические объединения педагогов (далее – ШМО), возглавляемые руководителями из числа педагогов высшей квалификационной категории, которые взаимодействуют с соответствующими городскими МО (далее – ГМО). Большая доля учителей составляет ШМО. Это ШМО учителей начальных классов, учителей русского языка и литературы, учителей иностранных языков, учителей математики и информатики, учителей естественнонаучного цикла. Остальная доля учителей входит в городские МО учителей истории, учителей технологии, учителей физкультуры и ОБЖ.

Преемственность школьных и городских предметных МО способствует общему направлению модернизации системы общего образования, в частности, введению ФГОС общего образования.

Предметная направленность МО обеспечивает организационное единство и управляемость педагогическим коллективом по решению общих задач в рамках общей проблемы, над которой работает школа, но способствует накоплению узконаправленного положительного педагогического опыта учителей по учебному предмету, классных руководителей - по работе с классом.

С целью преодоления предметной замкнутости МО учителей-предметников были созданы творческие (целевые) группы педагогов (далее – ТГУ) для согласования и реализации межпредметных связей. Эффективность работы ТГУ проявилась в рамках разработки инновационной темы «Воспитательный потенциал образовательного процесса как фактор формирования базовой культуры личности учащегося» (2007-2013 гг. - областная опытно-экспериментальная площадка).

Дальнейшее обновление внутренней системы методической работы с кадрами, проведенное в рамках Программы РИП, было связано с оптимизацией организационной структуры системы методической работы, деятельности предметных МО, трансформацией ТГУ в новые структурные элементы, введением новых принципов и подходов в организации методической работы с кадрами.

Основополагающим принципом обновления внутренней системы методической работы с кадрами было выбрано *методическое сопровождение профессионального роста педагога* на основе индивидуально-дифференцированного подхода, включающие следующие концептуальные положения:

- 1) включение педагогов в оценку результатов собственной профессиональной деятельности и выявление затруднений (дефицитов) в их профессиональном мастерстве;
- 2) опора на совершенствование/развитие профессионального мастерства с учетом выбора вектора профессионального роста;
- 3) профессиональная самореализация педагогов с разным уровнем профессионального мастерства и с учетом выбора вектора профессионального роста.

2. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ ПРОГРАММЫ РИП

В соответствии с модельным подходом обновления внутренней системы методической работы с кадрами, ориентированной на сопровождение профессионального роста педагогов, основные задачи Программы РИП связывались с отработкой основных компонентов обновленной модели. Обобщенный результат решения поставленных задач является подтверждением/опровержением создания обновленной модели внутренней системы методической работы с кадрами.

Задача 1. Разработать организационную структуру внутренней системы методической работы с кадрами на основе индивидуально-дифференцированного подхода.

Обновление организационной структуры внутренней системы методической работы с кадрами коснулось создания новых практико-ориентированных структурных единиц: *мастерской педагогического опыта, педагогического консалтинга, лаборатории педагогических инноваций* (Раздел 2. Особенности модели внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов).

Согласно разработанной концепции индивидуально-дифференцированный подход в методической работе с кадрами реализуется во вновь созданных структурных единицах через:

- 1) назначение – *сопровождение профессионального роста педагогов разного уровня их профессионального мастерства;*
- 2) адресную направленность – для педагогов (учителей разных специальностей, педагогов дополнительного образования) *с учетом их профессиональных запросов;*
- 3) целевую установку – *повышение профессионального мастерства с учетом выбора педагогом вектора педагогического роста;*
- 4) содержание деятельности – *методические практики по отработке методического инструментария (образовательных технологий, практик, приемов).*

Каждая структурная единица представляет собой объединение опытных педагогов Школы, организующих методическую деятельность с педагогами Школы с учетом назначения и адресной направленности структурной единицы (Таблица 1).

Вспомогательную, но важную роль в обновлении организационной структуры внутренней системы методической работы с кадрами сыграл информационно-библиотечный центр, который также трансформировался в соответствии с определением его роли в системе по информационно-методическому сопровождению профессионального роста педагогов.

Таблица 1.

**Состав новых структурных единиц внутренней системы
методической работы с кадрами**

№ п/п	Наименование ПИГ	Количество педагогов в ПИГ	Руководитель ПИГ
1.	Мастерская педагогического опыта	3	Димакова Ольга Николаевна , учитель математики, высшая квалификационная категория
2.	Педагогический консалтинг	3	Люльчук Татьяна Владимировна , учитель химии, высшая квалификационная категория
3.	Лаборатория педагогических инноваций	4	Советова Снежанна Владимировна , учитель экономики и технологии, высшая квалификационная категория

В ходе реализации программы РИП были отработаны в работе с кадрами инновационные формы методических практик (Таблица 2).

Таблица 2.

Инновационные формы методических практик в работе с кадрами

№ п/п	Название структурной единицы	Методические практики
1.	Мастерская педагогического опыта	— <i>мастерская педагога-мастера</i> , — <i>коллективная мастерская</i>
2.	Педагогический консалтинг	— <i>методический кейс</i> , — <i>методический аутсорсинг</i>
3.	Лаборатория педагогических инноваций	— <i>методический проект</i> , — <i>инновационный методический проект</i>

Дифференциация методических практик отражается в характере и степени раскрытия методической проблемы для педагогов в рамках вновь созданных структурных единиц внутренней системы педагогического роста:

- 1) мастерской педагогического опыта - представление варианта конкретного опыта коллег;
- 2) педагогического консалтинга - анализ и выбор наиболее оптимального варианта педагогического опыта;
- 3) лаборатории пединноваций - разработка собственного варианта педагогического опыта.

Дифференцированные методические практики представляют, с одной стороны, опыт учителей школы – членов проблемно-исследовательских групп РИП, с другой стороны, закладывают возможности и перспективы развития их профессионального мастерства на более высоком уровне.

Апробация инновационных методических практик проходила в рамках методических мероприятий, проводимых в Школе для педагогов.

Тематика методических практик определялась, исходя из результатов диагностики профессиональной компетенции педагогов при заполнении карты профессиональных затруднений (дефицитов), а также в ходе исследований по отдельным вопросам организации образовательной деятельности учащихся.

Так, в частности, по результатам исследования по выявлению степени осмысления, принятия и реализации системно-деятельностного подхода в практике работы учителей школы, была проведена методическая неделя с презентацией инновационных методических практик (март 2021) (Таблица 3).

Таблица 3.

Примеры инновационных методических практик в работе с кадрами

№ п/п	Название структурной единицы	Методические практики
1.	Мастерская педагогического опыта	— <i>Мастерская педагога «Формирование мотивации обучения средствами компетентностно-ориентированного задания (КОЗ)»</i>
		— <i>Коллективная мастерская «Модель дистанционного модуля по иностранному языку с использованием ЦОР»</i>
2.	Педагогический консалтинг	— <i>Методический кейс «Практики обеспечения межпредметной интеграции в учебных предметах естественнонаучного цикла и географии»</i>
3.	Лаборатория педагогических инноваций	— <i>Методический проект «Образовательная среда как фактор реализации системно-деятельностного подхода»</i>

Общие выводы:

1. Создание новых структурных единиц (мастерской педагогического опыта, педагогического консалтинга, лаборатории педагогических инноваций) оптимизировало работу с кадрами. Если предметные МО сохранили информационно-методическое обеспечение образовательной деятельности по учебным предметам (образовательным областям), то новые структурные единицы предоставили возможность для совершенствования технологического обеспечения образовательной деятельности.
2. Дифференциация новых структурных единиц с учетом уровня сформированности профессионального мастерства позволяет ориентировать деятельность новых структурных единиц на достижение разных целей.
3. Методические преимущества новых структурных единиц: практическая направленность; интерактивность участников; включенность в разрешение собственных методических проблем; готовность продвигаться по индивидуальному маршруту обогащения своего

профессионального опыта.

Материалы по реализации задачи 1:

1. Особенности модели внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов. Сборник материалов РИП по теме «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов» (2017-2022 г.г.) / Сост. Беянина А.В., директор МАОУ «СОШ №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жуков», Малеева М.А., заместитель директора МАОУ «СОШ №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жуков», руководитель РИП от образовательной организации. - Владимир: 2022 – 62 с.

Задача 2. Отработать технологию проектирования индивидуальных маршрутов профессионального роста педагогов.

Обогащение своего профессионального опыта на основе индивидуально-дифференцированного подхода предполагает разработку и реализацию педагогом индивидуального маршрута профессионального роста.

В ходе реализации Программы РИП была разработана концепция модели индивидуального маршрута роста профессионального мастерства педагога. Индивидуальное продвижение педагога рассматривалось нами с позиций обогащения его профессионального опыта через практические формы совершенствования/развития профессионального мастерства. Этим определяется особенность подхода к понятию индивидуального маршрута профессионального роста, используемого нами при реализации Программы РИП.

Индивидуальный маршрут роста профессионального мастерства педагога (далее – ИМ РПМ) представляет собой деятельную форму методического сопровождения становления, совершенствования и развития профессионального мастерства (профессионализации) педагога.

Основные отличия разработанной модели ИМ РПМ:

- 1) ИМ РПМ представляет собой *методический проект* педагога, направленный на совершенствование/развитие его профессионального опыта (компетенций, мастерства) в соответствии с этапами педагогического роста, отличающимися уровнем владения трудовыми функциями: «педагог», «педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник».
- 2) ИМ РПМ проектируется *на основе самодиагностики* профессионального мастерства и выявления профессиональных затруднений (дефицитов) с учетом определения/выбора наиболее оптимальных для педагога форм методического сопровождения и профессиональной самореализации.

- 3) ИМ РПМ реализуется преимущественно *в деятельностной форме* через осуществление профессиональных проб, методическую разработку отрабатываемых практик и их презентацию и пр. (формирование методической копилки).

Выбор названия «индивидуальный маршрут роста профессионального мастера педагога» был продиктован также необходимостью подчеркнуть взаимосвязь уровня профессионализма педагога с этапами его профессионализации, отличающейся степенью владения трудовыми функциями: «педагог», «педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник». Следует подчеркнуть, что наименования этапов профессионализации в концепции Программы РИП не носит нормативного характера, а лишь отражают естественную динамику развития профессионального потенциала педагогов и его возможности участия в методической работе на уровне Школы.

Кроме того, в контексте понятия «индивидуальный образовательный маршрут», апробируемого в рамках федерального проекта «Учитель будущего», ИМ РПМ может быть представлен в качестве составной части, а именно как методический проект, который разрабатывается педагогом в целях совершенствования/развития своего профессионального мастерства по более узким методическим проблемам и с использованием практико-ориентированных форм.

В апробации ИМ РПМ приняли участие 17 ч. Школы (Таблица 5).

Таблица 5.

Участие в отработке индивидуального маршрута профессионального роста педагога

	Общее количество учителей	Общее количество учителей, принявших участие в отработке ИМ	Доля учителей, принявших участие в отработке ИМ
До 5 лет	6	3	50,0%
6-15 лет	8	4	50,0%
16-25 лет	7	6	85,7%
Более 25 лет	25	4	16,0%
ВСЕГО:	46	19	41,3%

Общие выводы:

1. В отличие от плана по самообразованию ИМ РПМ способствовал повышению активности педагогов в совершенствовании/развитии своего профессионального мастерства.
2. Индивидуально-дифференцированный подход в разработке ИМ РПМ обеспечивает продвижение педагога в зоне развития своего профессионального мастерства.
3. Гибкость форм инновационных методических практик, предлагаемых новыми структурными единицами внутренней системы методической

работы с кадрами, обеспечили оказание практической помощи и поддержки педагогам в их профессиональном росте (Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию, увеличилась за пять лет на 15,2%).

Материалы по реализации задачи 2:

1. Сборник материалов по отработке модели индивидуального маршрута роста профессионального мастерства педагога (ИМ РПМ) / Сост. Малеева М.А., заместитель директора; Советова С.В., учитель экономики и технологии. - Владимир: 2022 – 33 с.

Задача 3. Разработать систему мониторинга профессионального роста педагогов.

Система мониторинга профессионального роста педагогов является обязательной составляющей сопровождения профессионального роста и разрабатывалась в качестве одной из задач Программы РИП.

Основу мониторинга профессионального роста педагогов составили разработанные в ходе реализации программы РИП этапы педагогического роста, отличающиеся уровнем владения трудовыми функциями: «педагог», «педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник» (Таблица 5).

Разработанная структура мониторинга профессионального роста педагогов была сориентирована на оценку динамики внешних и внутренних показателей профессионального роста. Поэтому в структуре мониторинга были выделены *квалификационный уровень* (внешний) и *индивидуально-личностный уровень* (внутренний):

- I. *Квалификационный уровень* – показывает динамику изменения профессионального мастерства педагога по результатам аттестации и успешности преодоления профессиональных затруднений (дефицитов);
- II. *Индивидуально-личностный уровень* – показывает динамику изменения базовых индивидуально-личностных компетентностей, обеспечивающих профессиональный рост педагога и его самореализацию (профессиональный профиль, профессионально-психологический стиль).

Для проведения мониторинга профессионального роста педагогов были использованы как широко известные методики, так и самостоятельно разработанный и апробированный участниками РИП диагностический инструментарий.

Подборка диагностических материалов (методик, опросников, анкет, тестов), позволяющих выявить общий уровень профессиональной компетентности педагога, его индивидуальные психологические особенности, а также особенности стиля профессиональной деятельности была оформлена в виде сборника (Сборник диагностического инструментария изучения и оценки

личностных особенностей и профессионального мастерства педагога в процессе его профессионального роста. – 2020, 118 с.).

Вместе с тем, практика реализации Программы РИП показала, что мониторинг индивидуально-личностных компетентностей достаточно затратный по времени и сложный по анализу и интерпретации результатов. Поэтому отобранный диагностический инструментарий может служить основой исследования или отдельных сторон профессиональной компетентности педагогов, или комплексного обследования отдельных педагогов (с их согласия).

В ходе реализации Программы РИП акцент был сделан на мониторинге профессионального мастерства педагогов, а также успешности преодоления профессиональных затруднений (дефицитов) педагогами. С этой целью в ходе реализации программы РИП были разработаны и проведены исследования по оценке результатов профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов школы в организации обучения и воспитания обучающихся (апрель, октябрь 2021) (Анализ оценки результатов профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов школы в организации обучения и воспитания обучающихся / Сост. М.А.Малеева, С.В.Советова, - Владимир: 2021 – 87 с.).

Исследование по оценке результатов профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов школы проводилось на основе диагностического инструментария, разработанного лабораторией пединноваций. Была составлена карта профессиональных затруднений педагога в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с учетом сложившейся практики и методических рекомендаций.

Дополнительно к основному исследованию были проведены исследования:

- по выявлению факторов, способствующих и препятствующих профессиональному развитию педагогов (ноябрь 2021) (Аналитическая справка по результатам исследования / Сост. М.А.Малеева, С.В.Советова, - Владимир: 2021 – 18 с.);
- по выявлению степени осмысления, принятия и реализации системно-деятельностного подхода в практике работы учителей школы (март 2021) (Аналитическая справка по результатам исследования / Сост. М.А.Малеева, С.В.Советова, - Владимир: 2021 – 12 с.).

Общие выводы:

1. Разработанный и апробированный в ходе реализации Программы РИП диагностический инструментарий (анкета для учителя, карта профессиональных затруднений педагога в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог») может быть использован в качестве средств мониторинга профессионального мастерства педагогов.

2. Результаты исследований позволили выявить не только характерные для коллектива особенности профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов в связи с переходом на профессиональный стандарт «Педагог», но, что самое главное, помогли учителям самостоятельно оценить свое профессиональное мастерство и увидеть свои затруднения (дефициты).
3. Результаты исследования профессионального мастерства учителей школы могут служить основанием для стратегического и тактического планирования и разработки методических мероприятий с учителями школы с целью ликвидации профессиональных затруднений (дефицитов) с учетом выявленных закономерностей для разных групп педагогов.

Материалы по реализации задачи 3:

1. Сборник диагностических материалов по выявлению профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов / Сост. Малеева М.А., заместитель директора; Советова С.В., учитель экономики и технологии. - Владимир: 2022 – 74 с.

Задача 4. Отработать механизм управления методической работой с кадрами на основе партнерства и соучастия в профессиональной деятельности и сопровождении профессионального роста педагогов.

Организация методической работы на основе сопровождения профессионального роста педагогов потребовала разработки нового подхода к управлению методической работой с кадрами, что явилось еще одной задачей, решаемой в ходе реализации Программы РИП.

Организационная структура управления методической работой с кадрами строилась на взаимосвязи принципов коллегиальности и самоуправления. Принцип коллегиальности реализовывался через деятельность научно-методического совета – совещательного коллегиального органа управления, принцип самоуправления – через деятельность новых структурных единиц.

В рамках Программы РИП научно-методический совет:

- формировал общую стратегию инновационной деятельности в рамках реализации Программы РИП;
- утверждал формы документов по сопровождению профессионального роста педагогов (методического модуля, ИМ ПРП и пр.);
- согласовывал технические задания структурным единицам внутренней системы методической работы с кадрами;
- осуществлял анализ и экспертизу полученных результатов проводимых диагностических исследований и инновационных разработок;
- формировал заказ на организацию методической работы с учетом полученных результатов проводимых диагностических исследований;
- согласовывал планы структурных единиц на учебный год;

- представлял на рассмотрение проекты локальных нормативных правовых актов, регламентирующих действия структурных единиц внутренней системы методической работы с кадрами;
- представлял на рассмотрение проекты создания сетевых структур методической работы с кадрами;
- представлял на рассмотрение кандидатуры руководителей структурных единиц методической работы с кадрами;
- заслушивал отчеты руководителей структурных единиц методической работы с кадрами, в т.ч. по выполнению технического задания в рамках программы инновационной деятельности.

Структурные единицы внутренней системы методической работы с кадрами в лице руководителей, назначенных приказом директора Школы по представлению научно-методического совета:

- осуществляли планирование деятельности на учебный год с учетом результатов проводимых исследований;
- формировали состав педагогов структурных единиц методической работы с кадрами;
- осуществляли непосредственное проведение методических мероприятий для педагогов Школы;
- представляли результаты своей деятельности в научно-методический совет, в т.ч. по выполнению технического задания в рамках программы инновационной деятельности.

Механизм управления методической работой с кадрами представляет собой совокупность действий, которые регламентируются документами разного вида и уровня, разработанными в ходе реализации программы РИП. К ним относятся:

- 1) *нормативно-правовые акты (положения о структурных единицах: мастерской педагогического опыта, педагогическом консалтинге, лаборатории педагогических инноваций, сетевом педагогическом сообществе);*
- 2) *организационно-распорядительные акты (решения по организации и осуществлению методической работы);*
- 3) *иные документы, упорядочивающие организацию методической работы (проекты, годовые планы, планы проведения методических мероприятий).*

С целью оптимизации времени и действий участников Программы РИП использовалась внутренняя локальная сеть Школы для накопления и передачи информации, в т.ч. требующей коллективного обсуждения при принятии решений.

Информационно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов осуществлялось также через информационно-библиотечный центр Школы, одним из направлений которого было формирование и ведение базы данных о публикациях и методических разработках педагогов школы.

За период реализации Программы РИП обобщили свой опыт в форме методической копилки следующие педагоги, члены ПИГ (Таблица 4).

Таблица 4.

Методическая копилка педагога

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Тема опыта	Адресная направленность
1.	Хренова Т.А., учитель русского языка и литературы	Использование информационно-коммуникационных технологий в процессе обучения.	Для педагогов, совершенствующих педагогическое мастерство.
2.	Пяткина О.Ю., учитель математики и информатики	Роль компетентностно-ориентированных заданий в процессе формирования метапредметных компетенций на уроках математики.	Для молодых педагогов совершенствующих педагогическое мастерство.
3.	Алексеева И.Е., учитель истории и обществознания	Практика сопровождения разработки учащимся учебного проекта.	Для всех категорий педагогов
4.	Тюгова А.С., учитель истории и обществознания	Практики развития детской одаренности в рамках учебной и внеучебной деятельности.	Для педагогов, совершенствующих педагогическое мастерство.

К сожалению, процесс отработки механизма управления методической работой с кадрами проходил с периодами сбоя в последовательности проведения методической работы в связи с переходом Школы на дистанционный режим полностью и частично в последние три года из-за пандемии Covid-19, а также введения ступенчатого расписания для учащихся.

Общие выводы:

1. Апробированный механизм управления методической работой с кадрами позволил оптимизировать в целом внутреннюю систему методической работы с кадрами.
2. Согласование вопросов, рассматриваемых на заседаниях традиционных предметных МО и новых структурных единиц, позволил сконцентрировать внимание на ключевых проблемах сопровождения профессионального роста педагогов.
3. Заметно увеличилась активность участия педагогов Школы в различных образовательных и методических мероприятиях области (увеличение доли учителей, имеющих награду – Грамоту ДО Владимирской области – до 43,4%).

Материалы по реализации задачи 4:

1. Нормативные правовые акты, разработанные в рамках модели внутренней системы педагогического роста (Приложения 4-7).

3. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ПОСТРОЕНИЯ ВНУТРЕННЕЙ МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА

Практическая значимость реализации Программы РИП заключается в проведении конкретных действий по обновлению внутренней системы методической работы с кадрами на основе индивидуально-дифференцированного подхода (модели педагогического роста), которая сопровождалась:

- 1) созданием новых практико-ориентированных структурных единиц внутренней системы методической работы с кадрами (создано 3 новых структурных единицы: мастерская педагогического опыта, педагогический консалтинг, лаборатория педагогических инноваций);
- 2) разработкой содержательных методических модулей и дифференцированных методических практик сопровождения педагогического роста педагогов (разработано: методических модулей - 3, методических практик – 6; апробировано: методических модулей - 2, методических практик – 4);
- 3) накоплением опыта проектирования индивидуальных маршрутов роста профессионального мастерства (разработано – 9; реализовано – 5 ч.);
- 4) положительной динамикой профессионального роста педагогов (динамика по результатам аттестации педагогических кадров - доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию, увеличилась за пять лет на 15,2%).

В ходе реализации Программы РИП был разработан ряд *практических материалов (инновационных продуктов)* (Таблица 5).

Таблица 5.

Практические разработки (инновационные продукты) реализации Программы РИП

№ п/п	Назначение разработки	Название разработки
1	Описание структурно-содержательной модели внутренней системы педагогического роста	Анализ результатов реализации программы РИП «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов» (2017-2022 г.г.). / Сост. Белянина А.В., директор, Малеева М.А., заместитель директора, руководитель РИП. - Владимир: 2022 – 80 с.
2	Описание диагностики профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов школы в организации обучения и воспитания обучающихся	Сборник диагностических материалов по выявлению профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов / Сост. М.А.Малеева, С.В.Советова, - Владимир: 2021 – 87 с.

3	Методические рекомендации по проектированию индивидуального маршрута роста педагогического мастерства (структура, этапы и содержание индивидуальных маршрутов)	Сборник материалов по отработке модели индивидуального маршрута роста профессионального мастерства педагога (ИМ РПМ) / Сост. Малеева М.А., заместитель директора; Советова С.В., учитель экономики и технологии. - Владимир: 2022 – 33 с.
4	Банк инновационных методических разработок по работе с кадрами	Кейс-папка методических рекомендаций «Новые методические практики в условиях сопровождения профессионального роста педагогов» / Сост. Малеева М.А., заместитель директора; Димакова О.Н., учитель математики; Люльчук Т.В., учитель химии; Советова С.В., учитель экономики и технологии. - Владимир: 2022 – 58 с.
5	Пакет нормативно-правовых актов, регламентирующих функционирование организационной структуры методической работы с кадрами	Положения (о структурных единицах): — о мастерской педагогического опыта, — о педагогическом консалтинге, — о лаборатории педагогических инноваций, — о сетевом педагогическом сообществе —

4. УСЛОВИЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ МОДЕЛИ ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ РАЗВИТИЯ

4.1. Условия жизнеспособности модели внутренней системы педагогического роста

Условия жизнеспособности модели внутренней системы педагогического роста должны обеспечить создание и функционирование модели на основе реализации уровневого/дифференцированного подхода в сопровождении профессионального роста педагогов.

Опыт реализации Программы РИП позволил выделить основные условия жизнеспособности модели: *организационные, информационно-методические, управленческие.*

Организационные условия включают:

- 1) создание структурных единиц – целевых групп педагогов, уровневой/дифференцированной направленности, ориентированных на разные уровни профессионального мастерства педагогов (далее – структурных единиц);
- 2) мотивирование опытных педагогов, готовых организовать функционирование структурных единиц;
- 3) закрепление помещений и оборудования для проведения методических практик на базе структурных единиц;
- 4) определение регламента проведения методических практик на базе структурных единиц (отведение в циклограмме работы Школы: методических дней; методических недель), в т.ч. в дистанционном режиме;
- 5) установление связи со структурными единицами посредством внутренней локальной сети.

Информационно-методические условия включают:

- 1) разработка рекомендаций по оформлению практикуемой документации (методического модуля, плана проведения методической практики, индивидуального маршрута педагогического роста);
- 2) освоение опыта разработки методических модулей с учетом выявленных профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов;
- 3) освоение технологии применения методических практик по обогащению опыта педагогов (профессионального мастерства) с учетом уровня профессионального мастерства педагогов;
- 4) накопление и классификация методической информации (создание кейс-папок, методических копилочек и пр.);
- 5) освоение технологии разработки и реализации индивидуальных маршрутов педагогического роста;
- 6) обеспечение права выбора педагогами методических модулей/методических практик в рамках реализации ими индивидуальных маршрутов педагогического роста;
- 7) введение коллективной экспертизы и самооценки результатов продвижения педагогов по маршруту педагогического роста.

Управленческие условия включают:

- 1) проведение мониторинга по выявлению профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов;
- 2) формирование задания структурным единицам по преодолению профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов;
- 3) освоение технологии переговорной площадки как коллегиальной формы управления по взаимодействию субъектов сопровождения профессионального роста педагогов;
- 4) привлечение ресурсов иных организаций (кадровых, материально-технических, информационно-методических и др.) для сопровождения профессионального роста педагогов.

4.2. Риски и ограничения модели внутренней системы педагогического роста

На жизнеспособность модели внутренней системы педагогического роста Школы влияет ряд внутренних и внешних факторов, отсутствие или недостаточность которых отрицательно сказывается на результатах функционирования модели и в совокупности составляющих риски и ограничения модели.

Внутренние факторы жизнеспособности модели внутренней системы педагогического роста:

- 1) наличие научно-методического компонента в сопровождении профессионального роста педагогов (*требуется опыт управления инновационной деятельностью и, в частности, по обеспечению процесса сопровождения педагогического роста*);
- 2) наличие психолого-педагогического компонента в сопровождении профессионального роста педагогов (*требуется опыт разработки диагностического инструментария и интерпретации полученных результатов*);
- 3) готовность части педагогического коллектива (в частности, опытных педагогов) участвовать в функционировании структурных единиц по сопровождению профессионального роста коллег на добровольной основе и в условиях конкуренции (*требуется мотивация и стимулирование дополнительной работы*);
- 4) готовность части педагогов осваивать методические практики на базе структурных единиц по освоению опыта коллег на добровольной основе и в условиях конкуренции (*требуется дополнительная мотивация и разъяснительная работа*);
- 5) наличие диалога педагогов разных предметных областей/учебных предметов по предмету сопровождения профессионального роста педагогов (*требуется разъяснительная работа по освоению понятия «сопровождение профессионального роста»*);
- б) наличие временного ресурса педагогов и опыта координации субъектов сопровождения профессионального роста педагогов (*требуется оптимизация занятости педагогов в условиях ступенчатого расписания, корректировка циклограммы работы Школы*).

Внешние факторы жизнеспособности модели внутренней системы педагогического роста:

- 1) наличие сетевого взаимодействия с другими организациями (в частности, профессионального образования, дополнительного профессионального образования) (*требуется научно-методическая помощь в решении острых вопросов ликвидации профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов*);

- 2) наличие сетевого взаимодействия с другими общеобразовательными организациями (*требуется расширение методического пространства для самореализации педагогов в совершенствовании своего профессионального мастерства*).

4.3. Перспективы развития внутренней модели внутренней системы педагогического роста

Перспективы развития модели педагогического роста определяются общей тенденцией оптимизации методической работы с кадрами на школьном уровне.

Обновление внутренней системы методической работы с кадрами с использованием индивидуально-дифференцированного подхода на основе проектирования индивидуальных маршрутов педагогического роста требует не только обновления форм методической работы, но и в целом перестройки организационной структуры внутренней системы методической работы с кадрами. По результатам реализации программы РИП можно сказать, что это довольно затратная по времени и кадровым ресурсам деятельность, как для руководителей, так и для педагогического коллектива одной школы.

Однако выведение *проблемы по обеспечению сопровождения профессионального роста педагогов/профессионального мастерства* на сетевой уровень может стать решающим фактором развития созданной модели внутренней системы педагогического роста за счет привлечения потенциала партнерства и кооперации ресурсов школ города Владимир.

Это подтолкнуло Школу к разработке *проекта создания ресурсного центра* на базе школы по теме «Профессиональные практики педагога в процессе его профессионального роста». Назначение ресурсного центра видится в обеспечении профессионального роста педагогов на основе обогащения эффективным методическим инструментарием (образовательными технологиями, практиками) в условиях *сетевого межшкольного взаимодействия*.

Примечание:

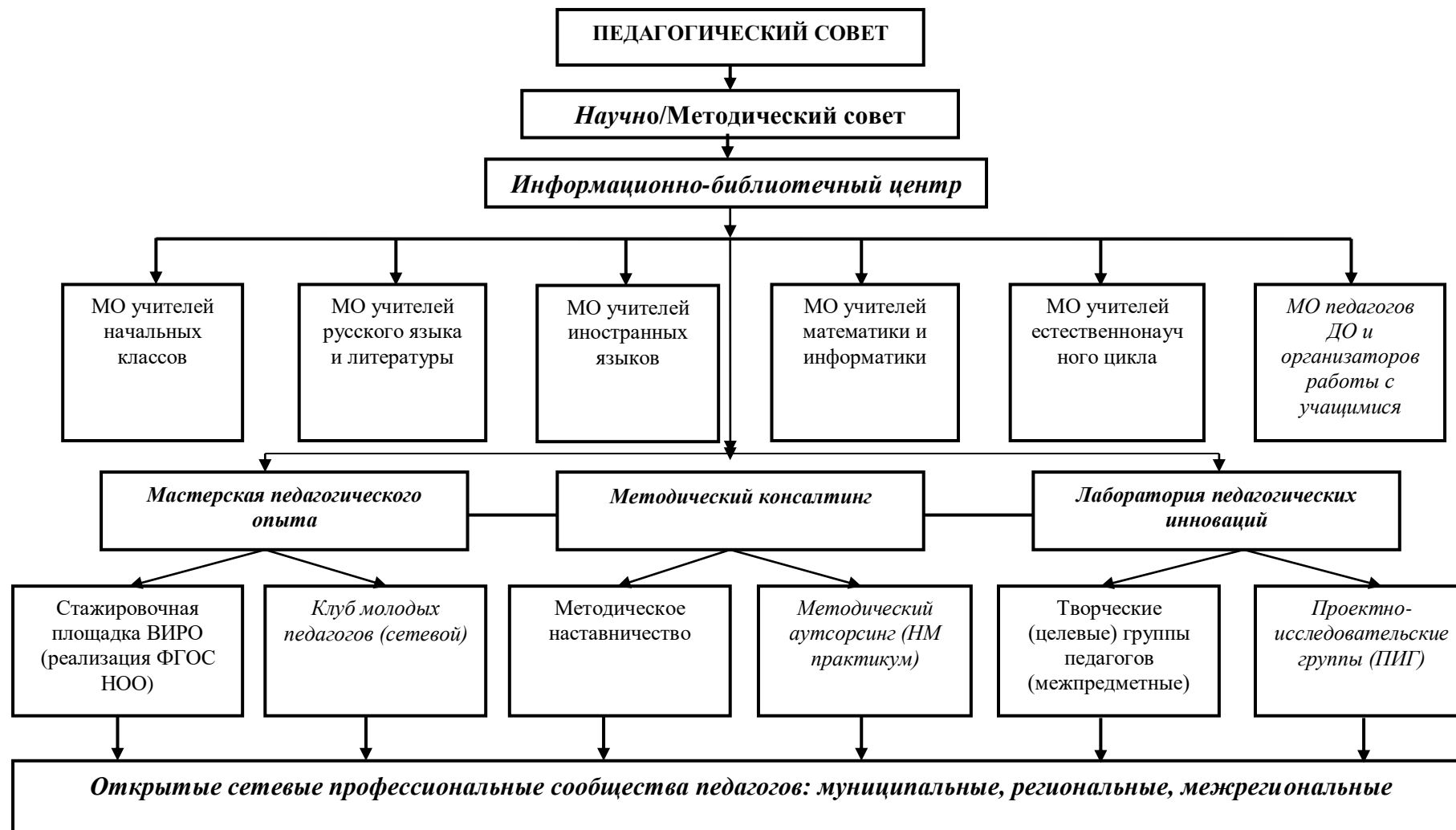
Проект «Создание ресурсного центра Профессиональные практики педагога в процессе его профессионального роста» был представлен на областной конкурс проектов «Эффективное управление современной школой: проектный подход» (Направление «Управление взаимодействием и развитием субъектов образовательного процесса»). Номинация «Управление развитием кадрового потенциала». 3 место) (ВИРО, декабрь, 2021).

Проект «Создание ресурсного центра Профессиональные практики педагога в процессе его профессионального роста» был представлен также на городской конкурс «Лучшие школы города Владимира» (Управление образования г. Владимир, март, 2022).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Схема 1.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С КАДРАМИ

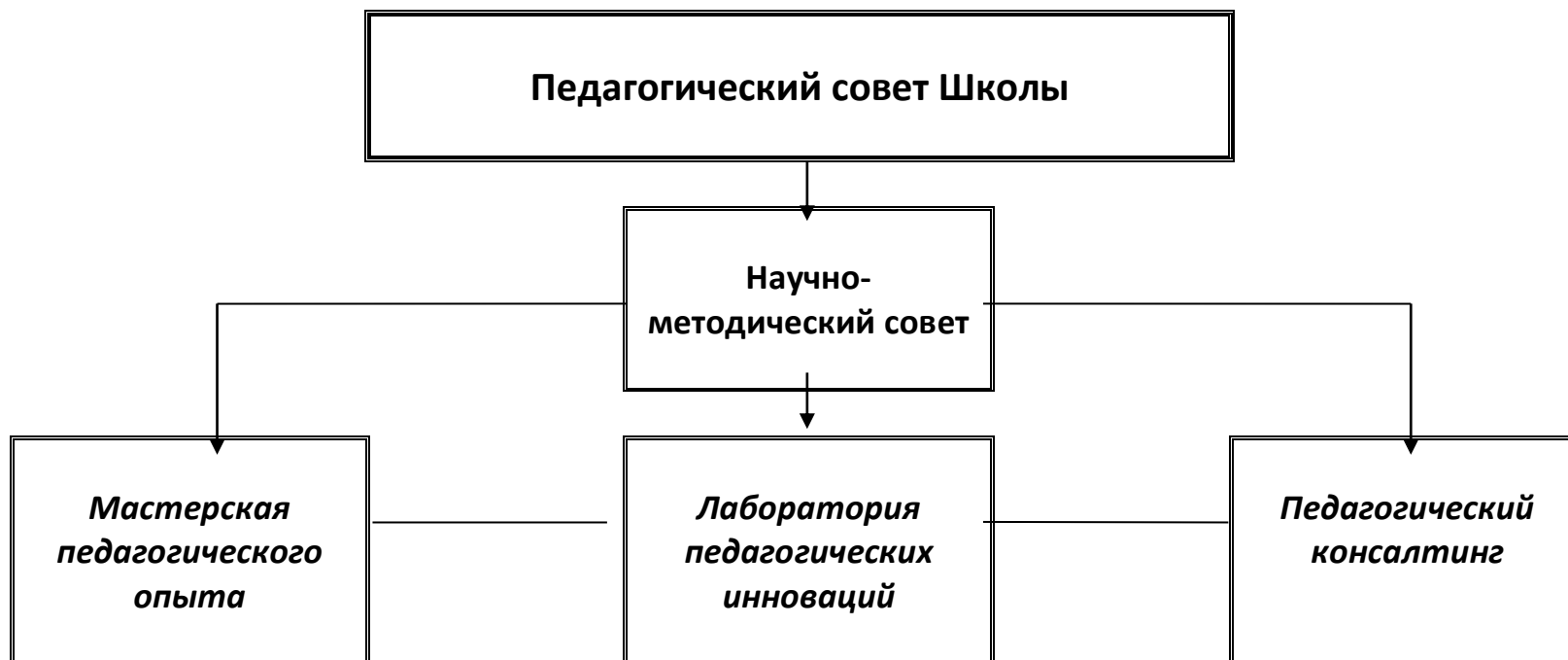


Примечание: Курсивом выделены новые или реорганизованные структурные единицы внутренней системы методической работы с кадрами, входящими в модель внутренней системы педагогического роста.

МОДЕЛЬ ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ МОДЕЛИ ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА



Принято
на заседании педагогического совета
Протокол № от

Утверждено
Приказом директора школы
от _____ № ____

ПОЛОЖЕНИЕ О МАСТЕРСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о мастерской педагогического опыта (далее – Положение) устанавливает цель, задачи, основные направления, состав, структуру и порядок создания, деятельности и управления мастерской педагогического опыта МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова» (далее – школы).
- 1.2. Положение разработано в соответствии с компетенцией образовательной организации, установленной статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы (протокол от _____ № ____).
- 1.3. Мастерская педагогического опыта является практико-ориентированной формой сопровождения профессионального роста педагогов в рамках внутренней системы методической работы с кадрами.
- 1.4. Создание мастерской педагогического опыта направлено на формирование и становление профессионального мастерства молодых специалистов и опытных педагогов на основе освоения новых образовательных технологий и практик.
- 1.5. Организация деятельности мастерской педагогического опыта обеспечивается нормами законодательства Российской Федерации, уставом, настоящим положением, иными локальными нормативными актами школы, регулирующими отношения в сфере образования.

II. Цель, задачи, основные направления деятельности мастерской педагогического опыта

- 2.1. Целью мастерской педагогического опыта является сопровождение формирования и совершенствования профессионального мастерства педагогов на основе передачи опыта использования эффективных образовательных технологий и практик.
- 2.2. Задачи мастерской педагогического опыта:
— Оказание помощи педагогам в освоении новых и (или) эффективных образовательных технологий и практик.

- Оказание помощи педагогам в формировании, обобщении и представлении своего педагогического опыта.
- Поддержка инициативы и творчества педагогов в освоении передового педагогического опыта.

2.3. Основные направления деятельности мастерской педагогического опыта:

- совершенствование опыта планирования и проведения учебного занятия (урочного, внеурочного);
- совершенствование опыта использования педагогических технологий и практик в образовательном процессе;
- совершенствование техники организации работы с учащимися и иными участниками образовательных отношений.

III. Состав, структура мастерской педагогического опыта и порядок ее создания

3.1. Мастерская педагогического опыта создается в составе шести человек из числа опытных педагогов («педагогов-мастеров»), представляющих все уровни общего образования и имеющих опыт передачи своего профессионального опыта другим педагогам.

3.2. При необходимости внутри мастерской педагогического опыта могут создаваться отдельные мастерские:

- по уровням общего образования: начальное общее, основное общее, среднее общее;
- по направлениям деятельности: организация учебного занятия, технологии и практики образовательного процесса, техники организации взаимоотношений с участниками образовательных отношений;
- по опыту «педагогов-мастеров» («мастерская педагога»).

3.3. Персональный состав мастерской педагогического опыта формируется методическим (научно-методическим) советом школы из представленного списка заместителем директора, курирующего методическую работу с кадрами, по согласию с педагогами в конце учебного года.

3.4. Рекомендованный состав мастерской педагогического опыта методическим (научно-методическим) советом школы утверждается приказом директора школы и доводится до сведения педагогического коллектива до начала нового учебного года.

3.5. Срок деятельности утвержденного состава мастерской педагогического опыта составляет два года.

3.6. Досрочное прекращение деятельности педагога в рамках мастерской педагогического опыта осуществляется в случае невозможности исполнения педагогом своих обязанностей:

- на основании личного заявления педагога;

- по состоянию здоровья или по причине его отсутствия в течение учебного года;
 - в случае увольнения и (или) перевода на другую должность;
 - по требованию руководителя мастерской педагогического опыта и (или) заместителя директора, курирующего методическую работу с кадрами;
 - в иных случаях, препятствующих участию педагога в деятельности мастерской педагогического опыта.
- 3.7. В случае досрочного прекращения деятельности педагога в рамках мастерской педагогического опыта в ее состав избирается новый представитель от соответствующей категории педагогов в соответствии с пунктами 3.3 – 3.4 настоящего Положения.

IV. Порядок деятельности и управления мастерской педагогического опыта

- 4.1. В целях организации деятельности мастерской педагогического опыта из ее состава назначается руководитель.
- 4.2. Кандидатура руководителя мастерской педагогического опыта рассматривается методическим (научно-методическим) советом школы по представлению заместителя директора, курирующего методическую работу с кадрами, по согласию с педагогом в конце учебного года.
- 4.3. Рекомендованная кандидатура руководителя мастерской педагогического опыта утверждается приказом директора школы вместе с составом мастерской и доводится до сведения педагогического коллектива до начала нового учебного года.
- 4.4. Руководитель мастерской педагогического опыта назначается на срок деятельности мастерской педагогического опыта.
- 4.5. Руководитель мастерской педагогического опыта:
- осуществляет общее руководство деятельностью мастерской в соответствии с приоритетными направлениями развития внутренней системы методической работы с кадрами;
 - разрабатывает программу (план) деятельности мастерской педагогического опыта (проведение методических мероприятий) в соответствии с заданием методического (научно-методического) совета на учебный год и (или) перспективу в случае требований документов стратегического плана (программы развития, программы инновационной деятельности);
 - обеспечивает связь с информационно-библиотечным центром школы по подготовке и проведению методических мероприятий;
 - обеспечивает проведение методических мероприятий;
 - анализирует и обобщает качество проведения методических мероприятий;

- подготавливает и представляет предложения по совершенствованию деятельности мастерской педагогического опыта, о поощрении педагогов по результатам их участия в деятельности мастерской;
 - осуществляет связь с заместителем директора, курирующим методическую работу с кадрами;
 - участвует в работе методического (научно-методического) совета;
 - осуществляет иные действия по обеспечению деятельности мастерской.
- 4.6. В случае отсутствия руководителя мастерской педагогического опыта его функции осуществляет один из педагогов, входящих в состав мастерской, с его согласия.
- 4.7. Педагоги, входящие в состав мастерской педагогического опыта:
- участвуют в планировании работы мастерской педагогического опыта (проведение методических мероприятий) в соответствии с заданием методического (научно-методического) совета на учебный год;
 - организуют подготовку и проведение методических мероприятий в соответствии с планом работы мастерской педагогического опыта;
 - представляют свой педагогический опыт на методических мероприятиях в соответствии с темой и формой мероприятия;
 - участвуют в анализе и обобщении качества проведения методических мероприятий мастерской;
 - участвуют в подготовке и представлении предложений по совершенствованию деятельности мастерской педагогического опыта, о поощрении педагогов по их участию в деятельности мастерской;
 - осуществляет иные действия по обеспечению деятельности мастерской.
- 4.8. При проведении методических мероприятий в рамках мастерской педагогического опыта используются практико-ориентированные формы:
- мастер-класс педагога;
 - открытый урок (занятие) педагога;
 - презентация опыта педагога (выступление, демонстрация педагогической техники, технологии, практики);
 - мастерская «педагога-мастера»;
 - «педагогическая мастерская» (группы «педагогов-мастеров», работающих в одной мастерской);
 - круглый стол.
- 4.9. Методические мероприятия в рамках мастерской педагогического опыта проводятся в течение всего учебного года в соответствии с потребностью педагогов в совершенствовании своего профессионального мастерства, но не менее одного мероприятия в полугодие.
- 4.10. К проведению методических мероприятий в рамках мастерской педагогического опыта могут привлекаться иные специалисты, имеющие педагогический опыт.
- 4.11. Педагоги, участвующие в деятельности мастерской педагогического опыта, осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе. Участие педагогов в деятельности мастерской педагогического опыта

учитывается при определении надбавок к заработной плате работников в соответствии с критерием качества и интенсивности работы в соответствии с Положением о стимулирующих, компенсационных и иных выплатах сотрудникам.

- 4.12. Непосредственное управление мастерской педагогического опыта осуществляет заместитель директора в форме кураторства.

V. Информационная открытость и делопроизводство мастерской педагогического опыта

- 5.1. Информационная открытость мастерской педагогического опыта обеспечивается представлением результатов деятельности мастерской на отдельной странице официального сайта школы «Учителям» http://shkola2.ouvlad.ru/for_teacher.
- 5.2. К документам, отражающим организацию деятельности мастерской педагогического опыта, относятся организационно-методические документы: программы (планы) работы, планы проведения методических мероприятий и их материалы, аналитические и иные материалы (далее – организационно-методические документы).
- 5.3. Организационно-методические документы мастерской педагогического опыта входят в общую систему делопроизводства школы по организации внутренней системы методической работы с кадрами.
- 5.4. Школа несет ответственность за хранение организационно-методические документы мастерской педагогического опыта в соответствии с Положением о делопроизводстве.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5.

Принято
на заседании педагогического совета
Протокол № от

Утверждено
Приказом директора школы
от _____ № ____

ПОЛОЖЕНИЕ О МЕТОДИЧЕСКОМ КОНСАЛТИНГЕ

I. Общие положения

- 1.6. Настоящее положение о методическом консалтинге (далее – Положение) устанавливает цель, задачи, основные направления, состав, структуру и порядок создания, деятельности и управления мастерской педагогического опыта МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова» (далее – школы).
- 1.7. Положение разработано в соответствии с компетенцией образовательной организации, установленной статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы (протокол от ____ № ____).
- 1.8. Методический консалтинг является формой экспертно-аналитического сопровождения профессионального роста педагогов в рамках внутренней системы методической работы с кадрами.
- 1.9. Создание методического консалтинга направлено на совершенствование профессионального мастерства педагогов, имеющих проблемы в развитии своего профессионального потенциала, на основе освоения эффективных образовательных практик в межаттестационный период.
- 1.10. Организация методического консалтинга обеспечивается нормами законодательства Российской Федерации, уставом, настоящим положением, иными локальными нормативными актами школы, регулирующими отношения в сфере образования.

II. Цель, задачи, основные направления педагогического консалтинга

- 2.4. Целью методического консалтинга является оказание консультативной (методической и практической) помощи педагогам в совершенствовании своего профессионального опыта и его представления на различных уровнях.
- 2.5. Задачи методического консалтинга:
— Создание методической базы по проблемам совершенствования профессионального опыта педагогов.

- Оказание методической помощи в мониторинге профессиональных дефицитов педагогов.
- Оказание практической помощи в выборе эффективных способов и средств совершенствования профессионального мастерства педагогов.
- Поиск совместно с педагогом оптимального профессионально-психологического стиля педагога.

2.6. Основные направления методического консалтинга:

- экспертиза результатов профессиональной деятельности педагогов;
- диагностика профессионально-психологического стиля педагога и выявление причин его профессиональных дефицитов и затруднений;
- методическое сопровождение представления профессионального опыта педагога.

III. Состав, структура методического консалтинга и порядок ее создания

3.8. Методический консалтинг создается в составе шести человек из числа опытных педагогов, имеющих опыт наставничества («педагогов-наставников») и координации действий между участниками образовательных отношений по отдельным вопросам организации образовательной деятельности.

3.9. При необходимости методический консалтинг может осуществляться:

- по уровням общего образования: начальное общее, основное общее, среднее общее;
- по направлениям деятельности: экспертиза результатов профессиональной деятельности педагога, диагностика профессионально-психологического стиля педагога, презентация профессионального опыта педагога.

3.10. Персональный состав методического консалтинга формируется методическим (нучно-методическим) советом школы из представленного списка заместителем директора, курирующего методическую работу с кадрами, по согласию с педагогами в конце учебного года.

3.11. Рекомендованный состав методического консалтинга методическим (нучно-методическим) советом школы утверждается приказом директора школы и доводится до сведения педагогического коллектива до начала нового учебного года.

3.12. Срок деятельности утвержденного состава методического консалтинга составляет два года.

3.13. Досрочное прекращение деятельности педагога в рамках методического консалтинга осуществляется в случае невозможности исполнения педагогом своих обязанностей:

- на основании личного заявления педагога;
- по состоянию здоровья или по причине его отсутствия в течение учебного года;

- в случае увольнения и (или) перевода на другую должность;
- по требованию руководителя методического консалтинга и (или) заместителя директора, курирующего методическую работу с кадрами;
- в иных случаях, препятствующих участию педагога в деятельности методического консалтинга.

3.14. В случае досрочного прекращения деятельности педагога в рамках методического консалтинга в ее состав избирается новый представитель от соответствующей категории педагогов в соответствии с пунктами 3.3 – 3.4 настоящего Положения.

IV. Порядок деятельности и управления методическим консалтингом

- 4.1. В целях осуществления методического консалтинга из его состава назначается руководитель.
- 4.2. Кандидатура руководителя методического консалтинга рассматривается методическим (нучно-методическим) советом школы по представлению заместителя директора, курирующего методическую работу с кадрами, по согласию с педагогом в конце учебного года.
- 4.3. Рекомендованная кандидатура руководителя методического консалтинга утверждается приказом директора школы вместе с составом консалтинга и доводится до сведения педагогического коллектива до начала нового учебного года.
- 4.4. Руководитель методического консалтинга назначается на срок осуществления консалтинга.
- 4.5. Руководитель методического консалтинга:
- осуществляет общее руководство консалтингом в соответствии с приоритетными направлениями развития внутренней системы методической работы с кадрами;
 - разрабатывает программу (план) консалтинга (проведение методических мероприятий) в соответствии с заданием методического (научно-методического) совета на учебный год и (или) перспективу в случае требований документов стратегического плана (программы развития, программы инновационной деятельности);
 - обеспечивает связь с информационно-библиотечным центром школы по подготовке и проведению методических мероприятий;
 - обеспечивает проведение методических мероприятий;
 - анализирует и обобщает качество проведения методических мероприятий;
 - подготавливает и представляет предложения по совершенствованию консалтинга, о поощрении педагогов по результатам их участия в консалтинге;
 - осуществляет связь с заместителем директора, курирующим методическую работу с кадрами;

- участвует в работе методического (научно-методического) совета;
 - осуществляет иные действия по обеспечению и осуществлению консалтинга.
- 4.6. В случае отсутствия руководителя методического консалтинга его функции осуществляет один из педагогов, входящих в состав консалтинга, с его согласия.
- 4.7. Педагоги, входящие в состав методического консалтинга:
- участвуют в планировании работы по осуществлению консалтинга (проведение методических мероприятий) в соответствии с заданием методического (научно-методического) совета на учебный год;
 - организуют подготовку и проведение методических мероприятий в соответствии с планом консалтинга;
 - участвуют в анализе и обобщении результатов осуществления консалтинга;
 - участвуют в подготовке и представлении предложений по совершенствованию консалтинга, о поощрении педагогов по результатам их участия в консалтинге;
 - осуществляет иные действия по обеспечению и осуществлению консалтинга.
- 4.8. При проведении методических мероприятий в рамках методического консалтинга используются практико-ориентированные формы:
- консультация;
 - консилиум;
 - семинар-практикум;
 - мастер-класс эксперта;
 - методический аутсорсинг.
- 4.9. Методические мероприятия в рамках методического консалтинга проводятся в течение всего учебного года в соответствии с потребностью педагогов в совершенствовании своего профессионального опыта, но не менее одного мероприятия в полугодие.
- 4.10. К проведению методических мероприятий в рамках методического консалтинга могут привлекаться иные специалисты, имеющие педагогический и экспертный опыт.
- 4.11. Педагоги, участвующие в педагогическом консалтинге, осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе. Участие педагогов в осуществлении методического консалтинга учитывается при определении надбавок к заработной плате работников в соответствии с критерием качества и интенсивности работы в соответствии с Положением о стимулирующих, компенсационных и иных выплатах сотрудникам.
- 4.12. Непосредственное управление методическим консалтингом осуществляет заместитель директора в форме кураторства.

V. Информационная открытость и делопроизводство при

осуществлении методического консалтинга

- 5.5. Информационная открытость методического консалтинга обеспечивается представлением результатов консалтинга на отдельной странице официального сайта школы «Учителям» http://shkola2.ouvlad.ru/for_teacher.
- 5.6. К документам, отражающим организацию и осуществление методического консалтинга, относятся организационно-методические документы: программы (планы) консалтинга, планы проведения методических мероприятий и их материалы, экспертные, аналитические и иные материалы (далее – организационно-методические документы).
- 5.7. Организационно-методические документы методического консалтинга входят в общую систему делопроизводства школы по организации внутренней системы методической работы с кадрами.
- 5.8. Школа несет ответственность за хранение организационно-методические документы методического консалтинга в соответствии с Положением о делопроизводстве.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6.

Принято
на заседании педагогического совета
Протокол № от

Утверждено
Приказом директора школы
от _____ № ____

ПОЛОЖЕНИЕ О ЛАБОРАТОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о лаборатории педагогических инноваций (далее – Положение) устанавливает цель, задачи, основные направления, состав, структуру и порядок создания, деятельности и управления мастерской педагогического опыта МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова» (далее – школы).
- 1.2. Положение разработано в соответствии с компетенцией образовательной организации, установленной статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы (протокол от ____ № ____).
- 1.3. Лаборатория педагогических инноваций является практико-ориентированной формой сопровождения профессионального роста педагогов в рамках внутренней системы методической работы с кадрами.
- 1.4. Создание лаборатории педагогических инноваций направлено на развитие профессионального мастерства педагогов на основе освоения опыта и практик инновационной деятельности.
- 1.5. Организация деятельности лаборатории педагогических инноваций обеспечивается нормами законодательства Российской Федерации, уставом, настоящим положением, иными локальными нормативными актами школы, регулирующими отношения в сфере образования.

II. Цель, задачи, основные направления деятельности лаборатории педагогических инноваций

- 2.7. Целью лаборатории педагогических инноваций является сопровождение развития профессионального мастерства педагогов на основе формирования у них опыта инновационной деятельности.
- 2.8. Задачи лаборатории педагогических инноваций:
 - Разработка новых педагогических практик в рамках реализации инновационных программ (проектов) развития школы.
 - Оказание помощи педагогам в осуществлении инновационной деятельности.

- Поддержка педагогов в развитии их творческого потенциала и самореализации.
- 2.9. Основные направления деятельности лаборатории педагогических инноваций:
 - проектирование и внедрение нововведений в содержание, организацию и осуществление образовательной деятельности;
 - методическая подготовка педагогов к внедрению нововведений в образовательную деятельность;
 - оказание помощи по формированию исследовательского и проектного опыта педагогов;
 - организация и осуществление совместной инновационной деятельности.

III. Состав, структура лаборатории педагогических инноваций и порядок ее создания

- 3.1. Лаборатория педагогических инноваций создается в составе шести человек из числа педагогов, активно участвующих в инновационной деятельности («педагогов-исследователей») и имеющих опыт передачи своего профессионального опыта другим педагогам.
- 3.2. При необходимости внутри лаборатории педагогических инноваций могут создаваться отдельные лаборатории:
 - по уровням общего образования: начальное общее, основное общее, среднее общее;
 - по направлениям деятельности: проектирование и внедрение нововведений, подготовка педагогов к внедрению нововведений, исследовательский и проектный опыт педагогов, совместная инновационная деятельность;
 - по инновационному опыту «педагогов-исследователей» («лаборатория педагога-исследователя»).
- 3.3. Персональный состав лаборатории педагогических инноваций формируется методическим (нучно-методическим) советом школы из представленного списка заместителем директора, курирующего научно-методическую работу с кадрами, по согласию с педагогами в конце учебного года.
- 3.4. Рекомендованный состав лаборатории педагогических инноваций методическим (нучно-методическим) советом школы утверждается приказом директора школы и доводится до сведения педагогического коллектива до начала нового учебного года.
- 3.5. Срок деятельности утвержденного состава лаборатории педагогических инноваций составляет два года.
- 3.6. Досрочное прекращение деятельности педагога в рамках лаборатории педагогических инноваций осуществляется в случае невозможности исполнения педагогом своих обязанностей:
 - на основании личного заявления педагога;

- по состоянию здоровья или по причине его отсутствия в течение учебного года;
- в случае увольнения и (или) перевода на другую должность;
- по требованию руководителя мастерской педагогического опыта и (или) заместителя директора, курирующего научно-методическую работу с кадрами;
- в иных случаях, препятствующих участию педагога в деятельности лаборатории педагогических инноваций.

3.7. В случае досрочного прекращения деятельности педагога в рамках лаборатории педагогических инноваций в ее состав избирается новый представитель от соответствующей категории педагогов в соответствии с пунктами 3.3 – 3.4 настоящего Положения.

V. Порядок деятельности и управления лабораторией педагогических инноваций

- 4.1. В целях организации деятельности лаборатории педагогических инноваций из ее состава назначается руководитель.
- 4.2. Кандидатура руководителя лаборатории педагогических инноваций рассматривается методическим (научно-методическим) советом школы по представлению заместителя директора, курирующего научно-методическую работу с кадрами, по согласию с педагогом в конце учебного года.
- 4.3. Рекомендованная кандидатура руководителя лаборатории педагогических инноваций утверждается приказом директора школы вместе с составом лаборатории и доводится до сведения педагогического коллектива до начала нового учебного года.
- 4.4. Руководитель лаборатории педагогических инноваций назначается на срок деятельности лаборатории.
- 4.5. Руководитель лаборатории педагогических инноваций:
- осуществляет общее руководство деятельностью лаборатории в соответствии с приоритетными направлениями развития внутренней системы методической работы с кадрами;
 - разрабатывает программу (план) деятельности лаборатории (проведение методических мероприятий) в соответствии с заданием методического (научно-методического) совета на учебный год и (или) перспективу в случае требований документов стратегического плана (программы развития, программы инновационной деятельности);
 - обеспечивает участие лаборатории в разработке новых образовательных практик и их внедрение в образовательную деятельность;
 - обеспечивает связь с информационно-библиотечным центром школы по подготовке и проведению методических мероприятий;
 - обеспечивает проведение методических мероприятий;

- анализирует и обобщает качество проведения методических мероприятий по подготовке педагогов к внедрению нововведений в образовательную деятельность;
- подготавливает и представляет предложения по совершенствованию деятельности лаборатории педагогических инноваций, о поощрении педагогов по результатам их участия в деятельности лаборатории;
- осуществляет связь с заместителем директора, курирующим научно-методическую работу с кадрами;
- участвует в работе методического (научно-методического) совета;
- осуществляет иные действия по обеспечению деятельности лаборатории.

4.6. В случае отсутствия руководителя лаборатории педагогических инноваций его функции осуществляет один из педагогов, входящих в состав лаборатории, с его согласия.

4.7. Педагоги, входящие в состав лаборатории педагогических инноваций:

- участвуют в планировании работы лаборатории педагогических инноваций (проведение методических мероприятий) в соответствии с заданием методического (научно-методического) совета на учебный год;
- участвуют в разработке новых образовательных практик и их внедрении в образовательную деятельность;
- организуют подготовку и проведение методических мероприятий в соответствии с планом работы лаборатории;
- представляют свой инновационный педагогический опыт на методических мероприятиях в соответствии с темой и формой мероприятия;
- участвуют в анализе и обобщении качества проведения методических мероприятий по подготовке педагогов к внедрению нововведений в образовательную деятельность;
- участвуют в подготовке и представлении предложений по совершенствованию деятельности лаборатории педагогических инноваций, о поощрении педагогов по их участию в деятельности лаборатории;
- осуществляет иные действия по обеспечению деятельности лаборатории.

4.8. При проведении методических мероприятий в рамках лаборатории педагогических инноваций используются практико-ориентированные формы:

- моделирование новых образовательных практик, ситуаций;
- инновационный методический проект;
- лабораторный практикум;
- методический проект;
- круглый стол.

4.9. Методические мероприятия в рамках лаборатории педагогических инноваций проводятся в течение всего учебного года в соответствии с

- потребностью педагогов в развитии своего профессионального мастерства, но не менее одного мероприятия в полугодие.
- 4.10. К проведению методических мероприятий в рамках лаборатории педагогических инноваций могут привлекаться иные специалисты, имеющие опыт управления инновационной деятельностью.
- 4.11. Педагоги, участвующие в деятельности лаборатории педагогических инноваций, осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе. Участие педагогов в деятельности лаборатории педагогических инноваций учитывается при определении надбавок к заработной плате работников в соответствии с критерием качества и интенсивности работы в соответствии с Положением о стимулирующих, компенсационных и иных выплатах сотрудникам.
- 4.12. Непосредственное управление лабораторией педагогических инноваций осуществляет заместитель директора по научно-методической работе в форме кураторства.

V. Информационная открытость и делопроизводство лаборатории педагогических инноваций

- 5.1. Информационная открытость лаборатории педагогических инноваций обеспечивается представлением результатов деятельности лаборатории на отдельной странице официального сайта школы «Учителям» http://shkola2.ouvlad.ru/for_teacher.
- 5.2. К документам, отражающим организацию деятельности лаборатории педагогических инноваций, относятся организационно-методические документы: программы (планы) работы, планы проведения методических мероприятий и их материалы, аналитические и иные материалы (далее – организационно-методические документы).
- 5.3. Организационно-методические документы лаборатории педагогических инноваций входят в общую систему делопроизводства школы по организации внутренней системы методической работы с кадрами.
- 5.4. Школа несет ответственность за хранение организационно-методические документы лаборатории педагогических инноваций в соответствии с Положением о делопроизводстве.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7.

Принято
на заседании педагогического совета
Протокол № от

Утверждено
Приказом директора школы
от _____ № ____

ПОЛОЖЕНИЕ О СЕТЕВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООБЩЕСТВЕ ПЕДАГОГОВ

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о сетевом профессиональном сообществе педагогов (далее – Положение) устанавливает цель, задачи, основные направления, состав, структуру, порядок создания и организацию деятельности сетевого профессионального сообщества педагогов (далее – Сообщество), создаваемого на базе МАОУ «Средняя общеобразовательная школ (далее – Школа).
- 1.2. Положение разработано в соответствии с компетенцией образовательной организации, установленной статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом мнения профсоюзного комитета работников Школы (протокол от _____ № __).
- 1.3. Сообщество является практико-ориентированной формой сопровождения профессионального роста педагогов в рамках внутренней системы методической работы с кадрами.
- 1.4. Сообщество создается в форме добровольного объединения педагогов, действующих на основе межшкольного сетевого взаимодействия по решению одной или нескольких актуальных проблем повышения своего профессионального уровня.
- 1.5. Школа поддерживает создание Сообщества и содействует его деятельности. Школа создает условия для функционирования Сообщества посредством предоставления материально-технических, информационно-методических, организационно-управленческих и прочих ресурсов.
- 1.6. Организация деятельности Сообщества обеспечивается нормами законодательства Российской Федерации, уставом, настоящим положением, иными локальными нормативными актами школы, регулирующими отношения в сфере образования.

II. Цель, задачи и основные направления деятельности профессионального сообщества педагогов

2.1. Целью Сообщества является сопровождение формирования, совершенствования и развития профессионального мастерства педагогов в процессе совместного освоения эффективных образовательных технологий и практик на основе самовыражения и самореализации педагогов.

2.2. Задачи Сообщества:

- Освоение новых и (или) эффективных образовательных технологий и практик.
- Обобщение и коллективная оценка педагогического опыта освоения новых и (или) эффективных образовательных технологий и практик.
- Поддержка инициативы, творчества и самовыражения педагогов в освоении новых и (или) эффективных образовательных технологий и практик.

2.3. Основные направления деятельности Сообщества:

- создание информационно-методического пространства для педагогов по использованию педагогических технологий и практик в образовательном процессе;
- организация совместной деятельности педагогов по освоению эффективных образовательных технологий и практик в условиях сетевого взаимодействия;
- совершенствование опыта самовыражения и самореализации педагогов в освоении новых и (или) эффективных образовательных технологий и практик.

III. Состав, структура, порядок создания и организации деятельности профессионального сообщества педагогов

3.1. Сообщество создается на добровольной основе по инициативе педагога (педагогов) Школы в заявительном порядке с обоснованием актуальности его создания для решения проблем профессионального роста педагогов.

3.2. Инициатива педагога (педагогов) о создании Сообщества рассматривается на заседании научно-методического (педагогического) совета Школы с последующим утверждением приказом руководителя Школы на основе положительной рекомендации научно-методического (педагогического) совета.

3.3. Сообщество считается созданным при наличии не менее ____ человек. Количественный состав членов Сообщества не ограничен.

3.4. Членом Сообщества может стать любой педагог Школы, а также иной общеобразовательной организации муниципальной системы образования город Владимир, разделяющий его цели, задачи, основные направления деятельности Сообщества и принимающий участие в его совместной деятельности.

- 3.5. В состав членов Сообщества могут входить также представители иных образовательных организаций профессионального образования, высшего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, обеспечивающие методическое сопровождение образовательной деятельности по направлению деятельности Сообщества.
- 3.6. В структуре Сообщества могут выделяться самостоятельные объединения - группы педагогов, отражающие специфику педагогической деятельности и (или) уровень квалификации педагогов.
- 3.7. Сообщество может создаваться с учетом профессиональных интересов и направленностей педагогов в различной организационной форме:
- стажировочная площадка (при ГОУ ДПО ВО «Владимирский институт развития образования» по реализации ФГОС общего образования);
 - клуб (молодых педагогов);
 - методический практикум (по острым вопросам предметного содержания);
 - и прочее.
- 3.8. В своей деятельности Сообщество использует различные продуктивные формы и средства совместной методической деятельности, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий:
- сетевой методический семинар;
 - сетевой методический практикум;
 - сетевой мастер-класс;
 - обсуждение в чате;
 - форум;
 - и прочее.

IV. Порядок управления профессиональным сообществом педагогов

- 4.1. Сообщество организует свою деятельность самостоятельно на принципах коллегиальности, самоуправления и согласованности действий с методическим (нучно-методическим) советом школы.
- 4.2. Общее руководство Сообществом осуществляет председатель (администратор).
- 4.3. Председатель Сообщества избирается членами Сообщества на первом заседании Сообщества из числа педагогов Школы – членов Сообщества, по инициативе которых создано Сообщество (администратор назначается руководителем Школы из числа педагогов Школы – членов Сообщества, по инициативе которых создано Сообщество)
- 4.4. Председатель (администратор) Сообщества избирается (или назначается руководителем Школы) на ___ года.

4.5. Кандидатура председателя (администратор) Сообщества согласуется с методическим (научно-методическим) советом Школы и утверждается приказом директора школы вместе с составом Сообщества.

4.6. Председатель (администратор) Сообщества:

- осуществляет общее руководство деятельностью Сообщества в соответствии с актуальными проблемами повышения профессионального уровня педагогов;
- разрабатывает программу (план) деятельности Сообщества (проведение методических мероприятий) в соответствии с заданием методического (научно-методического) совета на учебный год и (или) перспективу в случае требований документов стратегического плана (программы развития, программы инновационной деятельности);
- назначает модераторов по обеспечению связей с членами Сообщества по подготовке и проведению методических мероприятий;
- осуществляет связь с руководителем методического (научно-методического) совета Школы;
- осуществляет иные действия по обеспечению деятельности Сообщества.

4.7. В случае отсутствия председателя его функции осуществляет один из педагогов – членов Сообщества с его согласия.

4.8. Модератор Сообщества;

- обеспечивает связь с членами Сообщества по подготовке и проведению методических мероприятий;
- обеспечивает проведение методических мероприятий в рамках Сообщества;
- организует в рамках Сообщества совместный анализ, оценку и обобщение представленного в ходе проведения методических мероприятий педагогического опыта;
- представляет разработанные методические материалы деятельности Сообщества на рассмотрение методического (научно-методического) совета Школы;
- подготавливает и представляет предложения по совершенствованию деятельности Сообщества, о поощрении педагогов по результатам их участия в деятельности Сообщества;
- осуществляет иные действия по обеспечению деятельности Сообщества.

4.9. Члены Сообщества:

- участвуют в планировании работы Сообщества (проведение методических мероприятий) в соответствии с заданием методического (научно-методического) совета на учебный год;
- взаимодействуют с модератором и друг с другом в рамках деятельности Сообщества;
- организуют подготовку и проведение методических мероприятий в соответствии с планом работы Сообщества;
- представляют свой педагогический опыт на методических мероприятиях в соответствии с темой и формой мероприятия;

- участвуют в анализе, оценке и обобщении представленного в ходе проведения методических мероприятий педагогического опыта;
- участвуют в подготовке и представлении предложений по совершенствованию деятельности Сообщества, о поощрении педагогов по их участию в совместной деятельности Сообщества;
- осуществляет иные действия по обеспечению деятельности мастерской.

4.8. Члены Сообщества несут ответственность за:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение действия в рамках Сообщества;
- разглашение конфиденциальной информации о персональных данных членов Сообщества (адрес, телефон и другие данные из реальной жизни);
- иные действия, прямо или косвенно, создающие помехи в работе председателя (администратора) и модераторов.

4.9. Курирует деятельность Сообщества заместитель директора, обеспечивающий методическую работу с кадрами по распоряжению руководителя Школы.

V. Информационная открытость и делопроизводство профессионального сообщества педагогов

- 5.1. Сообщество может иметь на официальном сайте Школы http://shkola2.ouvlad.ru/for_teacher свою страницу для передачи информации членам Сообщества и представления материалов о своей деятельности.
- 5.2. Ведение страницы Сообщества осуществляется членом Сообщества - педагогом Школы, владеющим современными информационными технологиями и навыками работы в сети-Интернет.
- 5.3. К документам, отражающим организацию деятельности Сообщества, относятся организационно-методические документы: программы (планы) работы, планы проведения методических мероприятий и их материалы, аналитические и иные материалы (далее – организационно-методические документы).
- 5.4. Организационно-методические документы Сообщества входят в общую систему делопроизводства школы по организации внутренней системы методической работы с кадрами.
- 5.5. Школа несет ответственность за хранение организационно-методические документы Сообщества в соответствии с Положением о делопроизводстве.

**Анализ результатов реализации программы РИП
«Модель внутренней системы педагогического роста как фактора
повышения профессиональной компетенции педагогов»
(2017-2022 г.г.).**

Сост. **Белянина А.В.**, директор МАОУ «СОШ №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жуков», **Малеева М.А.**, заместитель директора МАОУ «СОШ №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жуков», руководитель РИП от образовательной организации.

- Владимир: 2022 – 52 с.