

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

## **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.)**

г. Владимир  
2022 г.

**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. **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 – 62 с.**

### **Рецензенты:**

Особенности модели внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов представляет собой инновационный опыт коллектива МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова» г.Владимир по отработке технологии сопровождения профессионального роста педагога. Материалы разработаны в ходе реализации программы инновационной деятельности по теме «Модель внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов».

Материалы могут быть использованы в массовой практике других общеобразовательных школ.

## Содержание

<b>Введение .....</b>	<b>5</b>
<b>Особенности модели внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов .....</b>	<b>7</b>
<b>Приложения</b>	
<b>Приложение 1. Концепция модели внутренней системы педагогического роста .....</b>	<b>24</b>
<b>Приложение 2. Нормативные правовые акты, разработанные в рамках модели внутренней системы педагогического роста .....</b>	<b>44</b>

© Авторы, 2022



## Введение

Особенности модели внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов представляет собой результаты инновационной деятельности коллектива МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза И.Е. Жукова» г.Владимир по отработке технологии сопровождения профессионального роста педагога.

Модель внутренней системы педагогического роста раскрывает по-новому назначение внутренней системы методической работы с кадрами, которое на современном этапе должно обеспечивать сопровождение профессионального роста педагогов на основе обогащения его профессионального мастерства посредством освоения методического инструментария (образовательных технологий и практик).

Модель внутренней системы педагогического роста как системное образование обеспечивает *методическое сопровождение профессионального роста педагога* на основе индивидуально-дифференцированного подхода через:

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

Для осмысления и представления модели внутренней системы профессионального роста педагогов как новообразования в методической работе с кадрами в ней выделены взаимосвязанные компоненты: *организационный, содержательный, деятельностный и управленческий*.

*Организационный компонент модели* включает в себя организационную структуру внутренней системы педагогического роста – новые структурные единицы и связи, которые определяются новой целью *методического сопровождения профессионального роста педагога*.

*Содержательный компонент модели* раскрывает особенности содержания деятельности новых структурных единиц методической работы с кадрами на школьном уровне - ее практическую направленность, т.е. освоение и отработку педагогами методического инструментария (технологий, техник, практик, приемов).

*Деятельностный компонент модели* включает *практико-ориентированные формы работы с кадрами*, используемые новыми структурными единицами в рамках технологии сопровождения профессионального роста. В рамках реализации Программы РИП они были названы *методические практики*.

*Управленческий компонент* модели напрямую затрагивает основы системы управления, сложившейся в школе: распределение должностных обязанностей на уровне управленческой команды, привлечение опытных педагогов и делегирование им полномочий по осуществлению функций сопровождения профессионального роста педагогов (руководство структурными единицами).

Описание особенностей модели внутренней системы педагогического роста осуществляется по следующим вопросам:

1. Основные подходы к построению модели внутренней системы педагогического роста как фактора повышения профессиональной компетенции педагогов.
2. Основные особенности отдельных компонентов модели внутренней системы педагогического роста.
3. Практическая значимость построения модели внутренней системы педагогического роста.
4. Условия жизнеспособности модели внутренней системы педагогического роста и перспективы ее развития.

## 1. Основные подходы к построению модели внутренней системы педагогического роста

Концептуальная идея обновления модели внутренней системы методической работы с кадрами строилась с опорой на основные положения методического сопровождения профессионального роста педагогов, как процесса, направленного на непрерывное развитие педагога в профессии с участием самого педагога (Приложение 1. Концепция модели внутренней системы педагогического роста).

Опираясь на системность и целостность методического сопровождения педагогического роста педагогов, можно выделить *основные направления функционирования* внутренней системы методической работы с кадрами:

- 1) *информационно-инструктивное сопровождение профессионального роста* - углубление знаний и представлений по вопросам организации, осуществления и сопровождения образовательной деятельности, взаимодействия с участниками образовательных отношений;
- 2) *практико-технологическое сопровождение профессионального роста* - отработка новых образовательных практик и технологий осуществления образовательной деятельности, практик взаимодействия с участниками образовательных отношений;
- 3) *экспертно-аналитическое сопровождение профессионального роста* - внутренняя экспертиза и оценка результатов опыта применения и разработки новых практик и технологий осуществления образовательной деятельности, практик взаимодействия с участниками образовательных отношений;
- 4) *опытно-инновационное сопровождение профессионального роста* - обобщение опыта применения образовательных практик и технологий осуществления образовательной деятельности, практик взаимодействия с участниками образовательных отношений и разработка на их основе новых практик и технологий.

Традиционно в методическом сопровождении педагогического роста педагогов в Школе акцент делается на *информационно-инструктивном* и *опытно-инновационном сопровождении*. Первое связано с доведением до педагогов необходимой методической информации (методических рекомендаций), единой для всех педагогов (предметные МО). Второе связано с управлением внедрения новых компонентов образования (в частности, перехода на ФГОС общего образования) (создание целевых творческих групп по направлениям инновационной деятельности).

Обновление модели внутренней системы методической работы с кадрами коснулось усиления *практико-технологического* и *экспертно-аналитического сопровождения профессионального роста педагогов*, проводимого с участием опытных педагогов Школы, достигших уровня: «педагог-мастер»; «педагог-методист», «педагог-наставник».

Поэтому основным назначением внутренней системы методической работы с кадрами должно стать обеспечение сопровождения

профессионального роста педагогов на основе обогащения его профессионального мастерства посредством освоения методического инструментария (образовательных технологий и практик).

*Методологическую основу* обновления модели внутренней системы методической работы с кадрами составили теоретические разработки отечественных ученых по основам управления педагогическими системами, организации методической работы, концепции дополнительного профессионального образования педагогов.

Новизна разрабатываемой модели внутренней системы методической работы с кадрами заключается в использовании уровневого/дифференцированного подхода в сопровождении профессионального роста педагогов, преимущества которого очевидны (Приложение 1.).

Во-первых, уровневый подход позволяет выявить динамику *профессионального мастерства (формирование, становление, совершенствование, развитие)*, как отражения качества выполнения трудовых функций педагогом.

Во-вторых, уровневый подход позволяет условно проследить продвижение педагога *по этапам педагогического роста: «педагог» - «педагог-мастер» - «педагог-методист» - «педагог-наставник».*

В-третьих, уровневый подход позволяет задавать *вектор развития профессионального мастерства педагога (педагогического роста) в «зоне ближайшего развития».*

*Примечание.*

Уровневая/дифференцированная модель внутренней системы методической работы с кадрами закладывалась с прогностической направленностью с учетом новых подходов, заложенных к разработке модели горизонтально-вертикальной карьеры учительского роста, вводящей новые педагогические должности.<sup>1</sup>

Однако за период реализации Программы РИП они так и не нашли практического воплощения в общеобразовательных школах Российской Федерации, более того, новая номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций не содержит перечня новых педагогических должностей для «учителя».<sup>2</sup>

---

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

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» <https://demo.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=vs1l4w&base=LAW&n=410073&dst=100009&field=134#kq8jvySOcz1JUhwg1>



Наименования этапов педагогического роста 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.

Исходной позицией обновленной модели является тот факт, что сопровождение профессионального роста педагогов является *интерактивным процессом*. Участниками-субъектами его становятся не только опытные педагоги, обеспечивающие сопровождение профессионального роста педагогов, но и сами педагоги, заинтересованные в своем профессиональном росте.

Модель внутренней системы профессионального роста педагогов является составной частью (подсистемой) внутренней системы методической работы с кадрами. Она дополняет сложившуюся систему методической работы, оптимизирует ее деятельность и в целом обновляет внутреннюю систему методической работы с кадрами (Приложение 1. Схема 1).

*Основные условия* обеспечения методического сопровождения профессионального роста педагога на основе индивидуально-дифференцированного подхода:

- 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 особенности отдельных компонентов внутренней модели педагогического роста

Для осмысления и представления новообразования внутренней системы методической работы с кадрами – модели профессионального роста педагогов - в ней выделены взаимосвязанные компоненты: *организационный, содержательный, деятельностный, управленческий*.

### 2.1 Организационный компонент модели (структурные новообразования, связи между ними)

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

*Организационная структура* – это совокупность структурных единиц практико-ориентированной направленности и связей между ними, позволяющих адресно реагировать на различные потребности и запросы педагогов в рамках своего профессионального роста при решении как общих, так и частных методических проблем обеспечения качества образования.

Привязка к уровневой оценке *профессионального мастерства* позволила создать в организационной структуре внутренней системы педагогической работы с кадрами новые структурные единицы - целевые группы педагогов, уровневой/дифференцированной направленности.

В рамках реализации Программы РИП были созданы (Приложение 1):

- *мастерская педагогического опыта* – группа, ориентированная на формирование и становление профессионального мастерства педагогов;
- *педагогический консалтинг* – группа, ориентированный на совершенствование профессионального мастерства педагогов;
- *лаборатория педагогических инноваций* – группа, ориентированная на развитие профессионального мастерства педагогов.

Новые структурные единицы отличаются рядом особенностей от традиционных предметных МО:

- 1) назначением – *сопровождением профессионального роста педагогов разного уровня их профессионального мастерства;*
- 2) адресной направленностью – *для педагогов (учителей разных специальностей, педагогов дополнительного образования) без учета специфики учебного предмета;*
- 3) целевой установкой – *повышением профессионального мастерства с учетом выбора педагогом вектора педагогического роста;*
- 4) содержанием деятельности – *методическими практиками по отработке методического инструментария (образовательных технологий, практик, приемов).*

Каждая структурная единица представляет собой объединение опытных педагогов Школы, организующих методическую работу с педагогами Школы с учетом назначения и адресной направленности структурной единицы (Таблица 2).

Таблица 2.

**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	<b>Димакова Ольга Николаевна</b> , учитель математики, высшая квалификационная категория
2.	Педагогический консалтинг	3	<b>Люльчук Татьяна Владимировна</b> , учитель химии, высшая квалификационная категория
3.	Лаборатория педагогических инноваций	4	<b>Советова Снежанна Владимировна</b> , учитель экономики и технологии, высшая квалификационная категория

Порядок формирования и функционирования новых структурных единиц регламентируется разработанными в рамках реализации Программы нормативными правовыми актами (Приложение 2.):

- *Положением о мастерской педагогического опыта,*
- *Положением о педагогическом консалтинге,*
- *Положением о лаборатории педагогических инноваций,*
- *Положением о сетевом профессиональном сообществе педагогов.*

**2.2 Содержательный компонент модели (программы, модули)**

Содержание деятельности новых структурных единиц определяется особенностями методической работы с кадрами на школьном уровне, связанной с ее практической направленностью, т.е. освоением и отработкой педагогами технологий, техник, практик (далее - методического инструментария).

Поэтому содержание деятельности новых структурных единиц задается следующими требованиями:

- 1) *целевыми установками* - совершенствованием/развитием опыта использования методического инструментария;
- 2) *условиями организации* - реальной практикой применения методического инструментария при обеспечении образовательного процесса;
- 3) *результатом реализации* – приобретением практического опыта применения методического инструментария.

В ходе реализации Программы РИП содержание новых структурных единиц нашло отражение в форме *практико-ориентированного модуля*, состоящего из трех компонентов: *мотивационного, практического и рефлексивного*. Законченность модуля говорит о том, что участники методической практики должны не только удовлетворить свои потребности в познавательной плоскости относительно рассматриваемого методического инструментария, но и попробовать реализовать себя в практической плоскости, показав свой обновленный опыт применения методического инструментария.

Уровневая дифференциация *практико-ориентированного модуля* проявляется преимущественно в формировании практического компонента модуля с учетом уровня развития профессионального мастерства педагогов (этапа педагогического роста).

Сопровождение педагогического роста на основе индивидуально-дифференцированного подхода обеспечивается ориентированностью на совершенствование/развитие опыта использования педагогами методического инструментария путем преодоления профессиональных затруднений (дефицитов).

В рамках реализации Программы РИП была разработана и апробирована диагностика, позволяющая выявлять профессиональное мастерство и профессиональные затруднения (дефициты) педагогов. Таким образом, содержание *практико-ориентированного модуля* задается теми проблемами, которые выявлены в ходе диагностики и отражены в карте профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов.

*Примечание:*

Диагностика проводилась путем самооценки педагогами (учителями) уровня своего профессионального мастерства и профессиональных затруднений (дефицитов) на основе заполнения карты профессиональных затруднений (дефицитов) в организации обучения и воспитания обучающихся (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.).

Карта профессиональных затруднений (дефицитов) педагога разработана в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»<sup>3</sup> с учетом сложившейся практики и методических рекомендаций. Карта включает набор профессиональных умений и трудовых действий, составляющих основу профессиональной деятельности педагога (в частности, учителя) по двум основным *общепедагогическим функциям: Обучение 3.1.1 и Воспитательная деятельность 3.1.2.*

---

<sup>3</sup> Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) утвержден приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550).

Выявленные наиболее дефицитные профессиональные умения (компетенции) и трудовые действия педагогов по общепедагогическим функциям являются основанием для планирования методической работы по сопровождению педагогического роста. Так детализация профессиональных затруднений (дефицитов) на уровне умений и перевод их в трудовые действия являются предметом:

- 1) разработки практико-ориентированных методических модулей структурными единицами;
- 2) разработки планов проведения методических практик структурными единицами;
- 3) включения практико-ориентированных модулей/методических практик в индивидуальный маршрут профессионального роста педагога.

Так в ходе проведенного исследования по оценке профессионального мастерства и профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов в организации и осуществлении учебной и воспитательной деятельности учащихся был выделен ряд проблемных вопросов по методическому обеспечению образовательной деятельности учащихся (соответственно затруднений (дефицитов) педагогов на уровне трудовых умений, действий).

Примечание:

Профессиональные затруднения (дефициты) педагогов, выявленные в ходе исследования (Раздел. Диагностика профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов в организации образовательной деятельности учащихся):

- 1) По обеспечению целостности и гибкости в организации образовательной деятельности – *затруднения (дефициты) в реализации системно-деятельностного подхода в организации учебной и воспитательной деятельности учащихся.*
- 2) По обеспечению новых форм организации образовательной деятельности учащихся - *затруднения (дефициты) в совершенствовании урочной деятельности за счет организации внеурочной и воспитательной деятельности, в т.ч. в сетевой форме.*
- 3) По обеспечению индивидуализированного образования - *затруднения (дефициты) в организации психолого-педагогического сопровождения индивидуальной образовательной деятельности учащихся.*
- 4) По обеспечению инклюзивного образования - *затруднения (дефициты) в обучении учащихся с особыми образовательными потребностями.*

На основании выявленных профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов в организации образовательной деятельности учащихся структурными единицами с целью овладения методическим инструментарием были разработаны методические модули и дифференцированные методические практики (Кейс-папка методических рекомендаций «Новые методические практики в условиях сопровождения профессионального роста педагогов». Приложение 1. Примеры методических практик по ликвидации профессиональных затруднений (дефицитов) учителей).

## 2.3 Деятельностный компонент модели (технологии, организационные формы, практики)

Основу деятельностного компонента модели педагогического роста составляют практико-ориентированные формы работы с кадрами, используемые новыми структурными единицами в рамках технологии сопровождения профессионального роста. В рамках реализации Программы РИП они были названы *методические практики*.

*Методические практики* представляют собой практико-ориентированные формы по отработке методического инструментария (образовательных технологий, практик, приемов) с учетом профессиональных потребностей и запросов педагогов.

Особенности методических практик:

- 1) *практическая значимость* – обеспечение практической помощи и поддержки педагогам в процессе их профессионального роста (проба сил);
- 2) *гибкость* – обеспечение учета профессиональных потребностей и запросов педагогов на основе *свободы выбора* способов, средств решения методической проблемы;
- 3) *интерактивность* – проявление активности педагогов в оценке и совершенствовании, как своего профессионального опыта, так и опыта других педагогов и всего коллектива в целом.

Интерактивность методических практик реализуется дифференцированно с учетом целевой установки в зависимости от уровня профессионального мастерства (этапа профессионального роста педагогов).

В ходе реализации программы РИП вновь созданными структурными единицами внутренней системы работы с кадрами был отработан ряд инновационных форм методических практик (Таблица 3).

Таблица 3.

### 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> ,

Описание инновационных форм методических практик представлено в кейс-папке (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.)

Апробация инновационных методических практик проходила в рамках методических мероприятий, проводимых в Школе для педагогов. 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 4).

Таблица 4.

**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>

*Технологический аспект* сопровождения профессионального роста педагогов связан с разработкой и реализацией индивидуальных маршрутов роста педагогического мастерства педагога (далее - ИМ РПМ). Индивидуально-дифференцированный подход проявляется в определении набора методических мероприятий, в т.ч. на базе новых структурных единиц с учетом выбора вектора профессионализации: «педагог», «педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник».

Основные отличия разработанной модели ИМ РПМ от существующих в методической практике форм планирования профессионального роста (плана по самообразованию, программы профессионального развития и др.):

- 1) представляет собой *методический проект* педагога;
- 2) проектируется *на основе самодиагностики* профессионального мастерства и выявления профессиональных затруднений (дефицитов);
- 3) реализуется преимущественно *в деятельностной форме*;
- 4) направлен *на обогащение индивидуального опыта педагога*, конечной целью которого является самореализация педагога.

Структура апробируемой модели ИМ РПМ отражает форму методического проекта как замысла в продвижении педагога по этапам

профессионализации и имеет следующие основные разделы: *целевой, содержательный и оценочный* (Приложение).

I *Целевой раздел* включает сведения о педагоге, об особенностях его профессионального профиля, профессионального замысла и актуализацию проблемы профессионального роста.

II *Содержательный раздел* включает информацию о ближайшей цели и задачах профессионального роста педагога и основные действия по их реализации (дорожная карта индивидуального маршрута).

III *Оценочный раздел* включает оценку текущих по годам и общих результатов реализации маршрута в форме отметки о выполнении в дорожной карте индивидуального маршрута и саморефлексии.

Выбор вектора индивидуального маршрута определяется зоной ближайшего развития педагога с учетом его возможностей и потребностей. Вектор индивидуального маршрута представлен в соответствии с концепцией, разработанной в рамках РИП: «педагог», «педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник».

Основу дорожной карты составляют действия по ликвидации профессиональных затруднений (дефицитов) педагога, которые содержатся в карте профессиональных затруднений (дефицитов). Карта профессиональных затруднений (дефицитов) заполняется по результатам диагностики и содержит также рекомендации по их ликвидации, включая потенциал структурных единиц внутренней системы работы с кадрами.

В зависимости от объема профессиональных затруднений (дефицитов) сроки реализации поставленных задач могут варьировать от 1 до 3 лет.

## **2.4      Управленческий компонент модели** *(формы управления, координация деятельности)*

Обновление системы методической работы с кадрами в Школе напрямую затрагивает основы системы управления, сложившейся в школе: распределение должностных обязанностей на уровне управленческой команды, привлечение опытных педагогов и делегирование им полномочий по осуществлению функций сопровождения профессионального роста педагогов (руководство структурными единицами).

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

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

Кроме того, управленческий компонент модели вытекает из необходимости управления процессом сопровождения профессионального



роста педагога. Управление как регулирование и упорядочение деятельности в условиях сопровождения строится на субъект-субъектной основе между сопровождающими и сопровождаемыми и включает такие элементы, как выбор, договоренность (согласованность), ответственность.

В управленческом компоненте сопровождения профессионального роста педагога можно выделить *внешний* и *внутренний уровни управления*.

*Внешний уровень управления* – это взаимодействие созданных структурных единиц внутренней системы методической работы с кадрами с педагогами.

Внешний уровень представлен организационной структурой управления методической работой с кадрами, действующей на принципах коллегиальности и самоуправления. Принцип коллегиальности осуществляется через деятельность *научно-методического совета* – совещательного коллегиального органа управления, принцип самоуправления – через *деятельность структурных единиц*, как объединений педагогов (предметные МО, новые структурные единицы).

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 состав педагогов структурных единиц методической работы с кадрами;
- согласовывал планы структурных единиц на учебный год;
- заслушивает 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;
- комплектовали педагогами структурные единицы методической работы с кадрами;
- осуществляли непосредственное проведение методических мероприятий для педагогов Школы;
- взаимодействовали с иными структурными единицами методической работы с кадрами, в т.ч. с информационно-библиотечным центром по вопросам информационно-методического обеспечения своей деятельности;

— представляли результаты своей деятельности в научно-методический совет, в т.ч. по выполнению технического задания в рамках программы инновационной деятельности.

В рамках реализации Программы РИП было закреплено курирование новых структурных единиц в лице директора, заместителей директора Школы.

Механизм управления методической работой с кадрами на внешнем уровне закреплён документами разного вида и уровня, регламентирующими действия органов управления с педагогами. 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 временных и информационно-методических ресурсов внутренней системы методической работой с кадрами используется внутренняя локальная сеть Школы для накопления и передачи информации, в т.ч. требующей коллективного обсуждения при принятии решений.

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

*Внутренний уровень управления* – это самоуправление, выраженное в самостоятельных действиях педагога по проектированию и реализации ИМ ПРП.

В отличие от коллегиального управления, закреплённого рядом документов, механизм самоуправления выбирается и осуществляется педагогом самостоятельно. Вспомогательную роль в этом играют разработанные в помощь педагогу документы рекомендательного плана по заполнению форм документов (методического модуля, ИМ ПРП и пр.).

Основу самоуправления профессиональным ростом составляет ИМ ПРП, который проектируется достаточно детально и реализуется педагогом пошагово с учетом возможной корректировки.

### 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;
- 2) разработкой содержательных методических модулей и дифференцированных методических практик сопровождения педагогического роста педагогов;
- 3) накоплением опыта проектирования индивидуальных маршрутов роста профессионального мастерства педагогов;
- 4) положительной динамикой профессионального роста педагогов (динамика по результатам аттестации педагогических кадров).

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	<b>Особенности модели 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 – 62 с.</b>
2	Описание диагностики профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов школы в организации обучения и воспитания обучающихся	<b>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.</b>
3	Методические рекомендации по проектированию индивидуального маршрута роста педагогического мастерства (структура, этапы и содержание индивидуальных маршрутов)	<b>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.</b>

4	Банк инновационных методических разработок по работе с кадрами	<b>Кейс-папка методических рекомендаций «Новые методические практики в условиях сопровождения профессионального роста педагогов» /</b> 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	<b>Приложение 2. Положения (о структурных единицах):</b> — о мастерской педагогического опыта, — о педагогическом консалтинге, — о лаборатории педагогических инноваций, — о сетевом педагогическом сообществе

#### **4. Условия жизнеспособности модели внутренней системы педагогического роста**

##### **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.

*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»*);
- 6) 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 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)

**КОНЦЕПЦИЯ  
МОДЕЛИ ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА**

**Основные подходы к построению модели внутренней системы  
педагогического роста**

Необходимость обновления модели внутренней системы методической работы с кадрами обусловлена потребностью методического сопровождения профессионального роста педагогов в условиях кардинальных изменений, происходящих в связи с реформированием системы образования в Российской Федерации.

*Методическое сопровождение профессионального роста педагога – это научно обоснованный способ взаимодействия сопровождающего (наставника, опытного специалиста) и сопровождаемого (педагога), направленный на непрерывное развитие педагога в профессии, обусловленный количественными и качественными, содержательными и структурными преобразованиями личности педагога, что ведет к поступательному восхождению в профессии (Кирдянкина С.В.).<sup>4</sup>*

Результатом сопровождения профессионального роста должно стать не только формирование профессионально важных качеств личности педагога, овладение комплексом необходимых компетенций, обеспечивающих качество педагогической деятельности, но и формирование мотивационно-ценностного и оценочного отношения педагога к своей профессиональной деятельности и результатам личностной и профессиональной самореализации (Васютенкова И.В.).<sup>5</sup>

Системность и целостность методического сопровождения педагогического роста педагогов позволяет выделить в этом процессе 4 основные направления, которые так или иначе должны отражаться в функционировании внутренней системы методической работы с кадрами:

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

---

<sup>4</sup> Кирдянкина С.В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста учителя. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата педагогических наук. 13.00.08 – теория и методика профессионального образования. <http://disus.ru/r-pedagogika/411001-1-nauchno-metodicheskoe-soprovozhdenie-professionalnogo-rosta-uchitelya.php>

<sup>5</sup>Васютенкова И.В. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога в системе постдипломного образования. [https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/174/vasyutenkova\\_174\\_141\\_148.pdf](https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/174/vasyutenkova_174_141_148.pdf)



- 2) *практико-технологическое сопровождение профессионального роста* - отработка новых образовательных практик и технологий осуществления образовательной деятельности, практик взаимодействия с участниками образовательных отношений;
- 3) *экспертно-аналитическое сопровождение профессионального роста* - внутренняя экспертиза и оценка результатов опыта применения и разработки новых практик и технологий осуществления образовательной деятельности, практик взаимодействия с участниками образовательных отношений;
- 4) *опытно-инновационное сопровождение профессионального роста* - обобщение опыта применения образовательных практик и технологий осуществления образовательной деятельности, практик взаимодействия с участниками образовательных отношений и разработка на их основе новых практик и технологий.

Традиционно в методическом сопровождении педагогического роста педагогов в Школе акцент делается на *информационно-инструктивном* и *опытно-инновационном сопровождении*. Первое связано с доведением до педагогов необходимой методической информации (методических рекомендаций), единой для всех педагогов (предметные МО). Второе связано с управлением внедрения новых компонентов образования (в частности, перехода на ФГОС общего образования) (создание целевых творческих групп по направлениям инновационной деятельности).

Обновление модели внутренней системы методической работы с кадрами коснулось усиления *практико-технологического* и *экспертно-аналитического сопровождения профессионального роста педагогов*, проводимого с участием опытных педагогов Школы, достигших уровня: «педагог-мастер»; «педагог-методист», «педагог-наставник».

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

- 1) основы управления педагогическими системами (В.П. Беспалько, Ю.В. Васильев, Б.И. Канаев, Ю.А. Конаржевский, В.Ю. Кричевский, Б.А. Куган, В.С. Лазарев, А.А. Орлов, М.М. Поташник, В.П. Симонов, П.И. Третьяков и др.);
- 2) теоретические основы методической работы (С.Г. Ворошилов, В.И. Загвязинский, Н.Д. Иванов, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, В.М. Лизинский, Е.Н. Линчинская, И.В. Немова, М. М Поташник, А.П. Ситник, Н.А. Скворцова, В.И. Дружинин, И.В. Никишина и др.);
- 3) концепции дополнительного профессионального образования педагогов (В.Г. Воронцова, Т.А. Каплунович, А.Е. Марон, Е.А. Маркова, Э.М. Никитин, Г.А. Федотова, Н.М. Чегодаев, Р.М. Шерайзина и др.).

Новизна разрабатываемой модели внутренней системы методической работы с кадрами заключается в использовании *уровневого/дифференцированного* подхода в сопровождении профессионального роста педагогов.

Преимущества **уровневого/дифференцированного** подхода в сопровождении профессионального роста педагогов:

Во-первых, **уровневый** подход позволяет выявить динамику профессионального мастерства (формирование, становление, совершенствование, развитие), как отражения качества выполнения трудовых функций педагогом.

Во-вторых, **уровневый** подход позволяет условно проследить продвижение педагога по этапам педагогического роста: «педагог» - «педагог-мастер» - «педагог-методист» - «педагог-наставник».

В-третьих, **уровневый** подход позволяет задавать вектор развития профессионального мастерства педагога (педагогического роста) в «зоне ближайшего развития» (Таблица 1).

Таблица 1.

### Этапы педагогического роста педагога

№ п/п	Этапы педагогического роста	Основные характеристики
1	«Педагог»	<i>формирование профессионального мастерства:</i> освоение общих и частных образовательных практик (педагогических техник и технологий), позволяющих реализовывать рабочие программы в соответствии с утвержденной образовательной программой школы; участие в методических мероприятиях информационно-инструктивного и практико-технологического плана;
2	«Педагог-мастер»	<i>становление профессионального мастерства:</i> приобретение опыта обобщения собственного опыта владения педагогическими техниками и технологиями, позволяющими результативно реализовывать рабочие программы в соответствии с утвержденной образовательной программой, разработки образовательных практик с учетом особых образовательных потребностей участников образовательных отношений; участие в методических мероприятиях информационно-инструктивного и практико-технологического плана;
3	«Педагог-методист»	<i>совершенствование профессионального мастерства:</i> приобретение опыта выявления эффективных образовательных практик при реализации образовательных программ, проектирования образовательных программ с учетом особых образовательных потребностей участников образовательных отношений; участие в методических мероприятиях информационно-инструктивного, практико-технологического, опытно-разработческого плана;
4	«Педагог-наставник»	<i>развитие профессионального мастерства:</i> приобретение опыта передачи опыта использования эффективных образовательных практик при реализации образовательных программ, проектирования образовательных программ в условиях координации действий участников

		образовательных отношений; участие в методических мероприятиях информационно-инструктивного, практико-технологического, опытно-разработческого, экспертно-аналитического плана.
--	--	---

*Примечание.*

Уровневая/дифференцированная модель внутренней системы методической работы с кадрами закладывалась с прогностической направленностью с учетом новых подходов, заложенных к разработке модели горизонтально-вертикальной карьеры учительского роста, вводящей новые педагогические должности.<sup>6</sup>

Однако за период реализации Программы РИП они так и не нашли практического воплощения в общеобразовательных школах Российской Федерации, более того, новая номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций не содержит перечня новых педагогических должностей для «учителя».<sup>7</sup>

Исходной позицией обновления модели является тот факт, что сопровождение профессионального роста педагогов является *интерактивным процессом*. Участниками-субъектами его становятся не только опытные педагоги, обеспечивающие сопровождение профессионального роста педагогов, но и сами педагоги, заинтересованные в своем профессиональном росте.

Для обновления модели внутренней системы методической работы с кадрами по сопровождению профессионального роста педагогов были выбраны основополагающие принципы:

- 1) *системность* – обеспечение системного подхода в развитии профессионального мастерства педагогов;
- 2) *вариативность* – проектирование вариативных маршрутов педагогического роста с учетом затруднений (дефицитов) педагогов;
- 3) *дополнительность* – обеспечение интеграции дополнительного профессионального образования педагогов и методической работы с кадрами в развитии профессиональных компетенций педагогов;
- 4) *адресность* – ориентированность на индивидуальные профессиональные запросы и потребности педагогов в накоплении и совершенствовании своего профессионального опыта;

<sup>6</sup> Проект профессионального стандарта педагога (состав обобщенных трудовых функций, трудовых функций и перечень трудовых действий в соответствии с Национальной системой учительского роста) [http://xn--80aaaoadbi1frhmjpf.xn--p1ai/view\\_3/index.html?page=1](http://xn--80aaaoadbi1frhmjpf.xn--p1ai/view_3/index.html?page=1)

<sup>7</sup> Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» <https://demo.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=vs1l4w&base=LAW&n=410073&dst=100009&field=134#kq8jvySOcz1JUhgw1>

- 5) *профессиональная активность* – опора на инициативу педагогов в сопровождении его профессионального роста;
- 6) *открытость* – использование в методической работе с кадрами потенциала внешней подсистемы методического пространства (организаций дополнительного профессионального образования, организаций профессионального образования), сетевых профессиональных сообществ педагогов;
- 7) *социальное партнерство* – организация методической работы в условиях совместно-разделенной деятельности, в том числе с участием партнеров сетевого взаимодействия.

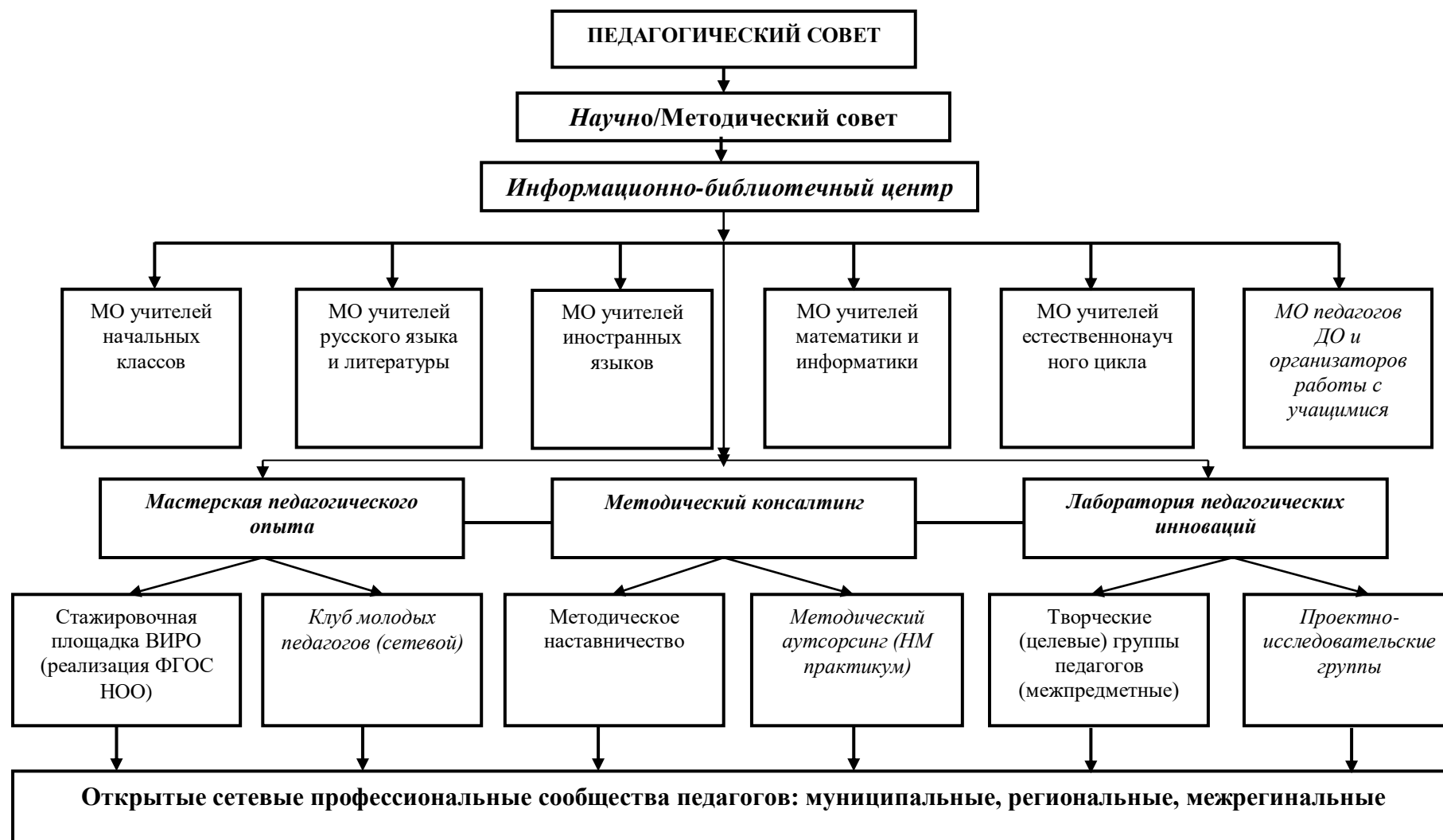
Модель внутренней системы профессионального роста педагогов является составной частью (подсистемой) внутренней системы методической работы с кадрами. Она дополняет сложившуюся систему, оптимизирует ее деятельность и в целом обновляет внутреннюю систему методической работы с кадрами.

*Основные условия* обеспечения методического сопровождения профессионального роста педагога на основе индивидуально-дифференцированного подхода:

- 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.

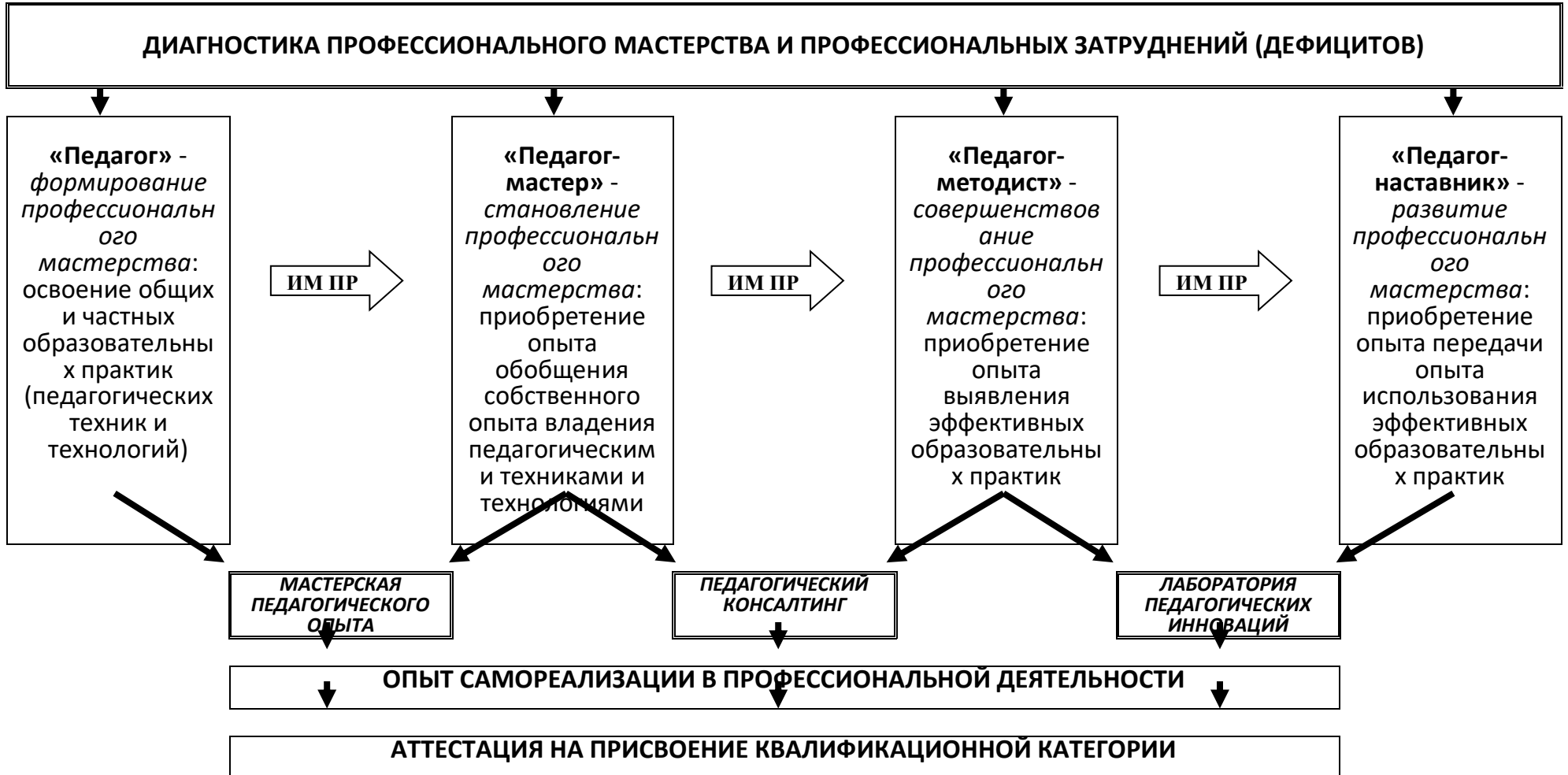
Схема 1.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С КАДРАМИ



**Примечание:** Курсивом выделены новые или реорганизованные структурные единицы внутренней системы методической работы с кадрами.

**МОДЕЛЬ ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА**



## **Основные особенности отдельных компонентов модели внутренней системы педагогического роста**

Для осмысления и представления новообразования внутренней системы методической работы с кадрами – модели профессионального роста педагогов - в ней выделены взаимосвязанные компоненты: *организационный, содержательный, деятельностный, управленческий.*

### **I. Организационный компонент модели (структурные новообразования, связи между ними)**

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

*Организационная структура* – это совокупность структурных единиц практико-ориентированной направленности и связей между ними, позволяющих адресно реагировать на различные потребности и запросы педагогов в рамках своего профессионального роста при решении как общих, так и частных методических проблем обеспечения качества образования.

Привязка к уровневой оценке *профессионального мастерства* позволила создать в организационной структуре внутренней системы педагогической работы с кадрами новые структурные единицы - целевые группы педагогов, уровневой/дифференцированной направленности.

В рамках реализации Программы РИП были созданы (Таблица 1):

- *мастерская педагогического опыта* – группа, ориентированная на формирование и становление профессионального мастерства педагогов;
- *педагогический консалтинг* – группа, ориентированный на совершенствование профессионального мастерства педагогов;
- *лаборатория педагогических инноваций* – группа, ориентированная на развитие профессионального мастерства педагогов.

Порядок формирования и функционирования новых структурных единиц регламентируется разработанными в рамках реализации Программы нормативными правовыми актами (Приложение 2):

- *Положением о мастерской педагогического опыта,*
- *Положением о педагогическом консалтинге,*
- *Положением о лаборатории педагогических инноваций,*
- *Положением о сетевом профессиональном сообществе педагогов.*

**ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ СТРУКТУРНЫЕ ЕДИНИЦЫ  
ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА**

**«Мастерская педагогического опыта»**

1.	<b>Назначение структурного объединения</b>	<i>практико-технологическое сопровождение профессионального роста</i>
2.	<b>Адресная направленность</b>	педагоги, реализующие маршрут формирования и становления профессионального мастерства: молодые специалисты и опытные педагоги, осваивающие новые образовательные технологии и практики
3.	<b>Состав участников</b>	«педагоги-мастера», успешно реализующие свои маршруты профессионального роста и передающие свой профессиональный опыт другим педагогам
4.	<b>Цель</b> (с учетом адресной направленности)	Сопровождение формирования и совершенствования профессионального мастерства педагогов на основе передачи опыта использования эффективных образовательных технологий и практик
5.	<b>Задачи</b> (с учетом адресной направленности)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание помощи педагогам в освоении новых и/или эффективных образовательных технологий и практик.</li> <li>2. Поддержка инициативы и творчества педагогов в освоении передового педагогического опыта.</li> </ol>
6.	<b>Направления методической работы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— совершенствование опыта планирования занятия (урочного, внеурочного);</li> <li>— совершенствование опыта использования педагогических технологий и практик в образовательном процессе;</li> <li>— совершенствование техники организации работы с учащимися и иными участниками образовательных отношений</li> </ul>
7.	<b>Методические практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— открытый урок/занятие;</li> <li>— круглый стол;</li> <li>— презентация практического опыта (применение техники, технологии, практики);</li> <li>— мастер-класс;</li> <li>— <i>мастерская педагога-мастера,</i></li> <li>— <i>коллективная мастерская</i></li> </ul>
8.	<b>Управление деятельностью</b> (руководство, курирование, подотчетность,	<ul style="list-style-type: none"> <li>— руководитель, назначаемый НМС;</li> <li>— заместитель директора по УВР;</li> <li>— научно-методический совет;</li> <li>— связь с информационно-библиотечным</li> </ul>



взаимосвязь с другими структурами)	центром
------------------------------------	---------

**«Методический консалтинг»**

1.	<b>Назначение структурного объединения</b>	<i>экспертно-аналитическое сопровождение профессионального роста</i>
2.	<b>Адресная направленность</b>	педагоги, реализующие маршрут совершенствования профессионального мастерства и имеющие проблемы в развитии своего профессионального потенциала
3.	<b>Состав участников</b>	«педагоги-наставники», имеющие опыт наставничества и координации действий между участниками образовательных отношений по отдельным вопросам организации образовательной деятельности;
4.	<b>Цель (с учетом адресной направленности)</b>	Оказание консультативной (методической и практической) помощи педагогам в совершенствовании своего профессионального и его представления на различных уровнях
5.	<b>Задачи (с учетом адресной направленности)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание помощи в самооценке профессиональных дефицитов педагога.</li> <li>2. Поиск совместно с педагогом оптимального варианта стиля его профессиональной деятельности.</li> </ol>
6.	<b>Направления методической работы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— экспертная оценка причин профессиональных дефицитов и затруднений педагога;</li> <li>— методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога и представления его результатов</li> </ul>
7.	<b>Методические практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— методическая консультация,</li> <li>— методический консилиум,</li> <li>— семинар-практикум,</li> <li>— <i>методический кейс;</i></li> <li>— <i>методический аутсорсинг,</i></li> </ul>
8.	<b>Управление деятельностью (руководство, курирование, подотчетность, взаимосвязь с другими структурами)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— зам.директора;</li> <li>— научно-методический совет;</li> <li>— связь с информационно-библиотечным центром</li> </ul>

**«Лаборатория педагогических инноваций»**

1.	<b>Назначение структурного объединения</b>	<i>инновационное сопровождение профессионального роста</i>
----	--	--

2.	<b>Адресная направленность</b>	педагоги, реализующие маршрут развития/преобразования профессионального мастерства
3.	<b>Состав участников</b>	«педагоги-методисты», имеющие склонности и проявляющие интерес к инновационной деятельности по отдельным вопросам организации образовательной деятельности;
4.	<b>Цель</b> (с учетом адресной направленности)	Сопровождение развития профессионального мастерства педагогов на основе формирования у них опыта инновационной деятельности
5.	<b>Задачи</b> (с учетом адресной направленности)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание помощи педагогам в освоении инновационных образовательных практик.</li> <li>2. Поддержка самореализации и развития творческого потенциала педагогов.</li> </ol>
6.	<b>Направления методической работы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— индивидуальное и групповое проектирование изменений в содержании образования с учетом особых образовательных потребностей учащихся;</li> <li>— формирование исследовательского опыта педагога на основе интеграции его научного потенциала и проектной культуры;</li> <li>— совершенствование опыта управления инновационной деятельностью в условиях совместной деятельности;</li> </ul>
7.	<b>Методические практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— лабораторный практикум,</li> <li>— моделирование образовательных практик, ситуаций;</li> <li>— <i>методический проект,</i></li> <li>— <i>инновационный методический проект,</i></li> </ul>
8.	<b>Управление деятельностью</b> (руководство, курирование, подотчетность, взаимосвязь с другими структурами)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— заместитель директора, отвечающий за научно-методическую работу;</li> <li>— научно-методический совет;</li> <li>— связь с информационно-библиотечным центром</li> </ul>

#### **«Информационно-библиотечный центр»**

1.	<b>Назначение структурного объединения</b>	<i>Информационно-методическое сопровождение профессионального роста</i>
2.	<b>Адресная направленность</b>	все педагоги, реализующие маршруты профессионального роста
3.	<b>Состав участников</b>	библиотекарь, педагоги, осуществляющие информационно-методическое сопровождение

		профессионального роста
4.	<b>Цель</b> (с учетом адресной направленности)	Сопровождение профессионального роста педагогов на основе формирования у них опыта использования ИКТ в методической работе.
5.	<b>Задачи</b> (с учетом адресной направленности)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Классификация источников научно-теоретических и практических разработок по развитию образовательной системы ОО.</li> <li>2. Формирование и ведение базы данных по проблемам развития образовательной системы ОО.</li> <li>3. Оказание помощи педагогам в подборе источников научно-методической информации.</li> <li>4. Формирование и ведение базы данных о педагогическом опыте педагогов школы.</li> </ol>
6.	<b>Направления методической работы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— формирование у педагогов опыта использования ИКТ в методической работе;</li> <li>— индивидуальное и групповое консультирование по использованию ИКТ в методической работе;</li> <li>— формирование и ведение базы данных о публикациях и методических разработках педагогов школы;</li> </ul>
7.	<b>Методические практики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— методическая выставка;</li> <li>— методический вернисаж;</li> <li>— методическая копилка;</li> </ul>
8.	<b>Управление деятельностью</b> (руководство, курирование, подотчетность, взаимосвязь с другими структурами)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— директор;</li> <li>— научно-методический совет;</li> <li>— руководители ПИГ</li> </ul>

## II. Содержательный компонент модели (программы, модули)

Содержание деятельности новых структурных единиц определяется особенностями методической работы с кадрами на школьном уровне, связанной с ее практической направленностью, т.е. освоением и отработкой педагогами технологий, техник, практик (далее - методического инструментария).

Содержание деятельности новых структурных единиц задается следующими требованиями:

- 1) *целевыми установками* - совершенствованием/развитием опыта использования методического инструментария;

- 2) *условиями организации* - реальной практикой применения методического инструментария при обеспечении образовательного процесса;
- 3) *результатом реализации* – приобретением практического опыта применения методического инструментария.

Содержание новых структурных единиц представляется в форме *практико-ориентированного модуля*, состоящего из трех компонентов: *мотивационного, практического и рефлексивного*. Законченность модуля говорит о том, что участники методической практики должны не только удовлетворить свои потребности в познавательной плоскости относительно рассматриваемого методического инструментария, но и попробовать реализовать себя в практической плоскости, показав свой обновленный опыт применения методического инструментария (Таблица 2).

Таблица 2.

### СТРУКТУРА ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО МОДУЛЯ

#### «Мастерская педагогического опыта»

<b>Мотивационный</b>	<b>Практический</b>	<b>Рефлексивный</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Введение в технологию/практику;</li> <li>— Условия и особенности применения;</li> <li>— Опыт применения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Трансляция опыта применения технологии/практики;</li> <li>— Практики включения участников в алгоритм применения технологии/практики.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— <i>Оценка полученного результата/продукта;</i></li> <li>— <i>Демонстрация готовности использования в своей практике.</i></li> </ul>

#### «Методический консалтинг»

<b>Мотивационный</b>	<b>Практический</b>	<b>Рефлексивный</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Введение в проблему профессионального затруднения (дефицита);</li> <li>— Анализ условий решения проблемы профессионального затруднения (дефицита);</li> <li>— Пути решения проблемы профессионального затруднения (дефицита).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Средства решения проблемы профессионального затруднения (дефицита) (выбор технологии/практики);</li> <li>— Практики включения участников в алгоритм применения технологии/практики.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— <i>Оценка полученного результата/продукта;</i></li> <li>— <i>Демонстрация готовности использования в своей практике.</i></li> </ul>

#### «Лаборатория педагогических инноваций»

<b>Мотивационный</b>	<b>Практический</b>	<b>Рефлексивный</b>
----------------------	---------------------	---------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>— Введение в проблему освоения инновационной технологии/практики;</li> <li>— Анализ условий освоения инновационной технологии/практики;</li> <li>— Пути освоения инновационной технологии/практики.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Средства освоения инновационной технологии/практики (разработка, апробация, внедрение новшества);</li> <li>— Практики включения участников в проектирование действий по освоению инновационной технологии/практики.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— <i>Оценка полученного результата/продукта (проекта по освоению инновационной технологии/практики);</i></li> <li>— <i>Демонстрация готовности использования в своей практике.</i></li> </ul>
---	---	--

### «Информационно-библиотечный центр»

<b>Мотивационный</b>	<b>Практический</b>	<b>Рефлексивный</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Введение в технологию/практику;</li> <li>— Условия и особенности применения;</li> <li>— Опыт применения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Трансляция опыта применения технологии/практики;</li> <li>— Практики включения участников в алгоритм применения технологии/практики.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— <i>Оценка полученного результата/продукта;</i></li> <li>— <i>Демонстрация готовности использования в своей практике.</i></li> </ul>

Уровневая дифференциация *практико-ориентированного модуля* реализуется преимущественно через практический компонент модуля, учитывающий уровень развития профессионального мастерства педагогов (этапа педагогического роста).

Сопровождение педагогического роста на основе индивидуально-дифференцированного подхода обеспечивается ориентированностью на совершенствование/развитие опыта использования педагогами методического инструментария *путем преодоления профессиональных затруднений (дефицитов)*.

Оценка профессионального мастерства и профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов осуществляется на диагностической основе (карте профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов). Выявленные наиболее дефицитные профессиональные умения (компетенции) и трудовые действия педагогов по общепедагогическим функциям являются основанием для планирования методической работы по сопровождению педагогического роста.

*Примечание:*

Карта профессиональных затруднений (дефицитов) педагога разрабатывается в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего,

основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»<sup>8</sup> с учетом сложившейся практики и методических рекомендаций.

Карта включает набор профессиональных умений и трудовых действий, составляющих основу профессиональной деятельности педагога (в частности, учителя) по основным *общепедагогическим функциям*.

### **III. Деятельностный компонент модели** (технологии, организационные формы, практики)

Основу деятельностного компонента модели педагогического роста составляют *методические практики*.

*Методические практики* представляют собой практико-ориентированные формы по отработке методического инструментария (образовательных технологий, практик, приемов) с учетом профессиональных потребностей и запросов педагогов.

Особенности методических практик:

- 1) *практическая значимость* – обеспечение практической помощи и поддержки педагогам в процессе их профессионального роста (проба сил);
- 2) *гибкость* – обеспечение учета профессиональных потребностей и запросов педагогов на основе *свободы выбора* способов, средств решения методической проблемы;
- 3) *интерактивность* – проявление активности педагогов в оценке и совершенствовании, как своего профессионального опыта, так и опыта других педагогов и всего коллектива в целом.

В условиях сопровождения профессионального роста педагога именно *интерактивность методических практик* должна обеспечить эффективность методической работы с кадрами.

*Интерактивность* обеспечивает изменение моделей поведения субъектов сопровождения (сопровождаемых и сопровождающих). Участники усваивают новые нормы (правила) педагогической деятельности на основе анализа своих действий и действий партнеров в процессе конструирования новой индивидуальной модели поведения. Интерактивность методических практик реализуется дифференцированно с учетом целевой установки и этапа профессионального роста педагогов.

В ходе реализации программы РИП отрабатываются инновационные методические практики (Таблица 3).

Таблица 3.

#### **Инновационные методические практики в работе с кадрами**

№	Название структурной	Методические практики
---	----------------------	-----------------------

<sup>8</sup> Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) утвержден приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550).

п/п	единицы	
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>

Тематика методических практик также определяется результатами диагностики профессиональной компетенции педагогов по ключевым направлениям профессиональной деятельности.

*Технологический аспект* сопровождения профессионального роста педагогов связан с разработкой и реализацией индивидуальных маршрутов педагогического роста (далее - ИМ РПП). Индивидуально-дифференцированный подход проявляется в определении набора методических мероприятий, в т.ч. на базе новых структурных единиц с учетом выбора вектора роста: «педагог», «педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник».

Примечание:

Индивидуальный маршрут педагогического роста не является обязательной формой планирования профессионального роста, и разрабатывается педагогом по желанию.

Однако для оптимизации методической работы с кадрами целесообразно привести к единообразию формы документов, в т.ч. план основных действий по реализации поставленных задач (дорожная карты).

Основные отличия разработанной модели ИМ РППМ от существующих в методической практике форм планирования профессионального роста (плана по самообразованию, программы профессионального развития и др.):

- 1) ИМ РППМ 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 РППМ 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 РППМ реализуется преимущественно *в деятельностной форме* с опорой на участие в профессиональных пробах, методическую разработку отрабатываемых практик и их презентацию и пр.;
- 4) ИМ РППМ направлен *на обогащение индивидуального опыта педагога*, конечной целью которого является самореализация педагога (результаты

могут быть представлены в форме методической копилки, обобщение опыта и пр.).

Структура апробируемой модели ИМ РПМ отражает форму методического проекта как замысла в продвижении педагога по этапам профессионализации и имеет следующие основные разделы: *целевой, содержательный и оценочный*.

- I *Целевой раздел* включает сведения о педагоге, об особенностях его профессионального профиля, профессионального замысла и актуализацию проблемы профессионального роста.
- II *Содержательный раздел* включает информацию о ближайшей цели и задачах профессионального роста педагога и основные действия по их реализации (дорожная карта индивидуального маршрута).
- III *Оценочный раздел* включает оценку текущих по годам и общих результатов реализации маршрута в форме отметки о выполнении в дорожной карте индивидуального маршрута и саморефлексии.

Важно подчеркнуть, что под *профессиональным ростом* понимается не только продвижение педагога по карьерной лестнице (присвоение более высокой квалификационной категории), но, прежде всего, постоянное совершенствование своего профессионального мастерства, формирование собственного стиля (системы) профессиональной деятельности, освоение и совершенствования новых компетенций, необходимых для эффективного исполнения им профессиональной деятельности.

Основу ИМ РПМ составляют действия по ликвидации профессиональных затруднений (дефицитов) педагога, которые содержатся в карте профессиональных затруднений (дефицитов). Карта профессиональных затруднений (дефицитов) заполняется по результатам диагностики и содержит также рекомендации по их ликвидации, включая структурные единицы внутренней системы работы с кадрами.

Выбор вектора индивидуального маршрута профессионального роста определяется зоной ближайшего развития педагога с учетом его возможностей и потребностей. Вектор индивидуального маршрута профессионального роста представлена в соответствии с концепцией, разработанной в рамках РИП: «педагог», «педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник».

В зависимости от объема профессиональных затруднений (дефицитов) сроки реализации поставленных задач могут варьировать от 1 до 3 лет.

#### **IV. Управленческий компонент модели** (*формы управления, координация деятельности*)

Обновление системы методической работы с кадрами в Школе напрямую затрагивает основы системы управления, сложившейся в школе: распределение должностных обязанностей на уровне управленческой команды, привлечение опытных педагогов и делегирование им полномочий по осуществлению



функций сопровождения профессионального роста педагогов (руководство структурными единицами).

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

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

Кроме того, управленческий компонент модели вытекает из необходимости управления процессом сопровождения профессионального роста педагога. Управление как регулирование и упорядочение деятельности в условиях сопровождения строится на субъект-субъектной основе между сопровождающими и сопровождаемыми и включает такие элементы, как выбор, договоренность (согласованность), ответственность.

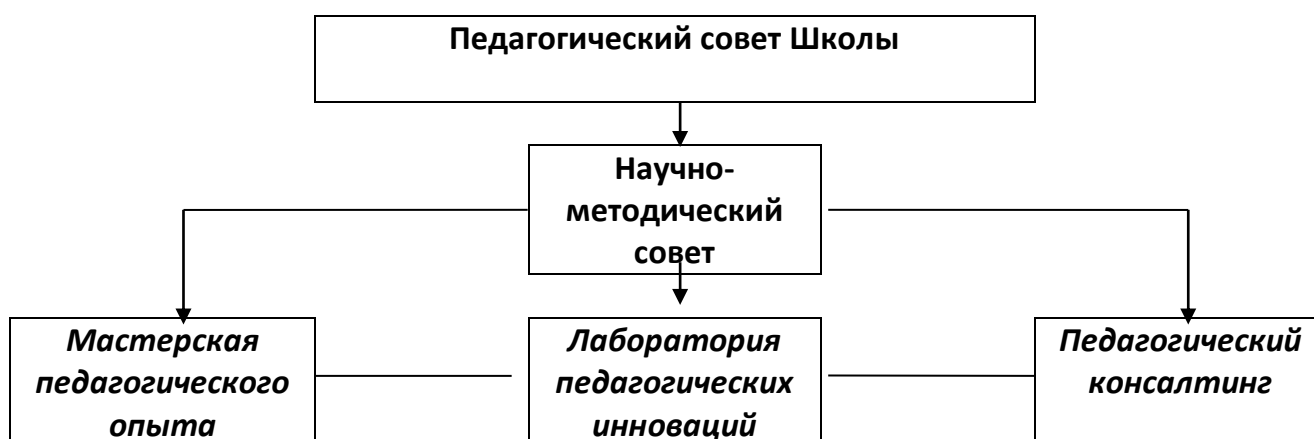
В управленческом компоненте сопровождения профессионального роста педагога можно выделить *внешний* и *внутренний уровни управления*.

*Внешний уровень управления* – это взаимодействие созданных структурных единиц внутренней системы методической работы с кадрами с педагогами.

Внешний уровень представлен организационной структурой управления методической работой с кадрами, действующей на принципах коллегиальности и самоуправления (Схема 3).

Схема 3.

### Организационная структура управления в условиях модели внутренней системы педагогического роста



Принцип коллегиальности осуществляется через деятельность *научно-методического совета* – совещательного коллегиального органа управления, принцип самоуправления – через *деятельность структурных единиц*, как объединений педагогов (предметные МО, новые структурные единицы).

В рамках Программы РИП научно-методический совет:

- формирует общую стратегию инновационной деятельности в рамках реализации Программы РИП;
- утверждает формы документов по сопровождению профессионального роста педагогов (методического модуля, ИМ РПМ и пр.);
- согласовывает технические задания структурным единицам внутренней системы методической работы с кадрами;
- осуществляет анализ и экспертизу полученных результатов проводимых диагностических исследований и инновационных разработок;
- формирует заказ на организацию методической работы с учетом полученных результатов проводимых диагностических исследований;
- формирует состав педагогов структурных единиц методической работы с кадрами;
- согласовывает планы структурных единиц на учебный год;
- представляет на рассмотрение проекты локальных нормативных правовых актов, регламентирующих действия структурных единиц внутренней системы методической работы с кадрами;
- представляет на рассмотрение проекты создания сетевых структур методической работы с кадрами;
- представляет на рассмотрение кандидатуры руководителей структурных единиц методической работы с кадрами;
- заслушивает 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:

- осуществляют планирование деятельности на учебный год с учетом результатов проводимых исследований;
- комплектуют педагогами структурные единицы методической работы с кадрами;
- осуществляют непосредственное проведение методических мероприятий для педагогов Школы;
- взаимодействуют с иными структурными единицами методической работы с кадрами, в т.ч. с информационно-библиотечным центром по вопросам информационно-методического обеспечения своей деятельности;
- представляют результаты своей деятельности в научно-методический совет, в т.ч. по выполнению технического задания в рамках программы инновационной деятельности;
- представляют результаты своей деятельности по поручению научно-методического совета на заседаниях педагогического совета Школы, межшкольных методических мероприятиях, пр. мероприятиях.

В рамках реализации Программы РИП закрепляется курирование новых структурных единиц в лице директора, заместителей директора Школы.

Механизм управления методической работой с кадрами на внешнем уровне закреплён документами разного вида и уровня, регламентирующими действия органов управления с педагогами. 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 временных и информационно-методических ресурсов внутренней системы методической работой с кадрами используется внутренняя локальная сеть Школы для накопления и передачи информации, в т.ч. требующей коллективного обсуждения при принятии решений.

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

*Внутренний уровень управления* – это самоуправление, выраженное в самостоятельных действиях педагога по проектированию и реализации ИМ ПРП.

В отличие от коллегиального управления, закреплённого рядом документов, механизм самоуправления выбирается и осуществляется педагогом самостоятельно. Вспомогательную роль в этом играют разработанные в помощь педагогу документы рекомендательного плана по заполнению форм документов (методического модуля, ИМ РПМ и пр.).

Основу самоуправления профессиональным ростом составляет ИМ РПМ, который проектируется достаточно детально и реализуется педагогом пошагово с учетом возможной корректировки.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

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](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.

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](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.

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](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.

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 (научно-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](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.

**Особенности модели 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 – 78 с.