

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 25»
ГОРОДА КАЛУГИ



КОНКУРС

НА СОИСКАНИЕ ПРЕМИИ ГОРОДСКОГО ГОЛОВЫ ГОРОДА КАЛУГИ
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ «ЛУЧШИЙ В ПРОФЕССИИ»

ПО ТЕМЕ

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КАК МОТИВАЦИОННЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ
ЛИЧНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ»

ПРОЕКТ

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ СООБЩЕСТВА (ПОС)

В МБОУ «СОШ № 25» Г. КАЛУГИ

В «КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЕ ПО РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА»

«ПОСЛЕУРОКА»

*(**профессиональное обучающееся сообщество любителей –
единомышленников, умеющих развивать обучающихся креативно, активно**)*

Разработчики проекта:

Г.В. Рокитянская,

заместитель директора по УВР
МБОУ «СОШ № 25» г. Калуги,

М.С. Жилкина,

молодой учитель английского языка

МБОУ «СОШ № 25» г. Калуги

КАЛУГА, 2021

1. АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА

*Собраться вместе — это начало;
держаться вместе — это прогресс;
работать вместе — это успех.*

Генри Форд

Настоящее время характеризуется высокой степенью неопределенности, информационной насыщенности и стремительности происходящих изменений. Общество выдвигает высокие требования к выпускнику школы, но он зачастую не готов отвечать этим требованиям. Одна из основных задач образовательной организации - преодолеть этот разрыв, создать необходимые условия для формирования личности выпускника, подготовленной к жизни в современном обществе.

Одним из эффективных путей решения данной проблемы является создание в образовательной организации лично-развивающей образовательной среды (ЛРОС). «Личностно-развивающая школьная среда – институционально ограниченная совокупность возможностей для развития личности школьников, возникающих под влиянием педагогически спроектированных организационно-технологических и пространственно-предметных условий, а также случайных факторов в контексте событийного взаимодействия членов школьного сообщества» (В.А. Ясвин).

2. ИНФОРМАЦИОННО - АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОЕКТА

Проведя экспертный анализ школьной среды (использованы методики «Программно-диагностического комплекса для обеспечения процесса экспертно-проектного управления инновационным развитием образовательных учреждений» (В.А. Ясвин, С.Н. Рыбинская, С.А. Белова, С.Е. Дробнов):

1. Методика анализа организационно-образовательной модели школы.
2. Методика анализа содержания образовательных программ.
3. Методика экспертизы школьной среды.
4. Методика диагностики организационной культуры.

«Эмоциональная оценка среды» (Е.В. Иванова) и независимый мониторинг «Школьный климат», а также SWOT – анализ), педагогический коллектив пришёл к выводу, что изменения в школе необходимы, что достижение «личностных образовательных результатов обучающихся», согласно ФГОС, остаётся возможным только в условиях педагогически грамотно спроектированной школьной среды, поэтому необходимо комплексное обновление всех компонентов школьной среды и внесение изменений в образовательную и организационную подсистемы, в предметно-пространственную среду, в ресурсное обеспечение и в управление образовательной организацией.

В декабре 2018 года был создан управленческий проект **«ШКОЛА ПРОСТА»** *создание личностно-развивающей образовательной среды творческой активности»,* основная цель которого - создание личностно-развивающей образовательной среды школы открытого характера с преобладанием «творческого» и частично «карьерного» типов, способствующей развитию необходимых для успеха в современном обществе качеств личности.



Управленческий проект «ШКОЛА ПРОСТА», реализуемый в МБОУ «СОШ № 25» г. Калуги (одним из основных разработчиков и кураторов

которого я являюсь), акцентирует внимание на том, что достижение нового качества образования возможно в результате изменения содержания образования, направленного на расширение возможностей для учащихся; системной интеграции ресурсов урочной и внеурочной деятельности, общего и дополнительного образования; в том числе за счет индивидуализации образовательного процесса, а также психолого-педагогического сопровождения обучающихся для их успешной социализации.

За 2 года реализации проекта в лично-развивающей среде школы произошли значительные изменения:

Соотношение типов образовательной среды (в сравнении по годам)



Результаты диагностики компонентов лично-развивающей образовательной среды (Диагностическая методика В.А. Ясвина)

Компоненты среды	2018 год	2021 год
Широта	6,9	7,75
Интенсивность	4,5	8
Осознаваемость	5,5	6,8
Обобщенность	6,5	9,56
Эмоциональность	4,7	5,86
Доминантность	6	7,08
Когерентность	4,1	5,74
Активность	6,4	6,78
Мобильность	8,5	8,2
Структурированность	6	6,3
Безопасность	1,2	3,82
Устойчивость	2,2	4,84

Создание «творческой» с элементами «карьерной» личностно-развивающей среды школы предоставляет учащимся возможность активно участвовать в управлении школой, в создании ЛРОС на основе проектной деятельности, возможность перехода на индивидуальный образовательный маршрут в комфортной школьной среде благодаря самостоятельному выбору более широкого спектра курсов внеурочной деятельности, специальных, предпрофильных и элективных курсов с целью самоопределения, саморазвития, самореализации для достижения успеха в современном обществе на основе формирования таких качеств, как коммуникативность, креативность, критическое мышление, эмоциональный интеллект, конкурентоспособность.

Мы все живем в VUCA-мире, мире глобализации, интеграции, цифровизации, поэтому надо быть готовыми к его вызовам: уметь решать проблемы, критически мыслить, находить взаимопонимание с другими людьми, работать в команде, управлять своими эмоциями, ставить цели и достигать их. Для того чтобы развивать у обучающихся эти компетенции, учитель сам должен владеть ими.

В настоящее время востребованы такие гибкие навыки современного учителя, как:



Свои требования к современному учителю предъявляет и профстандарт, в котором говорится о том, что учитель - это профессионал, который

- демонстрирует универсальные и предметные способы действий;
- инициирует действия учащихся;
- консультирует и корректирует их действия;

- находит способы включения в работу каждого ученика;
- создает условия для приобретения детьми жизненного опыта.

Совместная командная работа над методической темой школы «Повышение качества образования через совершенствование профессиональных компетенций педагогов и самореализацию обучающихся в условиях реализации нацпроекта «Образование» и общешкольного проекта «Школа ЛРОСТА», обновлённые ФГОСы, ежегодный независимый мониторинг обучающихся по формированию 4К – компетенций, а также диагностика профессиональных компетенций учителей привели нас к пониманию того, что в одиночку учителю не добиться поставленной цели, что необходимо создание новой структуры в рамках школьного «Центра методического сопровождения», способной объединить профессионалов, которые готовы делиться своими проблемами, находить совместно способы их решения в практической деятельности и совершенствовать своё профессиональное мастерство.

В рамках «Центра методического сопровождения» была создана лаборатория «Экспериментариум», в состав которой вошли творческие проектные группы педагогов, работающие над созданием педагогических проектов. На основе этой лаборатории появилась новая структура и был создан управленческий проект **«Модель профессионального обучающегося сообщества (ПОС) «ПОСЛЕУРОКА» (профессиональное обучающееся сообщество любителей – единомышленников, умеющих развивать обучающихся креативно, активно).**

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА – создание условий для повышения профессиональных компетенций педагогов в рамках реализации общешкольного проекта по созданию личностно-развивающей образовательной среды.

ЗАДАЧИ:

- повысить уровень знаний и профессиональных компетенций педагогов;
- создать условия для мотивации педагогов на работу в ПОС;

- выстроить систему коммуникаций по взаимодействию наставника и педагогов в ПОС в условиях практической деятельности по реализации проекта;
- внести изменения в личностно-развивающую образовательную среду школы в рамках реализации общешкольного проекта;
- создать необходимые условия для личностного развития обучающихся;
- обобщить, систематизировать и диссеминировать накопленный опыт.

Главная цель методического сопровождения педагогов в ПОС заключается в развитии педагога как творческой личности, переключении его с репродуктивного типа деятельности на самостоятельный поиск методических решений и превращение в разработчика и автора инновационных методик, способствующих личностному развитию обучающихся.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Деятельность ПОС школы предоставит новые возможности для всех участников образовательных отношений.

Учащимся будет предоставлена возможность активно участвовать в управлении школой, в создании ЛРОС на основе проектной деятельности, возможность перехода на индивидуальный образовательный маршрут в комфортной школьной среде благодаря самостоятельному выбору более широкого спектра курсов внеурочной деятельности, специальных, предпрофильных и элективных курсов с целью самоопределения, саморазвития, самореализации для достижения успеха в современном обществе на основе формирования таких качеств личности, как коммуникативность, креативность, критическое мышление, эмоциональный интеллект, конкурентоспособность.

Родителям будет предоставлена возможность участия в создании условий для максимального развития личности школьников в соответствии с их потенциальными возможностями для их дальнейшей жизненной успешности и профессиональной состоятельности; более активно участвовать в делах и

управлении школой, в частности, в создании безопасной, комфортной ЛРОС школы не только для детей, но и для других участников образовательных отношений в обстановке сотрудничества, сотворчества, социального партнерства всех субъектов образования.

Учителям - повышение профессионального уровня, развитие педагогических компетенций и корпоративной культуры, личностный рост на основе реализации плана индивидуального развития, возможностей творческой самореализации.

Администрации – совершенствование управленческих компетенций, личностное развитие, повышение авторитета.

Образовательной организации – в создании индивидуальной образовательной модели, способствующей личностному развитию каждого участника образовательных отношений и, соответственно, личностно-развивающей образовательной среды школы, повышении качества образования.

5. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОЕКТА

Профессиональное обучающееся сообщество (ПОС) — группа профессионалов, которые учатся вместе и поддерживают друг друга в развитии своей практики (Wenger, 1998)

ПОС — это площадка командного обучения, оценки, планирования и рефлексии. Такие сообщества создают среду сотрудничества, в которой учителя могут свободно обмениваться проблемами и способами их решения и ставить задачи улучшения своих собственных методов преподавания ради улучшения образовательных результатов своих учеников.

ПОС фокусируются на образовательных результатах, индикаторах образовательных успехов и лучших практиках. Это инструмент, с помощью которого учителя могут расти профессионально, используя свой внутренний потенциал, то есть помочь всем членам команды стать более осведомленными в решении профессиональных проблем.

Ключевыми характеристиками ПОС являются

— общие ценности и видение;

- коллективная ответственность;
- рефлексия профессиональной деятельности;
- сотрудничество;
- групповое и индивидуальное обучение.

Взаимодействие между членами ПОС выстраивается на основе определённых принципов:

- 1) ощущение общности и доверия;
- 2) безопасная и камерная атмосфера;
- 3) наличие общей идеи;
- 4) обратная связь, рефлексия;
- 5) разный уровень знаний и навыков: новички и эксперты;
- 6) обучение через сотрудничество и взаимодействие.

6. КОНЦЕПЦИЯ ПРОЕКТА

Что же мы хотим менять?

Мы хотим создать эффективно функционирующую модель ПОС, нацеленную на результат в рамках реализации общешкольного проекта «ШКОЛА ЛРОСТА».

Мы хотим повысить мотивацию педагогов на творческую активную работу в ПОС для повышения качества образования, используя системную интеграцию урочной и внеурочной деятельности, эффективные информационные и педагогические технологии, интерактивные формы и методы обучения, соответствующие современному уровню оснащения образовательного процесса и требованиям времени.

Мы хотим выстроить чёткую систему коммуникации между участниками ПОС, основанную на общности ценностей и видении перспектив развития ЛРОС, доверии, коллективной ответственности, сотрудничестве, совместном принятии решений, равноправии, постоянной обратной связи.

Мы хотим повысить профессиональные компетенции педагогов и способствовать развитию личностного потенциала как педагогов, так и обучающихся, создав обстановку успеха, обеспечив каждому максимальное

раскрытие его способностей и возможностей.

Профессиональное обучающееся сообщество учителей – это повышение квалификации внутри педагогического коллектива, так как учебная деятельность учителей тесно переплетается с их ежедневной работой, разрабатывается для усиления преподавательских практик, целенаправленно для каждого предмета и с целью улучшения образовательных результатов учащихся. Команды учителей определяют КАК, ЧЕМУ и КОГДА учиться.

Работа в ПОС строится по определённому алгоритму:

1 шаг - выявление профессиональных затруднений;

создание творческих проектных групп по преодолению дефицитов.

2 шаг - проектирование и презентация проекта (урока...);

взаимооценка и самооценка (оценочный лист), обсуждение, взаимопомощь;

3 шаг - внесение корректив, устранение недочётов, доработка проекта;

открытый урок, мастер-класс по теме проекта;

взаимооценка (карта анализа), обратная связь (гуглформы);

4 шаг – рефлексия;

создание банка методических материалов;

дальнейшее развитие проекта (тренинги) или новый проект.

Очень важно заранее договориться по организационным вопросам:

- Эмоциональный настрой на занятие.

- Договоренность о последовательности действий и инструктирование.

- Установление определенной системы взаимодействия.

- Формирование целеполагания: общие для группы и личные цели, задачи, планируемые/ прогнозируемые результаты.

- Определение иерархии целей, задач, действий: от важного к второстепенному, понимание степени ценности целей и задач для себя лично.

- Оформление пространства и распределение времени на занятии.

- Подготовка визуального дизайна и сопровождения занятия: ресурсы,

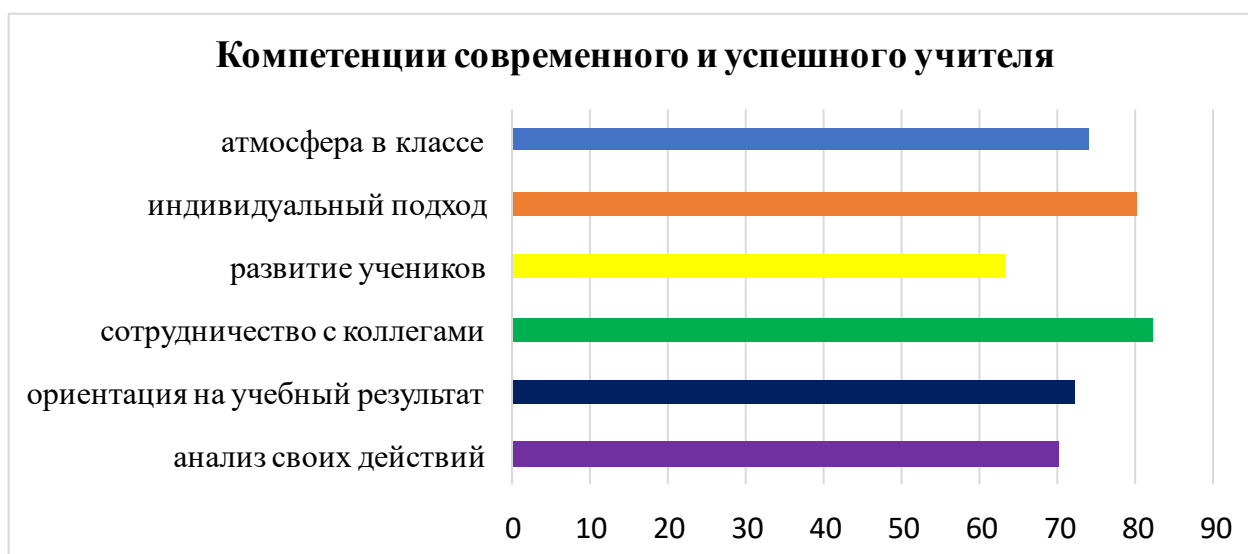
материалы, источники и т.п.

Для этого мы с учителями разработали «Соглашение о взаимодействии».



Большую роль в планировании работы ПОС играет педагогическая диагностика.

Результаты диагностики педагогических компетенций, проведённой в октябре-ноябре 2020года.





Результаты диагностики педагогических компетенций дали возможность определить проблемные точки и наметить направления деятельности. При проектировании своей деятельности педагоги сделают акцент на развитии обучающихся, формировании читательской грамотности, креативного мышления и глобальных компетенций, используя, например, методику «Исследование урока»:

- 1) Урок планируется командой по любому предмету.
- 2) Группа учителей выбирают методику и класс.
- 3) Прописываются ожидаемые результаты для каждой группы учеников.
- 4) Во время урока команда наблюдает за «фокусными» учениками.
- 5) После урока у учеников берётся интервью.
- 6) Сравниваются ожидаемые и полученные результаты, анализируются интервью и ход урока.
- 7) Планируется следующий урок.

Подобную работу педагоги уже опробовали на уроках по формированию 4К – компетенций, по формированию функциональной грамотности. Результаты работы были продемонстрированы на «Фестивале открытых уроков» в рамках «Методической недели», по итогам которых создан сборник методических материалов «Учить надо по-новому».

«Разработка учебных материалов, методов и межличностных отношений, которые соответствуют новому образованию, — гораздо более сложная задача,

чем при традиционном образовании» (Дж. Дьюи «Опыт и образование»)

7. ЭТАПЫ И СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Проект модели ПОС рассчитан на несколько этапов.

1 этап - октябрь 2020 - март 2021

- входной мониторинг (экспертиза реализации управленческого проекта «Школа ЛРОСТА», диагностика профессиональных дефицитов педагогов);
- разработка проекта и модели ПОС;
- презентация проекта в школе;
- внесение изменений в проект по созданию ЛРОС, в частности в структуру методической службы, в рамках реализации общешкольного проекта;
- вовлечение в ПОС всех педагогов, прошедших обучение по управленческому и педагогическому модулю;
- старт проекта ПОС.

2 этап - апрель 2021 - апрель 2022

- реализация плана проекта по созданию ПОС;
- создание и реализация программы по обучению и сопровождению участников ПОС;
- вовлечение в работу ПОС и обучение всех заинтересованных участников образовательных отношений;
- создание модели взаимодействия наставников и педагогов ПОС в условиях практической деятельности по реализации проекта;
- введение новых курсов и программ внеурочной деятельности и новых подходов в проектировании уроков и занятий внеурочной деятельности по развитию личностного потенциала, в том числе на базе «Кванториума»;
- разработка и проведение серии инновационных уроков («Компетенции 4К», «Социально-эмоциональное развитие», «Развитие личностного потенциала», «Уроки формирования

- функциональной грамотности») в группах, взаимопосещение и взаимонализ;
- промежуточный мониторинг;
 - корректировка «дорожной карты» проекта.

3 этап - апрель 2022 – август 2022

- эффективное функционирование ПОС с заданными показателями и подведение итогов (мониторинг),
- экспертиза реализации управленческого проекта «Школа ЛРОСТА»;
- определение эффективности проекта;
- выстраивание сетевого взаимодействия в ПОС на уровне города;
- трансляция опыта его разработки и формирования ресурсного пакета проекта;
- определение дальнейших стратегических целей проекта.

8. РИСКИ ПРОЕКТА

При разработке и внедрении проекта возможны определённые риски:

- 1) большая нагрузка педагога на работе;
- 2) недостаточная технологическая подготовленность учителя по формированию 4К – компетенций у обучающихся;
- 3) неоднозначность в понимании и реализации ПОС;
- 4) незаинтересованность социальных партнеров в выстраивании сетевого взаимодействия.

Предлагаем следующие способы минимизации рисков:

- 1) Создание условий для устранения перегрузки: корректировка расписания занятий, тренинги, возможность обучаться онлайн
- 2) КПК по новым технологиям, приемам и методам, «внутрифирменное» обучение
- 3) Обоснование важности изменений, демонстрация достижений, создание ситуации успеха, поощрение, использование методов вовлечения

- 4) Проведение презентаций, встреч, обоснование значимости и выгоды взаимодействия

8. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Для реализации проекта в школе создана большая ресурсная база:

1. Общешкольный проект «ШКОЛА ЛРОСТА».
2. «Виртуальная школа» КУ Сбербанка.
3. Рабочие программы предметов с интегрированными в них техниками когнитивного развития и темами СЭР в учебно-тематическом плане.
4. Планы внеурочной деятельности с встроенным курсом СЭР и дополнительными мероприятиями, направленными на планируемые результаты и эффекты.
5. Учебно-методический комплект «Школа возможностей» (выделенный курс – УМК СЭР для младших школьников; УМК развития ЛП подростков).
6. Технология создания уроков «4К» (интеграция в предметное преподавание – методические рекомендации для администрации и педагогов общеобразовательных организаций; сборник пед. техник) и мониторинг 4К.
7. Настольная игра «Путь в будущее» (для подростков).
8. Онлайн-гид «4 сезона» (для подростков).
9. Мобильное приложение «Выбор» (для подростков).
10. Каталог художественной литературы по СЭР и развитию ЛП.
11. Семейный календарь.
12. Технология «Открытая стена» (вариативный инструмент из УМК развитие ЛП подростков).
13. Измеритель эмоций.
14. «4 шага ненасильственного общения».
15. Диагностики экспертизы среды и работы учителя
16. Наличие материально-технической базы, сети интернет и доступа к образовательным платформам.

Основным ресурсом является сам педагогический коллектив, готовый к инновациям.

9. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Для оценки эффективности проекта предполагаем использовать методики «Программно-диагностического комплекса для обеспечения процесса экспертно-проектного управления инновационным развитием образовательных учреждений» (В.А. Ясвин, С.Н. Рыбинская, С.А. Белова, С.Е Дробнов):

1. Методика анализа организационно-образовательной модели школы.
2. Методика анализа содержания образовательных программ.
3. Методика экспертизы школьной среды.
4. Методика диагностики организационной культуры.
5. Игровая методика «Эмоциональная оценка среды» (Е.В. Иванова) и независимый мониторинг «Школьный климат».
6. Мониторинг профессиональных компетенций педагогов.

По завершении проекта планируем получить следующие продукты:

Банк методических материалов по развитию личностного потенциала педагогов и обучающихся:

- профиль члена ПОС;
- соглашение ПОС;
- сценарии педсоветов, семинаров, тренингов по теме;
- сценарии (видео) уроков, мастер-классов и внеурочных мероприятий по развитию личностного потенциала и социально-эмоционального интеллекта обучающихся, по формированию 4К;
- рекомендации по взаимодействию наставника и педагогов ПОС в условиях практической деятельности по реализации проекта (кейсы по решению педагогических ситуаций).

10. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

№	Мероприятия, действия, события	Сроки	Ответственные
1.	Изучить материалы по работе ПОС, представленные в методических рекомендациях для учителей и руководителей школ.	Январь-февраль 2021г.	Зам. директора по УВР
2.	Провести входной мониторинг (экспертиза реализации управленческого проекта «Школа ЛРОСТА», диагностика профессиональных дефицитов педагогов)	Март 2021г.	Зам. директора по УВР, инициативная группа
3.	Обсудить в педагогическом коллективе и на совместной встрече педагогического коллектива и администрации школы важность и возможность организации в школе ПОС	Март 2021г.	Зам. директора по УВР, инициативная группа
4.	Сформировать ПОС учителей, проявивших инициативу.	Март 2021г.	Зам. директора по УВР, инициативная группа
5.	Разработать и принять положение о ПОС	Март - апрель 2021г.	Зам. директора по УВР, члены ПОС
6.	Сформировать творческие проектные группы учителей, работающие по методу «Исследование урока».	Март - апрель 2021г.	Зам. директора по УВР, члены ПОС
7.	Введение новых курсов и программ внеурочной деятельности и новых подходов в проектировании уроков и занятий внеурочной деятельности по развитию личностного потенциала, в том	Апрель-август 2021г.	Зам. директора по УВР, члены ПОС

	числе на базе «Кванториума»		
8.	Составить школьное расписание так, чтобы учителя, объединённые в команды, могли посещать уроки друг друга и проводить совместные уроки.	В течение года	Руководитель ПОС Отв. за расписание
9.	Обсудить и согласовать с педагогами план работы ПОС, включая планы всех команд, работающих по методу «Исследование урока».	Август 2021г	Руководитель ПОС
10.	Включить в план работы ПОС проведение не менее 4-х инновационных уроков/занятий (например, «Компетенции 4К», «Социально-эмоциональное развитие», «Развитие личностного потенциала», «Формирование функциональной грамотности»).	Август 2021г	Руководитель ПОС
11.	Внести в план внутришкольного мониторинга качества образования мониторинг динамики образовательных достижений учащихся классов, участвующих в инновационной работе, на основе плана, разработанного командами ПОС.	Август 2021г	Зам. директора по УВР
12.	Зафиксировать время для регулярных встреч команд ПОС в соответствии с разработанными ими планами.	В течение года	Руководитель ПОС Отв. за расписание
13.	Включить в план методической работы школы представление опыта и результатов работы ПОС для распространения лучших практик.	Август 2021г	Зам. директора по УВР Руководитель ПОС

14.	Создать систему стимулирования учителей, вовлечённых в работу ПОС, включая дополнительные возможности для повышения квалификации и профессионального развития.	Август 2021г	Методсовет Профком
15.	Проведение промежуточного мониторинга; корректировка «дорожной карты» проекта	Апрель 2022г	Зам. директора по УВР Руководитель ПОС
16.	Проведение не менее 4-х инновационных уроков/занятий (например, «Компетенции 4К», «Социально-эмоциональное развитие», «Развитие личностного потенциала», «Формирование функциональной грамотности»).	Март 2021 - апрель 2022г.	Руководитель ПОС, члены ПОС
17.	Выстраивание сетевого взаимодействия в ПОС на уровне города	сентябрь 2021 – май 2022г	Зам. директора по УВР Руководитель ПОС
18.	Трансляция опыта его разработки и формирования ресурсного пакета проекта	Апрель 2021 – май 2022г	Зам. директора по УВР Руководитель ПОС
19.	Экспертиза реализации и определение эффективности управленческого проекта «Школа ЛРОСТА»	Май- июнь 2022г.	Зам. директора по УВР, Руководитель ПОС, инициативная группа
20.	Корректировка «дорожной карты» проекта	Август 2022г	Руководитель ПОС, инициативная группа

Проект применим для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

В условиях создания личностно-развивающей образовательной среды школы работа в составе ПОС способствует сплочению коллектива, повышению мотивации, уровня профессиональной компетентности педагога, активному процессу усвоения и обновления профессионального опыта, который ведёт к развитию индивидуальных профессиональных качеств и предполагает непрерывное самосовершенствование. Как пишет М.А. Пинская: «Мотивация усиливается благодаря возможности проявить себя, решить сложную задачу в группе и презентовать это на уровне школы, встроить в среду школы. Это делает образовательный процесс видимым».

Самое главное, педагогам на практике стало понятно, что «результатом образования становится не грамотно донесённое знание, а активный и заинтересованный ребенок, который умеет эти знания добывать, использовать их, рефлексировать, работать вне рамок «туннельного подхода», который не зазубрил не очень понятные или нужные ему факты, а разобрался в них и научился их применять там, где они могут быть полезны». Именно от учителя, его желаний, убеждений, квалификации и компетентности зависит развитие личности каждого ребёнка в отдельности.