



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ Г. БОГОТОЛА»**

ПРИКАЗ №

Об утверждении Модели обеспечения
профессионального развития педагогических
работников образовательных организаций
города Боготола

от 24.08.20 № 88

С целью непрерывного развития и совершенствования муниципальной системы образования города Боготола, обеспечения развития муниципальной системы профессионального развития педагогических работников образовательных организаций, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Модель профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Боготола согласно приложению 1.
2. Назначить начальника отдела информационно-методического кабинета МКУ «Управления образования г. Боготола» Т.Н. Сидоренко, ответственным за организацию профориентационной работы в муниципальной системе образования.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования



Т. А. Еремина

МОДЕЛЬ обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Боготола

1. Общие положения.

Модель обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Боготола (далее Модель) является документом, определяющим цели, задачи, принципы, основные направления развития профессионального (педагогического) мастерства; представляющим и обосновывающим систему актуальных мер и механизмов для обеспечения непрерывного развития педагогических работников.

Актуальность Модели обусловлена тем, что в условиях глобальных изменений общего контекста обучения, воспитания и развития современного ребенка под влиянием новых экономических, социально-политических, социокультурных вызовов и угроз, происходящей смены технологического уклада, в частности, быстрого развития цифровой среды жизнедеятельности, меняются запросы государства, общества и семьи к системе общего образования, к деятельности педагогических работников, меняются представления о функциях профессиональной педагогической деятельности.

Основаниями для разработки Модели выступают:

- федеральный закон от 29.12.2012 № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- закон Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 (ред. от 31.10.2019) «Об образовании в Красноярском крае».
- федеральные проекты «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование».
- основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р.
- распоряжение Министерства просвещения России от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

Основные понятия, используемые в настоящей Модели.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) - структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятельности. Это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

Индивидуальная образовательная траектория - путь профессионального развития, который предусматривает наличие индивидуального образовательного маршрута (содержательный компонент), а также разработанный способ его реализации (технологии организации процесса профессионального развития).

Механизм управления - совокупность процедур принятия управленческих решений.

Механизм функционирования системы - совокупность законов, правил и процедур, регламентирующих взаимодействие участников системы образования;

Национальная система профессионального роста педагогических работников - система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учётом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

Непрерывное образование педагогических работников - повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий в течение всей жизни.

Повышение уровня профессионального мастерства - процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

Профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности.

Профессиональный стандарт учителя - набор характеристик квалификации, необходимой для осуществления педагогической деятельности в сфере начального, основного, среднего общего образования и выполнения соответствующих трудовых функций.

Профессиональное сообщество - группа педагогических работников, объединённая определёнными нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующая профессиональную среду.

Профессиональное развитие — это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности учителя, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности. Профессиональное развитие — это развитие у взрослого человека необходимых профессиональных компетенций и квалификаций, а так же, формирование взрослым человеком новых профессиональных возможностей, увеличение его трудовой динамики. Главное условие профессионального развития педагога - осознание необходимости повышения собственной компетентности. Это подразумевает обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их компетентности.

Цели, задачи, принципы и показатели эффективности реализации Модели.

Цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников города Боготола на основе результатов педагогической деятельности и оценки профессиональных дефицитов.

Задачи:

- формирование позитивного отношения (мотивация) педагогических работников к непрерывному профессиональному развитию;
- организация оценки (диагностики) профессиональных дефицитов педагогических работников;
- выстраивание индивидуальных маршрутов педагогических работников, направленных на повышение их профессионального мастерства;
- обеспечение научно-методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи педагогическим работникам при реализации непрерывного профессионального образования на основе результатов оценки профессиональных дефицитов;
- обеспечение адресной поддержки педагогических работников;
- развитие профессионального потенциала на основе включения педагогических работников в конкурсную деятельность;
- развитие современных форм педагогического наставничества и методической поддержки молодых педагогов;
- организация деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

Принципами, определяющими организацию деятельности по вопросам профессионального развития педагогических работников, являются:

- **принцип системности**, оптимальное сочетание централизации и рассредоточения методических ресурсов; создание устойчивых связей между компонентами системы управления непрерывным профессиональным развитием педагогических работников;
- **принцип открытости и доступности**, предполагающий возможность использования педагогическими и руководящими работниками системы образования города Назарово совместных информационно-методических ресурсов;
- **принцип системно-деятельностного подхода**, предполагающий научно - обоснованное и практико-ориентированное содержание методической работы, направленное на совершенствование и получение профессиональных компетенций, необходимых для обеспечения качества образования.

Рекомендуемые формы методического сопровождения, позволяющие преодолевать профессиональные затруднения педагогов общеобразовательных организаций

1. **Организация консультаций** для педагогов, создание методических указаний, памяток.
2. **Выставки методических разработок, копилка методических идей**, построенных на презентации инноваций, способствующих решению профессиональных затруднений педагогических работников. В процессе данных мероприятий педагогические работники представляют свои идеи, делятся педагогическим опытом, что вызывает интерес коллег и желание внедрить новации в практику своей деятельности. В процессе презентации инноваций педагоги выступают в новых для себя ролях автора, оппонента, интерпретатора, практика.
3. **Практикумы (семинары-практикумы, деловые игры и т.п.)** по использованию эффективных образовательных технологий, которые способствуют развитию у педагогов умений использовать в повседневной практике изученных ими современных методических приемов и средств обучения. Подобные умения формируются лишь при закреплении теории на практике.
4. **Педагогические мастерские**, в процессе работы которых работники не только подробно знакомятся с педагогическими инновациями отечественной и зарубежной школы, но и на практике тренируются применять их на учебных занятиях. Во время действия педагогических мастерских часто рождаются новые подходы и к традиционным приемам обучения.

5. Кейс-технология - интерактивная технология обучения, с помощью которой педагоги формируют у обучающихся личностные качества, применяя анализ для решения реальной или смоделированной проблемной ситуации. Кейс, как правило, содержит описание реальной ситуации и предназначен для выработки у обучающихся навыков анализа информации, учит ее обобщать, формулировать проблемы и искать оптимальные варианты их решения, пользуясь определенными критериями. Кейсовая технология - это обучение действием. Суть кейс-метода состоит в том, что в процессе самостоятельной деятельности обучающиеся усваивают необходимые знания и приобретают недостающие умения. В конечном итоге это приводит к тому, что происходит формирование профессиональных компетенций.

Мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Боготола

Мониторинг осуществляется в соответствии с:

- Федеральным Законом от 29.12.2012 № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 (ред. от 31.10.2019) «Об образовании в Красноярском крае».
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 № 662 (ред. от 25.05.2019) "Об осуществлении мониторинга системы образования" (вместе с "Правилами осуществления мониторинга системы образования").

Объектом мониторинга являются содержание и результаты методической работы на уровне образовательных организаций и муниципальном уровне.

Муниципальный мониторинг (далее - мониторинг) является инструментом оценки обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Боготола.

Порядок мониторинга включает сбор, обработку и анализ информации об эффективности методической работы на муниципальном уровне и уровне образовательной организации, проведение анализа информации, подготовку адресных рекомендаций, принятие мер и управленческих решений, анализ эффективности принятых мер.

В основу мониторинга положены следующие принципы:

- открытость, прозрачность мониторинговых процедур;
- полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований;

минимизация количества отчетных показателей при сохранении полноты информации;

- приоритетность открытых источников информации;
- ответственность лиц, представивших информацию за ее содержание;
- последовательный переход на автоматизацию процесса сбора, обработки информации, представления аналитических итогов;
- стабильность (неизменность) в течение 3 лет базовых показателей и индикаторов с целью создания возможности для преемственности данных;
- открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей.

Результаты мониторинга позволят:

- иметь целостное представление об обеспечении профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Боготола;
- обеспечить объективное отражение состояния содержания и результатов профессионального развития педагогических работников образовательных организаций на муниципальном уровне и уровне образовательной организации;
- обеспечить аналитическое обобщение результатов профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Боготола;
- осуществлять прогнозирование и создавать условия для профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Боготола на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.

Цель мониторинга: получение объективной и достоверной информации об эффективности системы методической работы и ее влиянии на качество образования.

Задачи мониторинга:

- сбор, обработка и анализ информации о профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций на муниципальном уровне и уровне образовательной организации;
- формирование информационной основы для принятия обоснованных управленческих решений о профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций на разных уровнях компетенции;
- выявление лучших методических практик на основе оценки их качества с последующим включением в Региональный атлас образовательных практик;

- своевременное выявление проблем и тенденций в профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций города Боготола в муниципалитете с целью их последующего устранения, учета в дальнейшей работе, оказания адресной помощи.

Участниками мониторинга являются:

1. Управление образования администрации города Боготола:

- инициирует проведение мониторинга;
- обеспечивает нормативно-правовое сопровождение мониторинга;
- назначает оператора, осуществляющего мониторинг;
- утверждает порядок и показатели мониторинга.
- обеспечивает организационно-техническое и методическое сопровождение мониторинга;
- сбор, обработку и обобщенный анализ показателей и индикаторов мониторинга;
- оформляет адресные рекомендации по повышению качества профессионального развития педагогических работников образовательных организаций, предложения по совершенствованию практик по данному направлению.

2. Образовательные организации города Боготола:

- предоставляют информацию о методической работе в соответствии с показателями и критериями оценки;
- выполняют адресные рекомендации по результатам мониторинга.

Показатели и индикаторы мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

| | |
|-----------|---|
| I | Учет педагогов образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций |
| 1 | Количество педагогов, прошедших диагностику/самодиагностику профессиональных дефицитов |
| 2 | Количество педагогов, у которых выявлены дефициты в предметной области |
| 3 | Количество педагогов, у которых выявлены дефициты в методической компетенции |
| 4 | Количество педагогов, у которых выявлены дефициты в области формирования читательской грамотности |
| 5 | Количество педагогов, у которых выявлены дефициты в области формирования математической грамотности |
| 6 | Количество педагогов, у которых выявлены дефициты в области формирования естественнонаучной грамотности |
| 7 | Количество педагогов, у которых выявлены дефициты в области формирования цифровой грамотности |
| 8 | Количество педагогов, у которых выявлены проф. дефициты на основе входной диагностики в программы ДПО (ЦНППМ в программах ПК), методической работы в ОО |
| 9 | Количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в рамках процедуры корпоративного заказа |
| II | Повышение профессионального мастерства педагогических работников |

| | |
|------------|--|
| | |
| 1 | Количество педагогических работников муниципалитета, для которых составлены ИОМ на основе выявления профессиональных дефицитов и актуализации перспективных задач их профессиональной деятельности |
| 2 | Количество педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета, прошедших повышение квалификации в ЦНППМ |
| 3 | Количество педагогических работников муниципалитета, принявших участие в цикле мероприятий ПрофСреда |
| 4 | Количество супервизоров / тьюторов муниципалитета |
| III | Осуществление методической поддержки молодых педагогов по реализации системы наставничества |
| 1 | Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет |
| 2 | Количество педагогических работников муниципалитета в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников (круглогодичные школы для молодых педагогов и т.п.) |
| 3 | Количество педагогических работников муниципалитета в возрасте до 35 лет в первые три года работы, принявших участие в Краевом конкурсе поддержки реализации проектов молодых педагогов |
| 4 | ОО реализует целевую модель наставничества педагогических работников - 1 (да), 0 (нет) |
| 5 | Количество педагогов, участвующих в программах наставничества |
| IV | Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне |
| 1 | Количество педагогов, участвующих в работе ГМО, получивших адресную помощь |
| 2 | Количество педагогов, включенных в сетевые формы взаимодействия |
| V | Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета |
| 1 | Количество педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета |
| 2 | Количество педагогов, достигших пенсионного возраста от общего количества педагогов |
| 3 | Наличие вакансий - 1 (да), 0 (нет) |

Для каждого показателя устанавливается максимально возможное значение.

А) Отсутствие или значение ниже определенного уровня - 0 баллов.

Б) Наличие или значение равное/выше определенного уровня - 1 балл.

В отдельных случаях возможна бальная оценка в зависимости от доли показателя от 3 баллов.

При дихотомических показателях, в которых предусмотрены варианты ответа «да/нет» максимальный балл индикатору присваивается при ответе «да», 0 баллов - при ответе «нет». В случае если индикатор имеет негативную окраску, то присвоение баллов осуществляется в обратном порядке.

Значение показателя рассчитывается методом суммирования значений индикаторов.

Итоговая оценка результативности (эффективности) обеспечения профессионального развития педагогических работников из суммы баллов по всем группам показателей.

| Итоговая оценка качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов | Качество повышения квалификации и профессионального роста педагогов |
|---|---|
| Более 80% баллов | Высокое качество |
| От 60 до 80% баллов | Качество выше среднего |
| От 40 до 59% баллов | Качество среднее |
| Меньше 40 % баллов | Низкое качество |

По результатам мониторинга анализируется состояние обеспечения профессионального развития педагогических работников, формулируются достижения и проблемы, принимаются управленческие решения.