

Управление образования администрации
Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края
(УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ)

ПРИКАЗ

14.01.2021г.
п.Чегдомын

№ 7/1

Об утверждении
целевой модели

В целях удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей и профессионального развития педагогических работников организаций, осуществляющим образовательную деятельность, обеспечения профессионального роста в процессе непрерывного образования педагогических работников в рамках федерального проекта "Учитель будущего",

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить муниципальную целевую модель обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (приложение № 1).
2. Определить муниципальное казенное учреждение «Районный информационно-методический центр» муниципальным оператором по реализации муниципальную целевую модель обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края.
3. Руководителям общеобразовательных организаций организовать деятельность по повышению квалификации и профессионального мастерства педагогических работников с учетом муниципальную целевую модель обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края.
4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель
управления образования



Т. С. Гермаш

УТВЕРЖДЕН
приказом управления
образования
№ 7/1
от 14 января 2021 г.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ
обеспечения профессионального развития педагогических работников
образовательных организаций Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края

1. Общие принципы

1.1. Муниципальная целевая модель обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Верхнебуреинского муниципального района (далее - Модель) направлена на обеспечение возможности для непрерывного профессионального развития, педагогических и руководящих работников с учетом анализа их потребностей в освоении профессиональных компетенций.

2 Цель и задачи Модели

2.1. Цель Модели: создание систематизированного пространства непрерывного повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций района, соответствующих целям и задачам современного образования.

2.2. Задачи Модели:

- обеспечение персонификации и индивидуализации процесса повышения квалификации через внедрение системы выявления профессиональных дефицитов и формирования индивидуальных образовательных траекторий обучения;
- проектирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов, основанной на принципиально новых организационных и содержательных подходах к системе повышения квалификации педагогических работников и оценке уровня их компетенции, обеспечивающей качество образовательного процесса;
- модернизация деятельности муниципальных учебно-методических сообществ путем организации их работы в формате сетевых сообществ учителей;
- внедрение различных форматов сетевого взаимодействия педагогических работников, по повышению квалификации, обменом опытом, в том числе через официальные Интернет-сообщества;
- совершенствование научно-методического сопровождения педагогов, обеспечивающей развитие педагогического потенциала, их готовность к реализации в своей практике идей системно-деятельностного подхода;

- обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами, способными решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение качества образования.

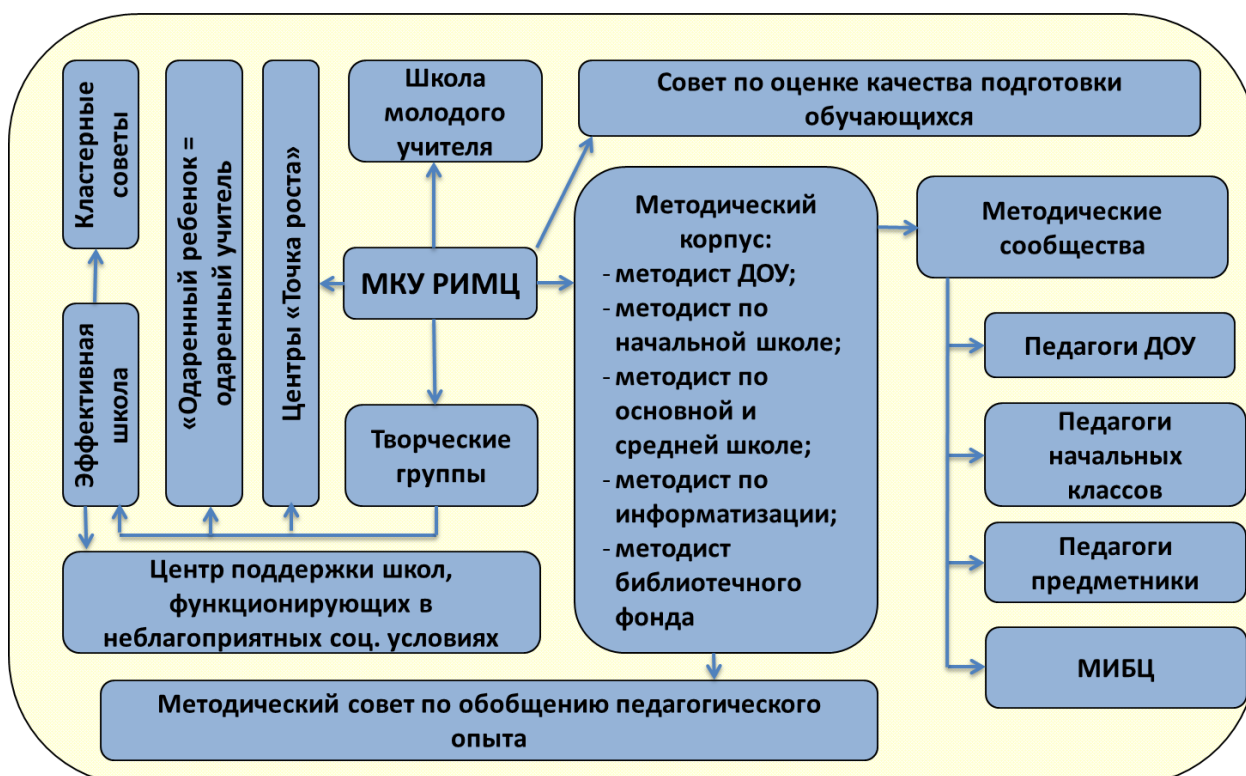
3. Описание модели обеспечения профессионального развития педагогических работников

Модель обеспечения профессионального развития педагогических работников включает в себя следующие структурные единицы:

- муниципальная методическая служба;
- муниципальный методический корпус, курирующий работу методических сообществ и методического совета по обобщению педагогического общества;
- совет по оценке качества подготовки обучающихся;
- муниципальные методические команды, представленные творческими группами;
- Центры "Точка роста";
- Школа молодого учителя.

Графически модель выглядит следующим образом:

Модель обеспечения профессионального развития педагогических работников
Верхнебуреинского муниципального района



Муниципальная методическая служба, представленная районным информационно-методическим центром, отвечает в целом за работу, направленную на обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Каждая последующая структурная единица имеет свое определенное направление работы. Муниципальная методическая служба по средствам педагогических работников, осуществляющих свою деятельность, организует работу методического корпуса, который делится по четырем направлениям:

- методическая работа с дошкольными образовательными организациями;
- методическая работа с начальной школой;
- методическая работа по основной и средней школе;
- методическая работа по развитию сети информационно-библиотечных центров.

Основной формой работы методического корпуса выступают методические сообщества. Таким образом, Методист по работе с ДОО организует и курирует 3 сообщества педагогических работников дошкольных учреждений:

- педагогических работников ДОО по художественному творчеству;
- педагогических работников ДОО по социально-коммуникативному развитию;
- педагогических работников ДОО по познавательной деятельности;
- музыкальных руководителей ДОО;
- по физической культуре.

Методическая работа с начальной школой реализуется через учебно-методическое сообщество учителей начальных классов. Методическая работа по основной и средней школе включает в себя учебно-методические сообщества учителей предметников, а именно:

- учителей физической культуры и преподавателей-организаторов ОБЖ;
- учителей русского языка и литературы;
- учителей математики;
- учителей физики, астрономии и информатики;
- учителей географии, химии и биологии;
- учителей истории и обществознания;
- учителей технологии, искусства (ИЗО и музыки);
- учителей иностранных языков.

Методическая работа по развитию сети информационно-библиотечных центров осуществляется через сообщество педагогов-библиотекарей и объединяется муниципальным информационно-библиотечным центром.

Кроме этого, учебный корпус организует деятельность совета по обобщению педагогического опыта. Кроме методистов МКУ РИМЦ в совет входят заместители директоров по УВР ведущих школ района, методисты дошкольных образовательных организаций, а так же руководители учебно-методических сообществ.

Школа молодого учителя – еще один структурный компонент модели, направленный на работу с молодыми и малоопытными педагогами. Сюда относится деятельность по направлению «Наставничество», проведение

диагностики профессиональных затруднений, построение индивидуальных и групповых планов работ по исправлению выявленных затруднений, организация конкурсного движения среди молодых педагогов.

Творческие группы как структурные компоненты модели образуются по решению управления образования администрации Верхнебуреинского муниципального района. Как правило, в состав творческих групп входят специалисты управления образования, руководители образовательных организаций, методисты МКУ РИМЦ, заинтересованные педагогические работники. На сегодняшний день существует 2 творческие группы:

- творческая группа по реализации муниципального проекта «Одаренный ребенок= одаренный учитель»;
- творческая группа по реализации муниципального проекта «Эффективная школа». В рамках проведения мероприятий проекта был создан Центр поддержки школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях. Кроме того, в рамках проекта кластеризации образовательных учреждений выделено 2 кластерных совета: совет кластера «Чегдомынский», совет кластера «Железнодорожный».

Структурный компонент «Центры «Точки роста» осуществляет поддержку созданных на территории муниципалитета точек роста, а так же методическое сопровождение педагогических работников данных Центров.

Структурный компонент «Совет по оценке качества подготовки обучающихся» организует работу по проведению оценочных процедур, а также контроля за объективностью оценивания знаний обучающихся.

4. Механизм организации повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников согласно Модели

3.1. Персонализация и индивидуализация процесса повышения квалификации педагогов состоит из 4 основных этапов:

- выявление и оценка профессиональных затруднений;
- определение индивидуального маршрута непрерывного развития профессионального мастерства;
- непосредственное обучение педагога;
- мониторинг результативности реализации индивидуального маршрута.

3.1.1. Выявление и оценка профессиональных затруднений.

Профессиональные затруднения педагога – это затруднения в совершении целесообразных профессиональных действий, обеспечивающих адекватное и эффективное решение профессионально значимой задачи в конкретной педагогической ситуации.

Задача методиста – обеспечить возможность установления необходимых конкретному педагогу объема и содержания профессиональных знаний, которые стали бы для него фундаментом формирования недостающих педагогических компетенций и на этой основе

обеспечивали бы преодоление профессиональных затруднений при решении конкретных педагогических вопросов.

Комплекс мероприятий, направленный на выявление и оценку профессиональных затруднений:

- составление списочного состава педагогов по направлениям (уровням) образования, курируемых методистом (дошкольное образование, начальное общее образование, основное и среднее общее образование предметное, дополнительное);
- Оценка профессиональных затруднений:
 - 1 этап «Установочный этап» (определение целей и задач оценки; определение основных показателей и критериев; выбор методов/инструментов оценки; формирование графика и формы проведения оценки);
 - 2 этап «Диагностико-аналитический этап» (входящая оценка; количественная и качественная обработка данных; сравнение результатов педагогов, полученных по итогам проведения оценки; установление и анализ причинно-следственных связей возникновения профессиональных затруднений; формирование карт профессиональных затруднений) приложение № 1;

3.1.2. Определение индивидуального маршрута непрерывного развития профессионального мастерства включает в себя 2 этапа:

- прогноз дальнейших результатов и возможностей развития педагогов;
- составление индивидуального маршрута обучения педагога (определение форм, мероприятий, сроков).

3.3. Непрерывное повышение квалификации педагогических работников осуществляется на нескольких уровнях:

- организация прохождения курсов повышения квалификации *федерального уровня*;
- организация прохождения курсов повышения квалификации *регионального уровня*;
- *муниципальный уровень* – деятельность методической службы, организация муниципальных заседаний учебно-методических советов, организация участия в краевых вебинарах, направление педагогов на курсы повышения квалификации
- *уровень общеобразовательных организаций* – работа школьных методических служб, создание команд обучающихся учителей
- *уровень педагога* – тьюторское сопровождение со стороны школьного наставника. Подбор школьного наставника осуществляется с учетом анализа профессиональных затруднений, а так же причин их возникновения. Методической службой образовательной организации подбирается наставник из числа опытных педагогов. Наставником изучаются выявленные профессиональные затруднения педагога и определяется подбор инструментов оказанию помощи. Выбор

инструментов и условия сопровождения согласовываются с педагогом и утверждается председателем школьной методической службы.

Осуществление повышения квалификации педагога начинается с *уровня педагога*.

3.4. Мониторинг результативности реализации индивидуального маршрута осуществляется в 3 этапа:

- организация и проведение итоговой оценки профессиональных затруднений педагогов;
- сопоставление полученных результатов;
- определение эффективности проведенной с педагогом работы.

4. Основные направления деятельности по обеспечению профессионального развития педагогических работников и выбор показателей по данным направлениям

4.1. Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников. Ведущим направлением деятельности муниципальной методической службы является работа с кадровым потенциалом педагогов и административного корпуса, создание условий для реализации и развития профессиональных потребностей педагогов, повышение конкурентной способности системы образования Верхнебуреинского района. Не менее важным является решение вопроса об оценке качества образования.

С этой целью сформированы муниципальные системы мониторинга образовательных организаций по таким направлениям, как:

- краевые (муниципальные) инновационные площадки;
- сетевые общественно-профессиональные объединения педагогов;
- банк лучших педагогических практик;
- методические объединения;
- методическая работа образовательных организаций.

Приоритетные направления научно-методического сопровождения и поддержки педагогических кадров системы образования Верхнебуреинского района, среди которых:

- системное выявление профессиональных дефицитов педагогов. Целый ряд исследований, в том числе участие в федеральных предметных оценках компетентности педагогических работников позволяют оценить удовлетворенность качеством и условиями образования в муниципалитете, изучить профессиональные ориентации, компетенции и затруднения руководителей и педагогов, социальные ценности и модели поведения обучающихся, выявить учреждения с низкими и высокими образовательными результатами, определить степень информационной открытости системы.
- система работы со школами с низкими образовательными результатами. Одна из актуальных задач – работа со школами с низкими образовательными результатами. При определении

основных направлений поддержки образовательных организаций все школы распределены по группам. Среди них идентифицированы школы, которые отнесены к категории находящихся в ситуации риска (как по академическим достижениям, так и социально-экономическому положению).

4.2. Муниципальные показатели по развитию, поддержке, результатам деятельности методических объединения и профессиональных сообществ. Муниципальные методические объединения (предметные, метапредметные) являются важным звеном системы методической работы. Основная их цель – повышение методического мастерства и профессиональной компетентности педагога.

Муниципальные показатели деятельности районных предметных и метапредметных методических объединений

№ п/п	Показатели	Соответствует модели (0 – 2)
1	Разработка методических продуктов по актуальным направлениям деятельности методического объединения	
2	Организация методической помощи аттестующимся педагогическим работникам	
3	Открытые уроки и мероприятия, мастер-классы, проводимые в рамках деятельности методического объединения	
4	Организация участия педагогов в профессиональных и творческих конкурсах, открытых мероприятиях	
5	Проведение творческих отчеты педагогов, молодых учителей, наставников	
6	Организация временных творческих групп	
7	Организация методической учебы членов методического объединения	
8	Проведение анализа результатов образовательного процесса по предмету (предметной области)	
9	Создание банка эффективных практик по приоритетным направлениям деятельности методического объединения	
10	Наличие качественной и общедоступной трансляции в информационной сети по приоритетным направлениям деятельности методического объединения	

16-20 баллов – высокая эффективность деятельности районных предметных и метапредметных методических объединений;

8 – 15 баллов – средняя эффективность деятельности районных предметных и метапредметных методических объединений;

менее 8 баллов - низкая эффективность деятельности районных предметных и метапредметных методических объединений.

Оценка методической работы складывается из трех слагаемых: работа предметных и метапредметных МО, работа с молодыми педагогами в районах и состояние методической работы в муниципальной образовательной системе.

Задачи совершенствования работы методических объединений в условиях реализации национального проекта «Образование»:

- оказание реальной, действенной методической помощи педагогу, с учетом результатов статистических данных и содержательных мониторингов, выявленных в межкурсовой период и характеризующие его профессиональные дефициты;
- создание в муниципальной образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, в том числе через аттестацию педагогов и руководителей образовательных учреждений;
- проектирование эффективной муниципальной системы методического сопровождения как отдельных педагогов, так и образовательных организаций, имеющих низкие или необъективные результаты или функционирующие в неблагоприятных социальных условиях.

4.3. Муниципальные показатели по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества. Миссия методической работы с молодыми педагогами – создание условий в муниципальной системе образования (кадровых, научно-методических условий, в том числе наставничества) для непрерывного развития профессионального роста молодых педагогических и управленческих работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся.

В соответствии с миссией работа с молодыми педагогами основывается на следующих принципах:

- принцип научности – выстраивание системы методической службы в соответствии с рекомендациями психолого-педагогической науки и с опорой на лучшие педагогические практики,
- принцип субъектности – активное участие молодых педагогов и руководителей в инновационной образовательной деятельности на уровне образовательного учреждения, муниципалитета, региона,
- принцип дифференцированного подхода – учет индивидуальных особенностей каждой личности молодого педагога и руководителя, его профессиональных дефицитов при планировании и организации методической работы в курсовой и межкурсовой периоды.

Критерии и показатели для муниципального мониторинга организации методической работы по поддержке молодых педагогов и организации наставничества в образовательной организации

№	Критерии	Показатели	Баллы (от 0 до 5)
---	----------	------------	----------------------

1	Документационное обеспечение работы молодыми учителями и наставниками	Ведение организационной и распорядительной документации по системе поддержки молодых педагогов и наставничеству	
		Ведение документации по учету и движению количества молодых учителей и наставников	
2	Деятельность по обеспечению ОО молодыми учителями	Сбор информации о потребностях организации в молодых педагогах	
		Поиск, привлечение молодых учителей в образовательную организацию	
		Наличие документооборота по обеспечению ОО молодыми педагогическими кадрами	
3	Деятельность по подготовке к аттестации молодых учителей	Организация и проведение работы по оценке профессиональной деятельности молодых учителей и наставников	
		Подготовка молодых учителей к прохождению аттестации	
		Администрирование процессов и документооборота при подготовке молодых учителей и наставников к аттестации	
4	Деятельность по развитию ШМУ	Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры молодых учителей	
		Организация обучения молодых учителей	
		Организация адаптации и стажировки молодых учителей	

		Организация методической поддержки молодых педагогов педагогами-наставниками	
		Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке молодых учителей	

* 17-22 балла – высокая эффективность деятельности;
12-15 баллов – средняя эффективность деятельности;
менее 12 баллов - низкая эффективность деятельности.

5. Показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

№	Критерий	Показатели	Значения
1	Выявление профессиональных дефицитов пед. работников	Доля пед. работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в форматах непрерывного образования на основе диагностики профессиональных дефицитов	2021г. – 9% 2022г. – 20% 2023г. – 30%
2	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства пед. работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	Доля пед. работников района, для которых в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства работников Хабаровского края были разработаны индивидуальные образовательные маршруты	2021г. – 5% 2022г. – 10% 2023г. – 10%
3	Осуществление профессиональной переподготовки по	Осуществлена переподготовка педагогов общеобразовательных организаций района по	100 %

	образовательным программам педагогической направленности	образовательным программам педагогической направленности с учетом имеющейся потребности	
4	Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников	Доля педагогов, прошедших повышения квалификации в дистанционной форме без отрыва от производства	не менее 20%
5	Вовлечение педагогов в экспертную деятельность	Создан банк данных экспертов по предметной и проектной деятельности; Доля пед. работников, прошедших курсы повышения квалификации по экспертной деятельности	2021г. – 1% 2022г. – 3% 2023г. – 5%
6	Формирование методического актива	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства	не менее 10 %
7	Поддержка молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций района, имеющих стаж педагогической работы до 5 лет, от общей численности пед. работников; Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	не менее 15,5 % не менее 10 %
8	Реализация сетевого взаимодействия педагогов.	Доля педагогических работников, вовлеченных в деятельность районных учебно-методических сообществ	2021г. – 80% 2022г. – 85% 2023г. – 87%
9	Выявление кадровой потребности в образовательных организациях	Доля лиц из числа резерва управленческих кадров, прошедших обучение по программе подготовки резерва руководителей образовательных организаций Хабаровского края «Команда будущего»; Доля педагогических работников, имеющих образование соответствующего профилю преподаваемого предмета;	2021г. – 10% 2022г. – 20% 2023г. – 30% 2021г. – 80% 2022г. – 85% 2023г. – 90%

	Укомплектование общеобразовательных организаций педагогическими работниками, имеющими высшее образование.	2021г. – 86,5% 2022г. – 86,5% 2023г. – 87%
--	---	--

6. Цикличность проведения мониторинговых процедур по достижению основных показателей

Целевые показатели	Методы сбора информации	Циклограмма мониторинговых процедур	форма представления анализа мониторинга показателей
доля педагогических работников, прошедших диагностику выявления профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов в муниципалитете	сбор и обобщение информации через запрос в образовательные организации	март, декабрь	справка на аппаратной совещание анализ работы МКУ РИМЦ за год
доля педагогических работников, прошедших адресное повышение квалификации	Опрос педагогических работников через защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;	март, декабрь	справка на аппаратной совещание анализ работы МКУ РИМЦ за год
доля педагогических работников, имеющих образование по профилю педагогической деятельности	Опрос педагогических работников через защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;	март, декабрь	справка на аппаратной совещание анализ работы МКУ РИМЦ за год

количество научно-практических мероприятий, конкурсов профессионального мастерства на муниципальном уровне	анализ результатов деятельности	ежегодно до 25 декабря	анализ работы МКУ РИМЦ за год
количество муниципальных методических объединений /сетевых сообществ	анализ результатов деятельности	ежегодно до 25 декабря	анализ работы УМС за год
наличие и эффективность муниципального плана поддержки методических объединений/сетевых сообществ	Наблюдение за деятельностью и ее результатами	ежегодно до 25 декабря	анализ работы МКУ РИМЦ за год
количество муниципальных экспертных сообществ	анализ результатов деятельности	ежегодно до 25 декабря	анализ работы МКУ РИМЦ за год
количество педагогических работников включенных в экспертную деятельность на уровне муниципалитета	ведение баз данных по экспертам (по направлениям)	ежегодно до 25 декабря	анализ работы МКУ РИМЦ за год
количество программ наставничества / программ по поддержке и сопровождению молодых педагогов педагогических работников в муниципалитете	сбор и обобщение информации через запрос в образовательные организации	ежегодно до 25 мая	анализ работы образовательных организаций по работе с молодыми специалистами и
доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов / участвующих в программах наставничества	ведение баз данных по поддержке и сопровождению молодых специалистов; опрос молодых специалистов через Google-формы для массовых	сентябрь	анализ мониторинга «Адаптация молодых и малоопытных педагогов к специфике профессиональной деятельности»

	опросов;		
Кадровая потребность в общеобразовательных организациях	сбор и обобщение информации через запрос в образовательные организации	сентябрь декабрь	справка совещания с руководителями ОО; Анализ работы отдела кадров
количество пользователей /посетителей официальных источников с адресной профессиональной информацией	Анализ содержания информационных ресурсов, библиотек; использование статистики посещения Интернет-ресурсов	ежегодно до 25 декабря	анализ работы МКУ РИМЦ за год