

Управление образования администрации Верхнебуреинского
муниципального района Хабаровского края

УТВЕРЖДАЮ



Приказ № 493
от «15» декабря 2021г.

Программа методического обеспечения образовательной деятельности по введению обновленных ФГОС общего образования, в том числе повышение квалификации педагогических работников общеобразовательных организаций Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

Составитель: Бобырь Елена Сергеевна
директор МКУ РИМЦ

п. Чегдомын, 2021 г.

Пояснительная записка

Изменения, происходящие в мире, требуют от современного педагога постоянного поиска активных инновационных технологий, которые помогут подготовить своих учеников и сделать их конкурентоспособными.

Однако на сегодняшний день остаётся проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, готовностью к внедрению новых технологий, креативностью, умению вести инновационную, экспериментальную и опытную работу.

Для решения проблемы необходима систематическая работа, организованная с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, которая позволит вывести их на более высокий уровень.

Основа данной работы опирается на непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов через обеспечение формирования актуальных компетенций на основе выявления и компенсации профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей.

Районный информационно-методический центр является источником непрерывного образования педагогов. На сегодняшний день система методического обеспечения образовательной деятельности организована на сетевом взаимодействии следующих элементов:

- районные учебно-методические сообщества;
- инновационные площадки;
- методические советы по обобщению педагогического опыта;
- творческие группы по реализации муниципальных проектов;
- центр поддержки школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- районная школа молодого учителя.

Настоящая Программа методического обеспечения образовательной деятельности по введению обновленных ФГОС общего образования, в том числе повышение квалификации педагогических работников Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм методического сопровождения педагогов в условиях обновления ФГОС.

Основания для разработки программы:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
3. Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста;
5. Профессиональный стандарт педагога (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н);
6. Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае»;
7. Постановление администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 18.06.2021 г. №348 «О внесении изменений в программу «Развитие системы образования Верхнебуреинского муниципального района на 2014-2023 годы»», утвержденную постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района от 11.10.2013 № 970»;
8. Муниципальная программа повышения качества образования в образовательных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края;
9. Муниципальная целевая модель обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края, утвержденная приказом управления образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 14.01.2021 г. № 7/1 «Об утверждении целевой модели».

Общая характеристика программы

Актуальность разработки Программы обусловлена необходимостью обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров в условиях обновления федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

Обновление содержания общего образования через разработку и внедрение Концепции преподавания учебных предметов влечет за собой потребность в учителе, готовым к изменениям от содержания до форматов реализации основной образовательной программы. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя.

Основной упор при введении обновленного ФГОС общего образования должен быть сделан именно на повышении квалификации методического корпуса и педагогического состава.

Анализ существующей системы методического сопровождения показал ряд существующих проблем:

- отсутствие механизмов формирования персональной траектории профессионального развития педагога с учетом специфики потребностей в профессиональном развитии и дефицитов на разных этапах карьерного цикла педагогической профессии;
- методическая служба не выполняет функции ресурсных центров развития муниципальной системы образования, на нее возложены организационные и координационные функции;
- «сопротивление» педагогов и руководителей образовательных организаций обновлению форм обучения и воспитания, несовершенная система мотивации к участию в инновационной деятельности.

Реализация мероприятий программ позволит создать многоуровневую модель муниципальной методической службы, построенной на принципах сетевого взаимодействия образовательных организаций, соответствующую современным требованиям, обеспечивающей функционирование единого методического пространства. Тем самым будет создан личностно ориентированный подход в системе повышения квалификации, отбор содержания и форм обучения с учетом личностных смыслов педагогов, что позволит обеспечить согласование целей образования и мотивов образовательной деятельности учителя.

Цель и задачи

Программа выстроена на основе Муниципальной целевой модели обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Верхнебуреинского муниципального района и преследует следующую цель: создание систематизированного пространства непрерывного повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций района, соответствующих целям и задачам современного образования.

Задачи:

- 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.

Этапы программы

Реализация программы осуществляется в 3 этапа.

1 этапа – организационный (январь – май 2022 г.) предусматривает проведение мероприятий по разработке нормативно-правовых документов, направленных на расширение и включение новых форм работы в рамках сетевого взаимодействия, планированием программных мероприятий развития муниципальной методической службы по отдельным направлениям в соответствии с задачами.

2 этап – практический (май 2022-2024 гг.): отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации Программы.

3 этап – аналитический (2024 г.): анализ реализации целей, задач и результатов Программы, определение перспектив дальнейшего развития, диссеминация опыта.

Содержание программы

Программа представляет собой систему, состоящую из 4 взаимосвязанных элементов:

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

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)

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).

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.*

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.

Методическое обеспечение образовательной деятельности

Принципами научно-методического сопровождения образовательной деятельности являются:

- соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;
- соответствие реализуемых в Хабаровском крае мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;
- консолидация ресурсов муниципальной системы образования для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

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 муниципальная 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.

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.

Мероприятия программы

№	название мероприятия	сроки	результат
1.	Утверждение состава рабочей группы	до 15 января 2022 г.	Локальный акт
2.	Составление и утверждение плана мероприятий	февраль 2022 г.	Локальный акт
3.	Обновление базы данных педагогических работников	февраль 2022 г.	Обновление информации о педагогических работниках
4.	Актуализация планов работы учебно-методических сообществ по вопросу введения обновленных ФГОС общего образования	март 2022 г.	Обновленные планы работа УМС
5.	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей через диагностику профессиональных затруднений	август (ежегодно)	Аналитическая справка
6.	Заседание рабочей группы: обсуждение и утверждение программы методического аудита школ	сентябрь (ежегодно)	Экспертные листы, программа проведения методического аудита, график проведения методического аудита
7.	Организация и проведение тематических обучающих семинаров (вебинаров) для управленческих команд на основе выявленных	в течение года (не менее 4 семинаров в год)	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию

	профессиональных дефицитов		
8.	Организация и проведение обучающих семинаров адресной методической помощи педагогическим командам на основе выявленных профессиональных дефицитов	в течение года	Доля педагогов, получивших адресную методическую помощь
9.	Психологическое сопровождение (адресная работа с педагогами): • Психологические тренинги для педагогов по командообразованию; • Психологические тренинги для педагогов по профилактике профессионального выгорания	декабрь май, (ежегодно)	- Повышение уровня коммуникации и сплочения педагогов. - Улучшение взаимодействия между педагогами. - Совершенствование гибкости профессионального мышления, увеличение скорости принятия командного решения - Формирование позитивного взгляда на возможности команды
10.	Организация обучения педагогов по целевым программам дополнительного профессионального образования (КПК федерального и регионального уровня)	в течение года	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию
11.	Организация деятельности учебно-методических сообществ педагогов, сориентированных на работу по следующим направлениям: - формирование личностных, метапредметных и предметных результатов для изучения предметных областей и учебных предметов в рамках освоения образовательных программ начального, основного и среднего общего образования; - рассмотрение лучших педагогических и воспитательных практик; - консультационная поддержка; - экспертное сопровождение апробации примерных рабочих программ по учебным предметам НОО, ООО;	в течение года	Партнерское и сетевое взаимодействие, обмен опытом, повышение профессиональной компетентности педагогов
12.	Мастер-классы ведущих	в течение	Повышение уровня

	педагогов (победителей региональных конкурсов)	года	профессионального мастерства педагогов
13.	Заседания школы молодого учителя	3 раза в год (ежегодно)	Повышение уровня профессионального мастерства педагогов
14.	Мониторинг достижения показателей обеспечения профессионального развития педагогических кадров системы	декабрь (ежегодно)	Анализ целевых показателей
15.	Экспертиза рабочих программ по отдельным предметам в соответствии с требованиями ФГОС начального и основного общего образования	октябрь (ежегодно)	Анализ условий осуществления образовательной деятельности
16.	Проведение анкетирования педагогических работников: удовлетворенность методической помощью	апрель (ежегодно)	Зафиксирована степень удовлетворённости педагогов методической помощью
17.	Заседание рабочей группы: анализ реализации целей, задач и подведение итогов реализации Программы и утверждение плана на следующий год	декабрь (ежегодно)	Реализация целей и задач Программы
18.	Обобщение и презентация опыта работы по использованию новых технологий в достижении нового качества образования	декабрь 2024 г.	Диссеминация опыта

Средства контроля и критерии оценки качества результатов

№	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,	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%

	разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов		
3	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Осуществлена переподготовка педагогов общеобразовательных организаций района по образовательным программам педагогической направленности с учетом имеющейся потребности	100 %
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	Доля лиц из числа резерва управленческих кадров, прошедших обучение по	2021г. – 10% 2022г. – 20% 2023г. – 30%

организациях	программе подготовки резерва руководителей образовательных организаций Хабаровского края «Команда будущего»;	
	Доля педагогических работников, имеющих образование соответствующего профилю преподаваемого предмета;	2021г. – 80%
	Укомплектование общеобразовательных организаций педагогическими работниками, имеющими высшее образование.	2022г. – 85%
		2023г. – 90%
		2021г. –
		86,5%
	2022г. –	
	86,5%	
	2023г. – 87%	

Источники

1. Климбей, Л. В. Непрерывное образование в системе повышения квалификации педагогических работников / Л. В. Климбей. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 12 (146). — С. 509-511. — URL: <https://moluch.ru/archive/146/40807/>;
2. Непрерывное образование педагогов: достижения, проблемы, перспективы: материалы региональной заочной научно-практической конференции (г. Белгород, 14 апреля 2021 г.) ОГАОУ ДПО «БелиРО»; отв. редактор А. А. Жерновая. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелиРО», 2021– 119 с. – URL: <https://beliro.ru/assets/resourcefile/3967/nepriyivn-obraz-pedagogov-konf-14-apr.pdf>