

# **Технология реализации модели сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов**

(Управленческий проект)

Коллегия, декабрь 2022

Теоретико-аналитический аспект.

## **План**

1. Анализ педагогического состава города и методических запросов.
2. Проект модели.
3. Цели и задачи проекта
4. Ожидаемые результаты и эффекты реализации проекта
5. Теоретическое обоснование Модели
6. Оценочно-результативный компонент.
7. Сроки и этапы реализации Модели
8. Ресурсное обеспечение Модели

## ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА МОДЕЛИ

<b>Наименование Модели</b>	<b>Модель сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов (управленческий проект)</b>
<b>Основной разработчик и исполнитель</b>	Методический кабинет отдела образования администрации города Ясиноватая
<b>Участники</b>	Администрация, педагоги МБОУ, МБДОУ
<b>Цель</b>	Создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов через организацию непрерывного процесса обучения и активные формы деятельности в рамках муниципальной системы повышения квалификации.
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через совершенствование модели муниципальной системы повышения квалификации.</li> <li>2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта образования поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.</li> <li>3. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя; выявить изменения в их педагогической деятельности и влияние этих изменений на уровень успеваемости, качества знаний учащихся.</li> <li>4. Разработать методические рекомендации для образовательных организаций по внедрению модели муниципальной системы повышения квалификации педагогических кадров.</li> </ol>
<b>Сроки и этапы реализации</b>	<p>Реализация проекта запланирована в период с 2023 по 2024гг.</p> <p><b>Этапы реализации:</b></p> <p><b>1 Этап</b> – Установочно-диагностический (январь-февраль 2023г). Анализ ресурсных возможностей педагогов учреждений образования. Создание организационно-управленческих условий для реализации проекта.</p> <p><b>2 этап</b> – Модельно-функциональный (март 2023 – август 2023г). Проведение мероприятий по достижению целей. Развитие комплексной системы мониторинга. Корректировка модели.</p> <p><b>3 этап</b> – Оценочно-результативный (сентябрь 2023-декабрь 2024г). Самооценка эффективности реализации модели повышения квалификации в учреждениях образования. Создание продукта модели и диссеминация опыта.</p>
<b>Предполагаемые результаты проекта</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через реализацию модели с использованием персонализированных программ профессионального развития педагога.</li> <li>2. Повышение качества образования.</li> </ol>

3. Создание образовательного учреждения высокой педагогической культуры.
4. Обобщение и распространение опыта работы среди общеобразовательных организаций города.
5. Обновление учебного оборудования, учебно-методической литературы.

Достижение нового качества образования в процессе модернизации в значительной степени зависит от обеспечения системы образования высококвалифицированными кадрами. Решение проблем развития образования и качественных его перемен связывается с изменениями и в педагогической деятельности, и в системе повышения квалификации.

Реализация комплекса мер по модернизации общего образования всецело зависят от подготовки педагогических кадров, поэтому особую актуальность приобретает задача создания необходимых условий для совершенствования кадрового потенциала.

Потребности организаций образования в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- Профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- образовательные учреждения ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

При этом важно отметить, что под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей. Иными становятся принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога. Это самоинициатива и самомотивация, диагностичность и инновационность. Меняется и позиция участников методической работы: это учитель-субъект, активно участвующий в разных формах повышения своего профессионального мастерства. На смену традиционным формам методической работы приходят новые, предполагающие высокую степень активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности.

Вступивший в силу с 1 сентября 2013 года "Закон об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ [1] профессиональному развитию учителя и качеству образования уделяет достаточно большое внимание. В пункте 1.5 статьи 48 говорится, что педагогические работники обязаны применять формы, методы обучения и воспитания, которые обеспечивают высокое качество образования. Пункт 5.2 статьи 47 свидетельствует, что педагогические работники не реже чем один раз в три года имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности. В пункте 1.7 статьи 48 говорится, что систематически повышать свой профессиональный уровень входит в обязанности педагогического работника. Кроме того, в «Законе об образовании в РФ» в подпункте «з» пункта 1 статьи 29 говорится, что образовательные организации должны обеспечить открытость и доступность информации о педагогических работниках, которые работают в данной организации. То есть на сайте образовательной организации должна содержаться информация о персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы. Таким

образом, данные статьи закона обязывают руководителей образовательных организаций уделять особое внимание уровню профессиональной квалификации своих педагогов и создавать необходимые условия для их профессионального развития.

Также в Законе Российской Федерации «Об образовании», Положении о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений отмечается усиление личной ответственности педагога за результаты своего труда, что напрямую влияет на необходимость непрерывного повышения профессионализма специалистов. Таким образом, непрерывность образования педагога современных учреждений образования становится необходимым условием профессиональной самореализации педагога, продуктивной педагогической деятельности, формирования высокого уровня мастерства. Все это, в свою очередь, является важнейшим условием индивидуального развития личности педагога.

В организации работы города по управлению профессиональным развитием педагогов могут быть выделены четыре основных технологических этапа:

**1 этап.** Планирование процесса повышения квалификации внутри образовательного учреждения

**2 этап.** Организация процесса повышения квалификации внутри образовательного учреждения

**3 этап.** Мотивация процесса повышения квалификации педагогов. Выделение этого этапа носит условный характер, т.к. одним из условий эффективности мотивационных инструментов, которые используются в организации для повышения интереса к обучению, является необходимость их реализации на постоянной основе.

**4 этап. Муниципальный этап.** Контроль процесса и определение эффективности повышения квалификации. Мониторинг отношения сотрудников и руководителей подразделений к процессу и результатам повышения квалификации.

Управление профессиональным развитием педагогов необходимо рассматривать, опираясь на аксиологический подход, позволяющий развивать у учителей так называемую корпоративную идентичность. *Корпоративная идентичность — чувство принадлежности к организации, в которой работаешь.* Наличие у педагога чувства корпоративной идентичности означает, что он не только осознает идеалы организации, формально соблюдает правила и нормы поведения в организации, но и внутренне полностью принимает корпоративные ценности, ассоциирует себя с организацией, рассматривает свою жизнь во взаимосвязи с жизнью организации. Цели организации становятся лично значимыми для педагога. Соответственно, многократно возрастает роль внутриучрежденческой системы повышения квалификации, именно как фактора развития профессионализма педагога и его личностного развития. Именно учреждение образования может и должно сегодня выступать основным учебно-методическим центром непрерывного инновационного профессионального образования педагогов, где в процесс повышения квалификации без отрыва от производства может втягиваться практически весь педагогический коллектив.

На основании вышеизложенного актуальность представляемой модели сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов (далее – Модель) перерастает в своеобразный проект, необходимый для развития муниципальных учреждений образования. В рамках Модели представляется система непрерывной подготовки педагогов к работе в современных условиях.

Участники реализации модели: администрация, педагоги образовательного учреждения.

Нормативная база:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Конституция ДНР
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Закон «Об образовании ДНР»

## ***С какими показателями мы приступаем к реализации Модели?***

### **1. Возрастной**

**состав педагогов города (МБОУ +МБДОУ).**

Характеристика возрастного состава педагогического коллектива согласно онлайн-опроса, в котором принял 141 педагог города. (слайд 13)



### **2. Результаты аттестации 2021-2022 уч.год**

Важнейшим показателем стабильности педагогического коллектива является стремление его членов к самосовершенствованию.

В 2021-2022 уч.году улучшились показатели, характеризующие уровень квалификации педагогических работников. **Было аттестовано 70 человек**, из них:

- 63 – очередная аттестация;
- 9 человек (3 заместителя директора, 4 директора, 2 заведующих) - на соответствие занимаемой должности руководителя;
- впервые тарифный разряд установлен 2 педагогам;
- впервые установлена квалификационная категория «специалист первой категории»-3;
- впервые установлена квалификационная категория «специалист второй категории»-6;
- впервые установлена квалификационная категория «специалист высшей категории» – 14;
- впервые присвоено педагогическое звание «учитель-методист»-3;
- впервые присвоено педагогическое звание «старший учитель»-11;
- впервые присвоено педагогическое звание «воспитатель-методист»-5;
- повторно установлено «специалист высшей категории» - 20;
- «специалист первой категории»-1; тарифный разряд-9;
- «старший учитель»-8; «учитель-методист» - 10;
- «воспитатель-методист»-2.

Понижения квалификационных категорий не было.

### 3. Квалификационные показатели:

Наименование учреждения образования	количество педагогов высшей квалификационной категории	количество педагогов 1 квалификационной категории	количество педагогов 2 квалификационной категории	количество педагогов в категории "специалист" (бакалавр, магистр)	количество педагогов, имеющих звание "старший учитель"	количество педагогов, имеющих звание "методист"	ВСЕГО ПЕДАГОГОВ УО
МБОУ "КРАСНОПАРТИЗАНСКАЯ ШКОЛА ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	6	3	0	4	7	2	22
МБОУ "ЯКОВЛЕВСКАЯ ШКОЛА ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	1	4	0	1	1	1	8
МБОУ "ШКОЛА №6 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	18	8	5	8	8	8	55
МБОУ "ШКОЛА №7 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	12	1	0	4	7	5	29
МБОУ "ШКОЛА 5 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	5	2	3	3	2	3	18
МБОУ "ШКОЛА №1 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	12	4	6	10	3	9	44
МБОУ "ШКОЛА №3 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	8	6	5	7	5	1	32
МБОУ "ШКОЛА №2 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	14	5	3	2	10	9	43
МБОУ "ШКОЛА №4 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	11	7	4	6	7	2	37
<b>ИТОГО</b>	<b>87</b>	<b>40</b>	<b>26</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>288</b>

Наименование учреждения образования	педагогов высшей квалификационной категории	количество педагогов 1 квалификационной категории	количество педагогов 2 квалификационной категории	педагогов категории "специалист" (бакалавр, магистр)	педагогов, имеющих звание "старший учитель"	количество педагогов, имеющих звание "методист"
МБУДО "ДДЮТ ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	2	1	1	2	0	0

Наименование учреждения образования	количество педагогов высшей квалификационной категории	количество педагогов 1 квалификационной категории	количество педагогов 2 квалификационной категории	количество педагогов категории "специалист" (бакалавр, магистр)	количество педагогов, имеющих звание "старший учитель"	количество педагогов, имеющих звание "методист"	количество воспитателей, имеющих звание "старший воспитатель"	ВСЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МБДОУ "ДЕТСКИЙ САД № 10 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	0	0	0	1	0	0	0	1
МБДОУ «ЯСЛИ –САД КОМБИНИРОВАННОГО ТИПА № 2 «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК» ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ»	0	4	2	12	0	1	0	19
МБДОУ "ЯСЛИ-САД № 3 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	2	0	0	1	0	0	2	5
МБДОУ "ЯСЛИ - САД №4 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	0	4	0	9	0	0	0	13
МБДОУ " ЯСЛИ-САД 5 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	4	2	5	7	0	0	0	7
МБДОУ "ЯСЛИ-САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ТИПА № 1 "ЗОЛОТЫЕ ЗЁРНЫШКИ " ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	1	1	1	10	0	2	0	15
МБДОУ № 9 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ	1	1	1	5	0	2	0	10
МБДОУ «ЯСЛИ - САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ТИПА № 7 «БЕРЕЗКА» ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ»	1	1	0	6	0	0	0	8
МБДОУ "ЯСЛИ-САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ТИПА № 8 "ЯБЛОНЬКА" ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	1	0	0	0	0	0	0	1
МБДОУ "ЯСЛИ-САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ТИПА 6 "ЖУРАВУШКА " ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ "	1	1	4	6	0	6	0	18
<b>ИТОГО</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>57</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>108</b>

#### 4. Прохождение курсов в 2022 году.

Педагогические работники (дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования), прошедшие обучение по программам повышения квалификации в 2022 году. **Всего человек- 93.**

Педагогические работники (дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования), прошедшие обучение по программам повышения квалификации в образовательных организациях Российской Федерации в 2022 году. **Всего человек-116**

*Для обучения педагогов, включенных в кадровый резерв, разработана программа пилотной площадки «Школа кадрового резерва», которую будем реализовать при улучшении ситуации.*

В соответствии с перспективным планом профессионального развития работники своевременно проходят курсы повышения квалификации:

#### 5. Сведения о повышении квалификации педагогических и руководящих кадров

Педагогические работники:

Наименование учреждения образования	количество педагогов, которые прошли курсы в 2022 году при "ДОНРИРО"	количество педагогов, которые прошли курсы РФ в заочном формате	количество педагогов, которые прошли курсы РФ в очном формате
МБОУ" КРАСНОПАРТИЗАНСКАЯ ШКОЛА ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	3	9	1
МБОУ "ЯКОВЛЕВСКАЯ ШКОЛА ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	1	2	0
МБОУ "ШКОЛА №6 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	18	37	3
МБОУ "ШКОЛА №7 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	7	19	4
МБОУ "ШКОЛА №1 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	20	13	0

МБОУ "ШКОЛА №2 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	13	21	2
МБОУ "ШКОЛА №3 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	6	12	4
МБОУ "ШКОЛА №5 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	7	5	0
МБОУ "ШКОЛА №4ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	24	13	0
<b>ИТОГО</b>	<b>99</b>	<b>126</b>	<b>14</b>

Наименование учреждения образования	количество педагогов, которые прошли курсы в 2022 году при "ДОНРИРО"	количество педагогов, которые прошли курсы РФ в заочном формате	количество педагогов, которые прошли курсы РФ в очном формате
МБДОУ "ДЕТСКИЙ САД № 10 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	0	0	0
МБДОУ «ЯСЛИ –САД КОМБИНИРОВАННОГО ТИПА № 2 «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК» ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ»	2	1	0
МБДОУ "ЯСЛИ-САД № 3 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	2	0	0
МБДОУ "ЯСЛИ - САД №4 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	2	0	0
МБДОУ " ЯСЛИ-САД 5 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	7	0	0
МБДОУ "ЯСЛИ-САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ТИПА № 1 "ЗОЛОТЫЕ ЗЁРНЫШКИ " ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	2	0	0
МБДОУ № 9 ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ	2	0	0
МБДОУ «ЯСЛИ - САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ТИПА № 7 «БЕРЕЗКА» ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ»	1	0	0
МБДОУ "ЯСЛИ-САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ТИПА № 8 "ЯБЛОНЬКА" ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ"	0	0	0
МБДОУ "ЯСЛИ-САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ТИПА 6 "ЖУРАВУШКА " ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ "	3	0	0
<b>ИТОГО</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Формы повышения квалификации	Количество педагогов 2022г.
Курсы внебюджетные (платные)	207 чел. - «Оказание первой медицинской помощи», «Цифровой инструментарий педагога» (один и тот же учитель проходил и те и другие курсы) – г.Сочи
Семинары, вебинары и др.	В неделю от 20 до 40 онлайн-мероприятий

**Руководящие кадры:**

Формы повышения квалификации	Количество 2022
Курсы повышения квалификации	Отдел образования 2 чел. (1 специалист, 1 зав.МК) Директора МБОУ – 6 (очно, г.Москва), заочные - 9 Зам. директора _ 2 (очно, г.Москва), заочные - 5

Уровень профессиональной грамотности учителей значительно возрастает, благодаря их участию в научно-практических конференциях, педагогических советах, лекциях, конкурсах и семинарах различного уровня. Согласно онлайн-опроса есть педагоги, готовые поделиться своим опытом, наработками. (слайд \_\_\_\_).

Использование информационных технологий в образовательном процессе – требование, предъявляемое современным обществом к качеству образования. Педагоги города в полной мере владеют навыками работы в различных программах для создания презентаций к уроку, разработки тестов, в том числе электронных. Но, согласно онлайн-опроса есть педагоги, которым *требуется помощь в освоении ИКТ-технологий в образовательном процессе.*

Педагоги продолжают практику участия в работе дистанционных семинаров, вебинаров по актуальным вопросам методики преподавания общеобразовательных предметов, ФГОС, подготовки к ГИА.

Почти все педагоги города принимают участие в работе ГМО, творческих группах (слайд 14). Работа городских методических объединений имеет как положительные отзывы, так и пожелания по ее улучшению, разнообразию (слайды 15,16,17)

Вместе с тем, мы выявили **ряд проблем в профессиональной** подготовке учителя:

- недостаточная подготовка педагога как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации;
- повышение качества профессионального уровня педагога в основном осуществляется посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умениях за счет копирования их в своей деятельности;
- недостаточная профессиональная подготовка некоторой части учителей-выпускников педагогических вузов и вновь прибывших педагогов;
- недостаточное использование новых источников информации в поиске и реализации инновационных идей;
- консерватизм некоторой части педагогов;
- существующая система повышения квалификации недостаточно ориентирована на изменение квалификационного потенциала.

### **Цели и задачи Модели**

Цель: создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов через организацию непрерывного процесса обучения и активные формы деятельности в рамках внутриучрежденческой системы повышения квалификации.

#### **Задачи:**

1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через совершенствование модели повышения квалификации внутри учреждения образования.

2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта образования, поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.

3. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя; выявить изменения в их педагогической деятельности и влияние этих изменений на уровень успеваемости, качества знаний учащихся (воспитанников).

4. Разработать методические рекомендации для образовательных организаций по внедрению модели повышения квалификации педагогических кадров внутри учреждения образования.

### **Система показателей по достижению целей Модели:**

Непрерывный характер процесса повышения квалификации педагогов: Высокие показатели мониторинговых исследований удовлетворенности педагогов результатами профессионального развития:

- Сформированность и совершенствование диагностического инструментария для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого педагога;
- системное использование большинством педагогов образовательных технологий, методов активного обучения; коллективных и групповых форм работы в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта образования;
- наличие в плане работы учреждения образования мероприятий, соответствующих образовательным потребностям педагогов;
- активное сетевое взаимодействие.

### **Повышение педагогического мастерства педагогов учреждения образования:**

- активное и результативное участие в педагогических конкурсах;
- диссеминация опыта работы (**диссеминация** – это процесс, направленный на то, чтобы донести идеи, методы осуществления, продукты и (или) результаты опыта инновационной деятельности до целевой аудитории. Говоря простым языком - это распространение педагогического опыта. Распространению подлежит именно такой опыт, который вносит в образовательную среду целенаправленные изменения);
- наличие авторских разработок программ внеурочной деятельности;
- участие педагогов в конкурсе Приоритетного национального проекта образования;
- обобщение опыта.

Повышение качества образования по результатам внутреннего контроля, в том числе итоговой аттестация выпускников.

### **Ожидаемые результаты и эффекты реализации Модели**

Реализация проекта профессионального развития педагогического коллектива образовательного учреждения – это создание условий для устойчивого развития учреждения образования в условиях модернизации образования. Она обеспечит:

<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Эффекты реализации</b>	<b>Показатели</b>
Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели с использованием персонифицированных программ профессионального развития педагога	Создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога как фактора совершенствования интеллектуального и духовного потенциала общества. Оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации овладении ими. Рост профессионального мастерства педагогов.	Разработаны индивидуальные планы повышения квалификации.  Увеличение количества педагогов с высшей и первой Квалификационными категориями.

	Приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность).	
Повышение качества образования	Обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.	Повышение качества обучения на 1-2% в год
Создание образовательного учреждения высокой педагогической культуры;	Качественное удовлетворение образовательных потребностей обучающихся, родителей, социума. Создание творческой атмосферы в УО, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств.	Удовлетворенность социума оказываемыми образовательными услугами (опрос)
Обобщение и распространение опыта работы среди образовательных организаций города.	Развитие банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой деятельности педагогов в области содержания и методов образования с использованием всех современных видов носителей информации. Разработка и организация деятельности информационного ресурса на основе использования интеллектуального продукта педагогических работников. Рост заинтересованности педагогов в непрерывном повышении квалификации.	Печатные работы, публикации на сайтах, выступление на семинарах. Расширение сетевого взаимодействия
Обновление учебного оборудования, учебно-методической литературы	Создание инновационной образовательной среды, соответствующей требованиям социума.	Повышение результативности образовательного процесса

**Практическое значение Модели** заключается в новых подходах к организации научно- методического сопровождения педагога в повышении его профессионального мастерства:

- развитие самомотивации педагога к деятельности по своему профессиональному росту;
- формирование потребности педагога в создании индивидуального образовательного маршрута карьерного роста;
- обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

**Теоретическое обоснование Модели**



*Мотивация профессионального развития педагога выглядит следующим образом:*

Объект развития	Мотивационная структура личности педагога, которая обуславливает его профессиональное развитие – 1 этап; профессиональная компетентность - 2 этап.
Фундаментальное условие	Переход на более высокий уровень профессионального развития
Движущая сила	Собственная деятельность по разрешению собственной проблемы. Психологический механизм преобразование внешней мотивации во внутреннюю, создание ощущения внутренней необходимости действия.
Результат	Осознание педагогами необходимости самосовершенствования, саморазвития, самореализации.

На I этапе цель проводимой работы с педагогами состоит в повышении педагогического мастерства как результата личностного роста в своей профессии посредством формирования мотивационной структуры личности педагога. Оно заключается в преобразовании когнитивного и аффективного элементов мотива, что способствует развитию профессионального сознания педагога.

На II этапе целью проводимой работы с педагогами является развитие профессиональной компетентности, которое основывается на понимании других и себя через других, развитие рефлексивной культуры.

Результатами реализации модели профессионального развития педагогов будет:

- повышение интереса к творчеству и новизне, желание самосовершенствоваться и саморазвиваться;
- мотивация к инновационной деятельности (в разной степени, так как она зависит и от стремления к самоактуализации, и от уровня развития самосознания);
- личностные смыслы у большинства педагогов, у которых имеется удовлетворение от профессиональной деятельности.

Модель создает оптимальные условия для модернизации имеющегося кадрового потенциала путем создания и совершенствования системы обучения внутри образовательного учреждения, как наиболее близкой к педагогам, отвечающей на конкретные запросы и вызовы времени.

Модель предусматривает компетентностный подход и реализует переход от принципа «повышение квалификации для всех» к принципу «конкретные знания и компетентности конкретному педагогу».

Однако, ведущим компонентом развития профессиональной компетенции является сама личность педагога, ее индивидуальные особенности, личные качества, отношения к инновациям, а задачей администрации УО является обучение педагога способам саморазвития профессионализма: самоанализу, само рефлексии, самопроектированию и стимулирование учителей повышать свою квалификацию в соответствии с запросами конкретной УО.

*Выделяются различные уровни повышения квалификации педагога:*

- информационный - теоретическая подготовка;
- организационно-практический: закрепление и апробация теоретических знаний на практике;
- Рефлексивный: самостоятельная работа педагогов и администраторов по осмыслению и творческому анализу содержания и результатов внутриучрежденческого контроля;
- коррекционный - восполнение знаний и практических навыков, необходимых для преодоления выявленных трудностей

Основная идея Модели – сохранение имеющегося кадрового потенциала при условии

изменения и обновления его качественных характеристик, придание системного характера процессам повышения квалификации на уровне школы, обеспечение доступности качественного постдипломного образования через повышение профессиональной компетентности педагогов без отрыва от работы, создание системы стимулирования качества и результативности педагогического труда, учитывающей показатели саморазвития педагога.

Преимущества реализуемой модели повышения квалификации педагогических кадров внутри УО по сравнению с традиционными:

<b>Традиционная модель повышения квалификации</b>	<b>Реализуемая модель повышения квалификации</b>
Не учитывает образовательные потребности конкретного педагога, уровень его базовой квалификации	Имеющиеся профессиональные компетентности педагога являются базовым компонентом для построения индивидуального образовательного маршрута. Осуществляется целенаправленная практико-ориентированная подготовка педагога.
Время и трудозатраты на обучение.	Осуществляется непосредственно на рабочем месте, в пределах шаговой доступности, в свободное от уроков время (вт. ч в методические дни, каникулы).
«Оторванность» от практики, излишне теоретизирована.	Имеет прикладной характер: сегодня – на семинаре, завтра – на уроке. Личный контакт с педагогами. Возможность непосредственного консультирования. Предполагает обязательный практикум по закреплению полученных знаний. Теория всего лишь инструктаж перед конкретной работой.
Преобладают консервативные формы обучения (лекционные занятия и конспектирование).	Вариативность форм обучения. Преобладание практических форм. Изначально предполагает алгоритмизированный упрощенный образовательный продукт в виде памяток, инструкций, перечней полезных ресурсов и методичек, схем, таблиц, анкет, заданий, интерактивных блоков, тестов.
Не предусматривает преобразование теоретических знаний в практические навыки, не обучает педагогов Диссеминации педагогического опыта	Формирует навыки инновационной деятельности педагогов, готовит их к участию в конкурсах инновационных продуктов, проектов и программ, к диссеминации опыта через сетевое взаимодействие с другими ОО, сообщества учителей в сети ИНТЕРНЕТ и т.д.

На основании полученной базы данных создается функциональный компонент, который представлен тремя модулями (внутренне повышение квалификации, внутришкольное (внутридетсадовское) повышение квалификации, сетевое повышение квалификации на базе школы (детсада)) с соответствующими формами работы и предполагает рост профессионализма педагогов УО за счет ресурсов и возможностей педагогического коллектива, материально-технической базы.

Поддержка мотивации сотрудников на непрерывное профессионально-личностное развитие осуществлялась в процессе составления портфолио профессиональных достижений педагогов (Приложение) с последующей аттестацией на соответствие занимаемой должности или заявлением на процедуру аттестации на квалификационную категорию. Портфолио позволяет систематизировать результаты методической работы, провести анализ, обобщение, рефлексию собственного опыта, спроектировать «горизонтальный» карьерный рост сотрудника, выстроить перспективы профессионального развития через получение дополнительного образовательного уровня (слайд 38).

Технология погружения позволяет наполнить новым содержанием и придать новую форму таким традиционным формам работы как педагогические советы, заседания

школьных методических объединений. Активное использование технологий (проектной, учебно- исследовательской, сотрудничества и др.), иные разнообразные виды деятельности позволяют намного повысить эффективность мероприятий, направленных на ознакомление педагогических работников с содержанием новых образовательных стандартов, с актуальными образовательными технологиями, с возможностями современного учебного оборудования (слайд 39).

Система внутриучрежденческого повышения квалификации педагогов включает в себя три уровня:

<b>Уровень внутри учрежденческого повышения квалификации</b>	<b>Содержание</b>
<b>Самообразование педагога</b>	<p>Предоставляет наибольшую творческую свободу педагогу. Содержательно он включает изучение и апробацию тех материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями педагога. Перечень вопросов, выбранных педагогом для самостоятельного освоения на предстоящий учебный год, включается в его индивидуальный план профессионального развития и учитывается в плане работы методического объединения. Самообразование осуществляется в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, написания статей, подготовки конкурсных материалов</p>
<b>Деятельность методических объединений (творческих групп)</b>	<p>Школьное методическое объединение (или творческая группа) является одним из основных структурных подразделений методической службы УО, строит свою работу в соответствии с программой развития УО во взаимодействии с методическим советом.</p> <p>Целью деятельности методического объединения является обеспечение научно-практического управления образовательным процессом, инновационной деятельностью педагогов, научно-исследовательской деятельностью учащихся (воспитанников). Для реализации данной цели методическое объединение решает следующие задачи: создание условий для повышения уровня обще дидактической и методической подготовленности педагогов, обеспечение овладения ими современными образовательными технологиями, рациональными методами и приемами обучения и воспитания; научный анализ и обобщение актуального педагогического опыта; проведение комплексных исследований в соответствии с программой развития УО и профилем методического объединения; руководство инновационной, научно-исследовательской работой педагогов и воспитанников, координация работы временных творческих коллективов педагогов по профилю объединения и работы научного общества учащихся (для школы).</p> <p>Одним из основных направлений деятельности предметных кафедр является работа над единой методической темой - «Управление развитием профессиональной мобильности педагогов в условиях реализации ФГОС ООО и</p>

	<p>профстандарта Педагог». С учетом методической темы определяется цель и задачи, планируется содержание работы, определяются формы работы методического объединения. В практику работы методических объединений все шире внедряются нестандартные формы работы: заседания «круглого стола», обучающие семинары-практикумы, защита проектов, панорама педагогических идей и находок, методические лаборатории, педагогические мастерские.</p> <p>Ежегодно по итогам работы осуществляется мониторинг деятельности методических объединений, так и проблемных точек в организации методической работы на уровне профессионального объединения и уровне УО в целом.</p>
<b>Общий</b>	<p>Выстраивается на основе анализа профессиональных затруднений педагогов на основе самоанализа их деятельности, анализа работы методических объединений, результатов внутри учрежденческого контроля. Выявленные проблемы позволяют определить тематику ежегодных мероприятий.</p>

В свою очередь администрация УО на основе портфолио педагога имеет возможность изучить динамику профессионального развития педагогов и спроектировать дальнейший план мероприятий внутриучрежденческого повышения квалификации.

**Рост качества обучения как следствие повышения профессиональной компетентности.**

Инструментарий оценки результативности внутриучрежденческого повышения квалификации педагогов:

- Повышение качества образовательных услуг по итогам внутреннего и внешнего контроля.
- Портфолио педагога.
- Результаты мониторинга педагогами собственной образовательной деятельности.
- Результативность участия в педагогических конкурсах.
- Увеличение уровня инновационной активности педагогов

**Критерии оценки эффективности проекта**

<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
<p>Деятельность администрации</p> <p><i>Показатели:</i> дифференцированный подход к учителям, умение вовлекать их в работу по профессиональному самосовершенствованию, организация активных и увлекательных форм такой работы.</p>	<p>Функционирует дифференцированная система психологической и методической поддержки педагогов, работающих над развитием своего творческого потенциала</p>
<p>Оценивание руководителями УО результатов своей деятельности и своевременное исправление допущенных просчетов</p> <p><i>Показатели:</i> умение увидеть свою работу «со стороны», терпимость к критике, демократический стиль, конструктивная реакция на ошибки</p>	<p>Открытое, коллегиальное, критическое обсуждение управленческих решений и исправление их нежелательных последствий, делегирование полномочий.</p> <p>Администрация умело использует педагогические советы и управленческие совещания для решения текущих проблем, но не может привлечь коллектив для выработки стратегической линии развития коллектива.</p>

<p>Профессиональная компетентность учителей.</p> <p><i>Показатели:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• владение учебным предметом</li> <li>• умение рефлексировать свою деятельность, причины успех о вине удач;</li> <li>• стабильность в достижении результатов, независимо от состава учеников и других факторов;</li> <li>• вовлечение учащихся в учение, организация самостоятельного исследовательского поиска в процессе «добывания» знания, связь обучения с личностным опытом детей, воздействие на эмоционально-нравственную сферу учащихся, побуждение их к самовоспитанию.</li> </ul>	<p>Большинство учителей в совершенстве владеют преподаваемыми предметами, имеют проверенную на собственном опыте систему преподавания учебного предмета; вовлекают учащихся в учебу, постоянно отслеживают реальное продвижение, успехи и неудачи учащихся; вносят коррективы в работу.</p> <p>В школе (детсаду) преобладают педагоги, достигающие высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, умеющие связывать преподаваемый предмет с развитием личности ребенка, имеющие, однако, некоторые затруднения в организации самостоятельной учебной и внеклассной деятельности учащихся (воспитанников).</p>
--	--

### **Возможные риски.**

1. Инертность и низкий уровень методической активности отдельных педагогов.
2. Несвоевременность проведения мероприятий, выполнение намеченного плана работы не в полном объеме.
3. Чрезмерная загруженность квалифицированных и методически активных педагогов.

### **Пути преодоления возможных рисков.**

1. Создание и введение системы стимулирования.
2. Изменение кадровой политики.
3. Проведение системного контроля за деятельностью педагогов.
4. Популяризация положительного опыта работы и профессиональных достижений.
5. Своевременное корректирование работы.
6. Организация тесного взаимодействия всех участников проекта.

### **Тиражируемость проекта**

Предлагаемая для распространения и реализации Модель отличается простотой в применении, носит универсальный и в то же время, творческий индивидуализированный характер, нацелена на достижение определенных качественных показателей и практических результатов, хронологически увязан с календарной спецификой педагогического труда, снабжена диагностическим инструментарием и набором локальных документов, на основе которых в любом УО могут быть созданы свои, возможно более совершенные варианты взаимодействия.

Таким образом, модель внутриучрежденческой системы повышения квалификации педагогического персонала может быть реализована в любых образовательных организациях с целью повышения профессионального мастерства педагогов, достижения нового качества образования, для повышения престижа УО, его конкурентоспособности, а также для выполнения основных требований модернизации российского образования.

**Решение коллегии отдела образования**  
по вопросу «Технология реализации модели сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов»

Заслушав и обсудив информацию заведующего методическим кабинетом Ивасюк Людмилы Николаевны

**КОЛЛЕГИЯ РЕШИЛА:**

1. Принять информацию заведующего методическим кабинетом Ивасюк Л.Н. к сведению и исполнению.

2. Руководителям бюджетных муниципальных образовательных учреждений:

2.1. разработать Модель сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов учреждения образования, взяв за основу модель отдела образования

Срок: март 2023

2.2. создать психологически комфортные условия для профессиональной деятельности педагога

Срок: постоянно

2.2. оказывать педагогу всестороннюю (педагогическую, психологическую, методическую, правовую, социальную и др.) помощь при решении вопросов, возникающих в процессе работы;

Срок: постоянно

2.3. привлекать педагога к решению общезначимых задач реализации программ, проектов и т.д. на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;

Срок: постоянно

2.4. обеспечивать условия профессионального роста с учетом уровня профессиональной компетентности, с одной стороны, и запросов, интересов, потребностей самого педагога, с другой стороны.

Срок: постоянно

3. заслушать на заседании коллегии в апреле 2023г. вопрос «Муниципальная модель методического сопровождения. Работа методических служб УО», в рамках которого рассмотреть:

1. Эффективные системы сопровождения и поддержки педагогов. Школьные практики.

2. Внутрешкольная система профессионального роста и развития. Наставничество (поддержка молодых учителей)

Срок: апрель 2023

Председатель коллегии  
Секретарь коллегии

З.М. Колесова  
Е.Г. Ковресова









	<b>Педагога в инновационный процесс</b>	Современных педагогических технологий	реализации										
<b>5. Воспитательная работа .Классное руководство</b>	<b><u>Критерий №1</u></b> <b>Стиль отношений в классном коллективе; сформированность в активной гражданской позиции социокультурной компетенции учащихся школы</b>	Удовлетворенность учащихся Межличностными отношениями в коллективе	Количество учащихся, удовлетворенных межличностными отношениями в школе(классе). Определение уровня Развития классных коллективов.										
		Создание условий для широкого применения актуальных моделей организации воспитательного процесса в школе	Наличие у педагога банка форм и методов организации воспитательного процесса (КТД, соцпроектирование, педагогика сотрудничества и др.)										
	<b><u>Критерий №2</u></b> <b>Развитие самоуправления школьников</b>	Уровень развития самоуправления в классе	Наличие в классе органа ученического самоуправления. Количество учащихся, вовлеченных в его работу.										
	<b><u>Критерий №3</u></b> <b>Безопасность учебного</b>	Создание условий для комплексной Безопасности обучающихся.	Наличие паспорта кабинета и плана эвакуации школы №5										



## СТАНДАРТ ПРОФЕССИОНАЛА

№	Характеристики профессионала	критерию оценки	индикаторы
1.	Строит собственную педагогическую деятельность на основе профессиональных ценностей, понимания социокультурного смысла профессии.	Осознает миссию и предназначение профессии;	Формулирует предназначение профессии в соответствии с социальными ориентирами; ставит цели своей деятельности в соответствии с этим предназначением; стиль поведения и способы действий педагога соответствуют профессиональным ценностям и нормам.
2.	Владеет педагогическими способами действия, Управляет собственной профессиональной деятельностью.	Владеет способами проектирования образовательного пространства и сопровождения развития ребенка; Строит новую образовательную практику; Способен проектировать, исследовать, программировать собственную деятельность. является субъектом своего профессионального образования.	Прослеживается соответствие целей, способов и результатов деятельности; появляются образовательные эффекты: ценностные установки, компетентности; преобразует предметное содержание как событийное и ситуативное; включает детей в деятельность по целеполаганию, в выработку смыслов и норм, планирование и осуществление действий, рефлексия; определяет свои профессиональные дефициты, связывая их с отсутствием тех или иных собственных способностей, ставит образовательные задачи и программирует собственные действия для решения этих задач.
3.	Предъявляет собственную профессиональную позицию.	Способен строить инновационную практику и позиционировать в социуме как педагог.	Концепция собственной деятельности; Имеет авторские программы, разработки, собственные проекты; участвует в конкурсах, проводит мастер-классы; Дети проявляют себя как субъекты деятельности, в которую включены, способны контролировать, оценивать и предъявлять результаты своих действий, у них формируется положительная Я-концепция.

