

ПРИНЯТО
педагогическим советом МАОУ «СОШ №1»
протокол от 30.12.2022 №9

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАОУ «СОШ №1»
от 30.12.2022 №958



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 6dfc294b7b889d50885617839fe09d7f
Владелец: МАОУ "СОШ № 1 ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА И.В. КОРОЛЬКОВА",
Директор Юркова Ирина Александровна
Действителен: с 2022.10.05 по 2023.12.29

Модель методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников МАОУ «СОШ №1»

I. Общие положения

Модель методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 имени Героя Советского Союза И.В. Королькова» (далее - модель методического сопровождения) разработана в соответствии с:

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года Р.174;

Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 04 февраля 2021 года № 9-33;

Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 08 ноября 2021 года № АЗ — 872108;

Решением коллегии департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 апреля 2022 года № 1 «Стратегия кадрового обеспечения муниципальной и региональной системы образования»;

Приказом департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 22 июля 2022 года № 538 «Об утверждении Положения о формировании и обеспечении функционирования региональной системы

научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ямало-Ненецкого автономного округа»;

Постановлением Администрации города Салехарда от 17 июня 2022 № 1512 «Об утверждении плана первоочередных действий по подготовке к переводу муниципальной системы образования города Салехарда в режим развития»;

Приказом департамента образования города Салехарда от 27 мая 2022 № 497-0 «Об итогах проведении муниципальной проблемно-аналитической сессии «Повышение эффективности системы образования Салехарда»;

Приказом департамента образования города Салехарда от 19 сентября 2022 № 760-0 «Об итогах ежегодной муниципальной конференции руководителей и педагогических работников «Новые горизонты развития столичного образования»;

Приказом департамента образования города Салехарда от 15 декабря 2022 № 1105-о «Об утверждении модели методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников на муниципальном и институциональном уровнях в муниципальной системе образования города Салехарда».

II. Основные понятия, используемые в модели методического сопровождения

Стажировочная площадка - временная структура, организованная на базе муниципальной образовательной организации (далее – МОО) и осуществляющая повышение профессионального мастерства педагогических работников в форме стажировки в процессе непрерывного профессионального развития педагогов.

Стажировка педагогических работников - форма повышения профессионального мастерства педагогических работников, предполагающая обучение педагогических работников в процессе трудовой деятельности.

Межшкольная творческая лаборатория - форма организации деятельности педагогических работников из различных МОО, объединенных предметной или проблемной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства.

Сетевое сообщество педагогов - форма организации профессиональной деятельности педагогических работников в сети, работающих в одной предметной или проблемной профессиональной деятельности.

Образовательный сертификат - именной документ, подтверждающий право педагогов муниципальной системы образования города Салехарда на оплату обучения по программам повышения квалификации в образовательных организациях высшего образования и образовательных организациях дополнительного профессионального образования, а также мероприятий, направленных на повышение профессионального и личностного развития педагогов (семинары, стажировки и т.д.).

Контактные форматы работы для создания мотивирующей среды - формы взаимосвязи между объектами образовательного пространства.

Профессиональные стажировки - это одна из форм повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Кураторская методика - системный подход к внутришкольному повышению квалификации педагогов, основанный на постановке ежедневных практических задач в условиях командного взаимодействия и неформальных лидеров коллектива.

Предметные и проблемные методические объединения педагогов — форма организации деятельности педагогических работников, объединенных предметной или проблемной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства.

Методический активист - педагогический работник, обладающий достаточным педагогическим опытом и навыками передачи профессиональных знаний коллегам, лидер общественного мнения педагогов, демонстрирующий высокие результаты своей работы и результаты детей; победитель или призер профессиональных конкурсов; участник регионального проекта по присвоению педагогического статуса «учитель-исследователь», «учитель-методист», «учитель-наставник»; «педагог-эксперт».

Методический актив педагогов - педагоги высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет, пользующиеся авторитетом и уважением среди коллег, готовые к распространению своего педагогического опыта и передачи профессиональных знаний коллегам.

Метапредметные городские методические объединения - форма организации деятельности педагогических работников из различных МОО, объединённых метапредметной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства.

Наставничество - отношения, в которых опытный или более сведущий педагог помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

III. Цели, задачи, принципы модели методического сопровождения

Целью модели методического сопровождения является построение гибкой системы поддержки профессионального развития педагогических работников МАОУ «СОШ №1» в соответствии с целями и задачами национального проекта «Образование» за счет мотивирующей среды.

Задачи модели методического сопровождения:

1. Опробовать контактные форматы работы для создания мотивирующей среды для непрерывного профессионального развития педагогических работников на уровне МАОУ «СОШ №1».
2. Обеспечить обучение методистов МАОУ «СОШ №1» для решения задач по сопровождению профессионального развития педагогических

работников в соответствии с целями и задачами национального проекта «Образование».

Модель методического сопровождения основывается на следующих принципах:

— добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов, предполагающий приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в предлагаемых форматах методического сопровождения профессионального развития педагогов, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от занимаемой должности;

— индивидуализации и персонализации, направленный: на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании педагогом собственной траектории развития;

— вариативности, предполагающий возможность педагогическим работникам выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы повышения профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне;

— системности и целостности, предполагающий разработку и реализацию модели методического сопровождения с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на муниципальном и институциональном уровнях и объединения ресурсов всей системы образования города: кадровых, организационных, финансовых;

— результативности, предполагающий направленность на обеспечение достижения планируемых показателей;

— объективности, предполагающий опору на информацию, основанную на достоверных данных;

— информационной открытости, направленный на обеспечение широкого представления общественности и профессиональному сообществу информации о системе методического сопровождения профессионального развития педагогических работников МАОУ «СОШ №1».

IV. Ресурсы и условия для внедрения модели методического сопровождения

Для эффективного сопровождения профессионального развития педагогов и создания открытой методической площадки модель методического сопровождения предполагает объединение условий и ресурсов всей системы образования города: кадровые, организационные, финансовые.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования модели методического сопровождения, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в модели методического

сопровождения, являются её ресурсами, необходимыми для сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов.

Кадровые условия предполагают наличие в МАОУ «СОШ №1»:

- руководителя, заместителя руководителя, разделяющих ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- методиста, реализующего модель методического сопровождения на институциональном уровне;
- методического активиста, транслирующего передовой педагогический опыт в рамках трудовой деятельности педагогических работников;
- наставников педагогов, имеющих подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрирующих образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личность наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации модели методического сопровождения на институциональном уровне включают:

- подготовку нормативных правовых актов на институциональном уровне, обеспечивающих реализацию модели;
- оказание консультационной и методической помощи участникам модели методического сопровождения на институциональном уровне;
- наличие стажировочных площадок, сетевых сообществ, сообщества молодых педагогов и наставников, межшкольных лабораторий, институционального методического актива, экспертного совета, педагогических ассоциации и т.д.;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей управления методическим сопровождением непрерывного профессионального развития педагогов;
- осуществление оценки результатов методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов на институциональном уровне.

Стимулирование реализации модели методического сопровождения является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

Модель методического сопровождения реализуется с использованием механизма финансовой поддержки за счет средств муниципального бюджета наиболее мотивированных к профессиональному развитию педагогов в форме образовательного сертификата на обучение и стажировку, грантов по итогам конкурсных мероприятий.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса участников модели (методистов, методических активистов, наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение

психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

— методист, методический активист, наставник могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров различных уровней;

— методическая и наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

— награждение методистов, методических активистов, наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте МАОУ «СОШ №1», в социальных сетях), представление поощрение в социальных программах.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения методической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать методическую деятельность, МАОУ «СОШ №1» может принять участие в региональных, федеральных или муниципальных грантовых конкурсах, поддерживающих данную категорию работников.

V. Структура модели методического сопровождения

Модель методического сопровождения состоит из двух взаимосвязанных уровней: институционального и муниципального. Каждый уровень решает свои специфические и общие задачи. Общие задачи связаны с выполнением целей и задач национального проекта «Образование».

В МАОУ «СОШ №1» создается мотивирующая среда за счет контактных форматов работы: кураторской методики, направленной на создание новых профессиональных связей для повышения обучающего потенциала уроков; стажировок у лучших педагогов МОО; модернизации деятельности методических объединений на основе индивидуальных образовательных запросов педагогов; усиления роли педагогов с присвоенным статусом, осуществляющих работу индивидуально и в малых группах.

На институциональном уровне создается открытая методическая площадка, объединяющая образовательные ресурсы МАОУ «СОШ №1»: кадровые, организационные, финансовые - для эффективного сопровождения профессионального развития педагогов. На этом организационном уровне используются механизмы управления: участие в городских методических объединениях по актуальным направлениям обучения и воспитания детей; в межшкольных лабораториях конструирования уроков, в курсовых мероприятиях, в обучении на магистерских программах; в стажировках педагогов на базе лидерских

площадок муниципалитета, автономного округа и страны; в образовательно-педагогических событиях муниципальной системы образования, а также по инициативе педагогической общественности в сообществе молодых педагогов и наставников, в сетевых сообществах педагогов по разным направлениям, в площадках «SalekhardTeacherSkills», «ПроФГОС» и других.

Новые форматы педагогических сообществ на институциональном уровне формируются в соответствии с интересами запросами педагогов для повышения их активности.

В начале учебного года методическая работа строится на основании ежегодного добровольного опроса педагогов, направленного на выявление индивидуальных образовательных запросов педагогов (потребностей) на профессиональное развитие. Для организации персональных групповых образовательных маршрутов ежегодно формируется состав методического актива из числа педагогов - лидеров общественного мнения, педагогов, демонстрирующих высокие результаты своей работы и результаты детей, победителей и призеров профессиональных конкурсов, педагогов-методистов, педагогов-наставников, педагогов-исследователей с присвоением статуса сертифицированного методического активиста.

Методические активисты организуют совместную работу с педагогами муниципальной системы образования. Методический активист может возглавлять предметное методическое объединение, обучать других педагогов и быть куратором, наставником.

Институциональный методический актив сформирован из числа участников регионального проекта по присвоению педагогического статуса «учитель-исследователь», «учитель-методист», «учитель-наставник», «педагог-эксперт», лучших педагогов и педагогов-лидеров муниципального общественного мнения. Данные педагоги возглавляют метапредметные институциональные методические объединения.

На уровне МАОУ «СОШ №1» по кураторской методике осуществляется подготовительная работа для объединения коллектива, раскрепощения педагогов, доверительного открытого профессионального общения. Кураторы обучаются организации взаимодействия между двумя педагогами через посещение, обсуждение и анализ уроков/занятий по заданной схеме. Это объединение усилий по повышению качества обучения детей и работе групповым способом.

На институциональном уровне новые форматы педагогических сообществ формируются в соответствии с интересами и запросами педагогов и повышения их активности. Предметные и проблемные методические объединения институционального уровня отвечают запросам педагогов по предметным затруднениям и ключевым направлениям развития муниципальной системы образования. Ежегодно корректируется состав и направления деятельности объединений в зависимости от меняющихся задач. Это гибкая система, предусматривающая ежегодную корректировку состава педагогов направлений деятельности.

Еще одним форматом повышения профессионального мастерства педагогов совместно со своими коллегами являются межшкольные

лаборатории по конструированию уроков/занятий и метапредметных кейсов. Лаборатории возглавляют узкие специалисты в конкретном направлении. Лаборатории созданы по ключевым направлениям развития образования Салехарда. Педагоги, участники одной лаборатории, конструируют уроки/занятия, метапредметные кейсы. Это система открытой методической поддержки, когда стираются границы между МАОУ «СОШ №1» и осуществляется совместная деятельность педагогов из разных МОО по поддержке педагогов в развитии их профессионального мастерства активизации вовлечения в профессиональную среду.

Для гибкого управления всей системы непрерывного развития педагогов, для постоянной и обратной связи с участниками этого процесса, ведётся активная работа в сообществе молодых педагогов и наставников, а также сетевые сообщества педагогов, которые взаимодействует с методическим центром развития образования по ключевым вопросам. Происходит обмен информацией, опытом и выявление проблем, которые обсуждаются и находят варианты решения.

Молодой педагог имеет возможность выбрать наставника из другой МОО. Сообщество способствует адаптации закреплению молодых педагогов в профессии и овладению профессиональными компетенциями. В сетевые сообщества входят активные педагоги, работающие в разных предметных областях или проблемной профессиональной деятельности. Сообщества создают доступное единое информационное пространство, формируют и поддерживают мотивирующую профессиональную среду.

Кроме региональных курсов повышения квалификации осуществляется организация повышения квалификации и переподготовка методистов.

Значимой составляющей непрерывного профессионального развития педагогов являются стажировки как внутри отдельной МОО, так и в системе образования муниципального образования города Салехарда.

Перечень стажировок внутри МОО формируется на основе изучения индивидуальных образовательных потребностей педагогов (запросов), реестров затруднений по результатам оценочных процедур муниципального и регионального уровней.

В целях осуществления экспертной оценки методических продуктов, проектов, конкурсных материалов, программ и инициатив создан экспертный совет, который носит общественный характер. В состав совета входят педагоги-эксперты, заместители руководителей МОО, педагоги, прошедшие обучение на магистерских программах, родительская общественность.

Реализация в муниципальной системе образования проектов управленческих команд, таких как «ПроФГОС» и «SalekhardTeacherSkills», создает дополнительное профессиональное пространство, поддерживающее мотивирующую среду, наполненную ресурсами для развития педагогов и возможностью трансляции эффективных педагогических практик в МОО и является механизмом непрерывного профессионального роста.

Участие в муниципальной лаборатории педагогического дизайна «ПроФГОС», в рамках методических сессий, педагогических и управленческих команд МАОУ «СОШ №1» при реализации обновленного федерального

образовательного стандарта (далее — ФГОС) получение своевременной, адресной методической помощи. Участие в цикле мероприятий муниципальной лаборатории педагогического дизайна «ПроФГОС» подготовит большую часть педагогического сообщества к реализации обновлённого ФГОС и создаст постоянно действующую образовательную среду для дальнейшего эффективного обмена опытом и повышения квалификации.

Участие педагогов МАОУ «СОШ №1» на добровольной основе в постоянно действующей открытой площадке профессиональных компетенций «SalekhardTeacherSkills». Участники проекта в течение учебного года погружаются в развивающую среду для повышения профессионального мастерства через встречи с лучшими представителями отрасли, мастер-классы, тренинги; единомышленники объединяются в сетевое сообщество для обмена ресурсами, комплексного решения профессиональных затруднений, разработки образовательного контента.

В начале каждого учебного года проводится установочный педагогический совет, целью которого является знакомство слушателей с картой образовательных ресурсов, предлагаемых муниципальной системой образования. Формируются индивидуальные образовательные маршруты, в соответствии с которыми происходит объединение педагогов в группы. В течение года проводятся педагогические советы (семинары) в очном формате, в ходе которых реализуются индивидуально групповые программы профессионального развития, выстраиваются профессиональные связи.

Программа обучения состоит из циклов и опирается на практико-ориентированные формы работы: ролевые игры, квизы, исследования, чек-листы и памятки, мини- курсы, мастер-классы, интервью с экспертами и другие. В конце учебного года проводится итоговый педагогический совет, в ходе которого осуществляется экспертиза и самообследование выполнения индивидуальных маршрутов повышения профессиональной компетентности.

В целях создания и развития мотивирующей среды к профессиональному развитию педагогов, формирования положительного имиджа качественных изменений, происходящих в муниципальной системе образования для педагогов, родителей и обучающихся города проводятся значимые крупные образовательные события с приглашением педагогов-лидеров, наставников, общественников. Именно эти мероприятия дают возможность оценить результативность и качество проведенной работы.

В модели созданы новые механизмы и подходы по сопровождению непрерывного профессионального развития педагогов.

VI. Субъекты и объекты модели методического сопровождения

Субъектами Модели являются:

- Структурные подразделения департамента образования;
- Муниципальное казенное учреждение «Методический центр развития образования»;

— МОО, реализующие образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования, дополнительного образования детей;

— Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный институт развития образования».

Объектами Модели методического сопровождения выступают:

— система методического сопровождения профессионального развития педагогических работников МАОУ «СОШ №1»;

— процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников;

— инновационные процессы МОО.

VII. Показатели модели методического сопровождения

1. Наличие в МАОУ «СОШ №1» статуса стажировочной площадки с грантовой поддержкой.

Методика (формула расчета): количество МОО, которым присвоен статус стажировочной площадки с грантовой поддержкой.

2. Наличие межшкольных творческих лабораторий по конструированию уроков/занятий в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Методика (формула расчета): количество межшкольных творческих лабораторий по конструированию уроков/занятий в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

3. Наличие разработанных и проведенных межшкольными творческими лабораториями модельных уроков.

Методика (формула расчета): количество разработанных и проведенных межшкольными творческими лабораториями.

4. Доля педагогов, обладателей образовательного сертификата Главы города Салехарда, прошедших образовательные стажировки в ЯНАО и РФ ДПос), %

Методика (формула расчета): отношение фактического количества педагогов, обладателей образовательного сертификата Главы города Салехарда, прошедших образовательные стажировки в Ямало-Ненецком автономном округе и Российской Федерации (ЧПос) к общей численности педагогических работников МАОУ «СОШ №1» (ЧПРоо)

$$\text{ДПос} = \text{ЧПос} / \text{ЧПРоо} * 100\%$$

5. Наличие педагогов, прошедших обучение по магистерским программам.

Методика (формула расчета): количество педагогов, прошедших обучение по магистерским программам.

6. Наличие опробованных контактных форматов работы для создания мотивирующей среды для непрерывного профессионального развития педагогических работников на институциональном уровне.

Методика (формула расчета): количество опробованных контактных форматов работы для создания мотивирующей среды для непрерывного профессионального развития педагогических работников на институциональном уровне.

7. Доля методистов, прошедших профессиональную переподготовку в соответствии национальным проектом «Образование» (ДМпп), %

Методика (формула расчета): отношение численности методистов МАОУ «СОШ №1», прошедших профессиональную переподготовку в соответствии с национальным проектом «Образование» (ЧМпп) к общей численности методистов в МАОУ «СОШ №1» (ЧМ).

$$\text{ДМпп} = \text{ЧМпп} / \text{ЧМ} * 100\%$$

8. Доля методистов, прошедших профессиональные стажировки (ДМпс), %

Методика (формула расчета): отношение численности методистов МАОУ «СОШ №1», прошедших профессиональные стажировки (ЧМпс) к общей численности методистов в МАОУ «СОШ №1» (ЧМ).

$$\text{ДМпс} = \text{ЧМпс} / \text{ЧМ} * 100\%$$