



Администрация Октябрьского района
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

ПРИКАЗ

« 08 » июля 2021 года

№ 528-од

пгт. Октябрьское

Об утверждении мониторинга профессионального развития педагогов
образовательных организаций Октябрьского района

Руководствуясь распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 года №Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников», на основании приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 07.06.2021 года №10-П-764 «О реализации проекта по созданию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», в рамках исполнения комплекса мер, направленных на повышение статуса педагогических работников Октябрьского района, утвержденного приказом Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района от 02.07.2020 №527-од, с целью повышения профессионального мастерства педагогических работников Октябрьского района,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить состав рабочей группы по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров на территории Октябрьского района (приложение 1).
2. Утвердить Положение о мониторинге профессионального развития педагогов образовательных организаций Октябрьского района (далее – Мониторинг) (приложение 2).
2. Утвердить показатели мониторинга профессионального развития педагогов образовательных организаций Октябрьского района (приложение 3).
3. Муниципальному казенному учреждению «Центр развития образования Октябрьского района» (далее – МКУ «ЦРО») обеспечить проведение Мониторинга и анализ полученных результатов в срок до 24.12.2021 года.
4. Руководителям образовательных организаций:
 - довести до сведения педагогических коллективов показатели Мониторинга;
 - своевременно предоставить показатели Мониторинга в МКУ «ЦРО».
5. Контроль за исполнением оставляю за собой.

И.о. заместителя главы Октябрьского района
по социальным вопросам, начальника
Управления образования и молодежной
политики администрации Октябрьского района



С.Н. Габдулисманова



Приложение 1
к приказу Управления образования
и молодежной политики администрации
Октябрьского района
от 08.07.2021 № 528-од

Состав рабочей группы по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров на территории Октябрьского района

№ п/п	ФИО	Место работы	Должность
1.	Пожарницкая Наталья Анатольевна	МКУ «ЦРО»	Директор
2.	Попова Наталья Сергеевна	МКУ «ЦРО»	Заместитель директора
3.	Галеева Светлана Витальевна	МКУ «ЦРО»	Начальник отдела
4.	Лунина Светлана Ивановна	МКОУ «Уньюганская СОШ №1»	Учитель русского языка и литературы, заместитель директора по УВР
5.	Асадуллина Зиля Мазитовна	МКОУ «Уньюганская СОШ №2 им. Альшеевского М.И.»	Учитель математики
6.	Рыбакова Татьяна Владимировна	МКОУ «СОШ №7» гп. Талинка	Учитель физики
7.	Громак Наталья Михайловна	МКОУ «Уньюганская СОШ №1»	Учитель химии
8.	Полукарова Надежда Викторовна	МКОУ «Перегабинская СОШ №1»	Учитель химии и биологии
9.	Кубышкина Галина Владимировна	МКОУ «Приобская СОШ»	Учитель русского языка и литературы
10.	Волкова Аурика Андреевна	МКОУ «СОШ №7» гп. Талинка	Учитель истории
11.	Максимова Елена Владимировна	МКОУ «Нижне-Нарыкская СОШ»	Учитель истории и обществознания, заместитель директора по УВР
12.	Хургунова Светлана Яковлевна	МКОУ «Карымкарская СОШ»	Учитель географии, директор
13.	Шишлакова Елена Николаевна	МКОУ «Уньюганская СОШ №1»	Учитель технологии
14.	Шалыпина Татьяна Александровна	МКОУ «Сергинская СОШ им. Героя Советского союза Н.И.	Учитель английского языка, заместитель директора по

		Сирина»	УВР
15.	Лясота Ирина Анатольевна	МКОУ «Приобская СОШ»	Учитель немецкого языка
16.	Тимирзянов Владимир Аркадьевич	МКОУ «Октябрьская СОШ им. Н.В. Архангельского»	Учитель безопасности жизнедеятельности, заместитель директора по безопасности
17.	Иванова Нина Юрьевна	МКОУ «Сергинская СОШ им. Героя Советского союза Н.И. Сирина»	Учитель физической культуры
18.	Стыцюк Ольга Павловна	МКОУ «СОШ№7» гп. Талинка	Учитель истории и МХК
19.	Гарлина Альбина Георгиевна	МКОУ «Перегребинская СОШ №1»	Учитель начальных классов



Приложение 2
к приказу Управления образования
и молодежной политики администрации
Октябрьского района
от 08.07.2021 № 528-од

Положение о мониторинге профессионального развития педагогов образовательных организаций Октябрьского района

1. Общие положения

Вопросы развития профессионализма педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций являются стратегическим ресурсом повышения качества общего образования в Октябрьском районе для достижения цели национального проекта «Образование» - обеспечение конкурентоспособности российского образования и вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, формирования системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности, что требует обновления методической деятельности в системе образования на муниципальном и институциональном уровнях.

Актуальность проведения муниципального мониторинга профессионального развития педагогов образовательных организаций Октябрьского района (далее – Мониторинг) определяется обновлением подходов к развитию профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций. Для достижения целей национального проекта «Образование» с учетом тенденций социально-экономического развития страны и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на современном этапе наиболее перспективной является линия включения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывное профессиональное (педагогическое) образование на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Непрерывность профессионального (педагогического) образования может быть достигнута на основе интеграции формального, неформального и информального образования, а также взаимодействия всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования путем непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и повышения компетентности управленческих кадров.

Основаниями для разработки Мониторинга выступают:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;
- Стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации

от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;

- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 года №Р-76;

- Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации от «4» февраля 2021 г. № Р-33.

II. Основные понятия

Мониторинг профессионального развития педагога – это технология организации сбора, обработки, хранения и распространения информации об уровне профессионализма педагогического работника, обеспечивающей непрерывное слежение за ее состоянием и возможность прогнозирования ее развития.

Целью диагностики является не только конкретная картина изменений, происходящих в ходе роста мастерства учителя как профессионала, но и возможность сделать заключение о тенденциях совершенствования, предусмотреть различные пути деятельности, направленной на поддержку и развитие положительных и на предупреждение нежелательных тенденций.

Анализ литературы по педагогике, психологии и иной литературы показал, что уровень профессионализма педагога, необходимо отслеживать в комплексе с профессионально-личностным развитием через критерии и показатели качества профессиональной деятельности. В результате, определение уровня педагогического мастерства учителя, объединило такие компоненты как знания обучающихся, профессионально-методические компетенции, педагогической коммуникации, стремление и готовность личности к саморазвитию.

Практическая основа системы мониторинга качества профессиональной деятельности, в этой связи, складывается из системы анализа, оценки, коррекции, прогноза качества знаний учащегося, профессионально-методических компетенций и педагогической коммуникации учителя. Анализ, оценку, коррекцию, прогноз качества профессиональной деятельности и развития, можно представить в виде схемы:

Определяют две группы критериев исследования профессионализма педагогического работника:

- оценка общепедагогической, методической подготовки работника образования;
- оценка результатов практической деятельности учителя.

Мониторинговые исследования процесса развития профессиональной компетентности педагога включают следующие компоненты и квалиметрические показатели:

- Мотивационно-ценностный компонент (позволяет судить об отношении педагога к усвоению новых знаний, готовности к обучению и профессионально-личностному развитию).

- Когнитивно-праксеологический компонент (отражает уровень развития профессиональных компетентностей педагога).

- Эмоционально-процессуальный компонент (показывает уровень удовлетворенности организационно-педагогическими условиями процесса обучения, содержанием занятий, соответствием содержания и организации профессиональным потребностям и интересам учителя).

- Когнитивно-интегративный компонент (уровень профессиональных компетентностей, формирующийся в результате прироста знаний и умений в процессе повышения квалификации).

III. Организация мониторинга профессионального развития педагогов образовательных организаций Октябрьского района

Цель Мониторинга: выявление профессиональных затруднений педагогических работников Октябрьского района с целью организации деятельности по повышению уровня профессионального мастерства.

Приоритетом в сопровождении педагогов является создание единого муниципального научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Методологической основой создания Мониторинга являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами;
- личностно ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного образования;
- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников и персональной траекторией профессионального развития педагога и управленческих кадров.

Принципы, лежащие в основе построения Мониторинга:

- соответствие показателей Мониторинга приоритетным задачам в сфере развития образования;
- активное сетевое взаимодействие между субъектами методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- совместное планирование и принятие решений на региональном, муниципальном и институциональном уровнях, т.е. постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;
- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;
- взаимная ответственность и доверие, т.е. все решения между методическими службами принимаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;
- координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня.

Система методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров системы образования Октябрьского района включает:

- разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных дефицитов, изучения индивидуальных запросов и потребностей педагогических работников и управленческих кадров в профессиональном развитии;
- организацию обучения педагогов и управленческих кадров по дополнительным профессиональным программам на основе сетевого взаимодействия;
- организацию тьюторского сопровождения педагогических работников при реализации индивидуальных образовательных маршрутов развития профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;
- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования, образовательных событиях как возможности включения педагогов и управленческих кадров в формальное, неформальное, информальное образование;
- организация профессиональных стажировок, поддержка педагогического наставничества и менторства в муниципальной образовательной системе;

– организация взаимодействия с методическими службами, методическими объединениями и профессиональными сообществами педагогов.

Каждый структурный элемент системы научно-методического сопровождения работников образования и управленческих кадров решает конкретные задачи и выполняет на своем уровне определенные функции, объединенные общей целью: развитие инфраструктуры образования; профессиональное развитие педагогов и управленческих кадров; совершенствование содержания образования и воспитания.

№ п/п	Функционал	Ответственные
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ		
1.	Координация муниципальной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	Директор МКУ «ЦРО»
2.	Организация диагностики профессиональных затруднений педагогов и управленческих кадров	Начальник отдела МКУ «ЦРО»
3.	Организация курсов повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов	Начальник отдела МКУ «ЦРО»
4.	Тьюторское сопровождение педагогов и управленческих кадров во время прохождения курсов повышения квалификации	Начальник отдела МКУ «ЦРО»
5.	Формирование системы методического и содержательного сопровождения персонифицированных образовательных маршрутов	Заместитель директора по организационно-методической работе МКУ «ЦРО»
6.	Выявление, систематизация, отбор и распространение эффективных педагогических (управленческих) практик	Заместитель директора по организационно-методической работе МКУ «ЦРО»
7.	Организация методического сопровождения	Заместитель директора по организационно-методической работе МКУ «ЦРО»
8.	Организация информационного сопровождения	Заместитель директора по информационно-аналитической работе МКУ «ЦРО»
УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ		
9.	Организация диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательной организации (далее – ОО)	Директор ОО Заместители директора ОО
10.	Формирование индивидуального	Заместители

	образовательного маршрута профессионального развития педагога	директора ОО Педагогические работники
11.	Организация деятельности методических объединений педагогических работников, обеспечивающей перенос в практику деятельности ОО передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе информационных), передового опыта в сфере образования	Директор ОО Заместители директора ОО Руководители методических объединений
12.	Методическая помощь педагогическим работникам в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным дисциплинам	Заместители директора ОО Методисты Руководители методических объединений
13.	Реализация персонифицированных рекомендаций непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, в том числе ресурсная поддержка в освоении программ повышения квалификации и переподготовки	Директор ОО Педагогические работники и управленческие кадры ОО
14.	Реализация концепции педагогического наставничества	Куратор педагогического наставничества в ОО Педагогические работники
15.	Содействие педагогическим работникам в самообразовании, участии в конкурсном движении, деятельности общественно-профессиональных объединений	Директор ОО Заместители директора ОО Руководители методических объединений

Для достижения эффективных результатов по данным направлениям необходимо создание единого образовательного пространства, в том числе унификация подходов к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров, а также выработка единого подхода к организации деятельности методических служб на муниципальном и институциональном уровнях.

Основные направления деятельности муниципальной системы сопровождения педагогических работников:

- формирование в образовательной организации персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций;

- запрос в МКУ «ЦРО» на повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);
- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;
- организация профессиональных стажировок;
- информирование педагогической общественности о возможностях профессионального развития;
- создание и поддержка тьюторского сопровождению прохождения педагогическими и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов (в том числе прохождения программ ДПО).

IV. Порядок разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута педагогических работников Октябрьского района

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога рассматривается как структурированная программа действий на некотором фиксированном этапе профессиональной карьеры педагога и включает в себя самостоятельное определение целей, тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности педагога, обусловленных позитивными социальными мотивами и личностными смыслами профессионального развития педагога, а также выявленными профессиональными дефицитами.

С технологической точки зрения индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога представляет собой комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (федерального, регионального и муниципального уровней).

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога по сути является комплексом мероприятий, направленных на обеспечение повышения квалификации и профессионального развития педагога (группы), разрабатываемый для него персонально (для группы педагогов адресно) с учетом особенностей его профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении; педагогического контекста образовательной организации.

Индивидуальные образовательные маршруты конструируются в логике сопровождения педагога в процессе непрерывного развития профессионального мастерства и усиления его субъектной позиции в самостоятельной профессиональной деятельности.



Показатели мониторинга профессионального развития педагогов образовательных организаций Октябрьского района

Виды профессиональных компетенций	Содержание компетенций
Методологические	способность анализировать, оценивать, выбирать методологические подходы в образовании; применять методологические подходы (системно-деятельностный, компетентностный) в личной педагогической практике
Методические	способность выявлять актуальные методические задачи, выбирать и обосновывать способы их решения; создавать условия для достижения обучающимися образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных), применять методы обучения: проблемный, проектный, исследовательский
Технологические	способность анализировать процесс обучения с позиции его технологичности; эффективно применять технологии обучения (в том числе технологии проблемного обучения, проектной, учебно - исследовательской деятельности, технологию обучения на основе учебных ситуаций, технологии электронного, дистанционного обучения)
Оценочные	способность осуществлять контрольно-оценочную деятельность результатов освоения образовательной программы учащимися с применением различных систем оценивания (накопительной, формирующего оценивания, портфеля учебных достижений, защиты творческих, проектных и исследовательских работ, мониторинга личностных результатов и др.)
Диагностические	способность определять диагностико-педагогические задачи, применять различные методы педагогической диагностики, разрабатывать системы мониторинга, модели диагностико-коррекционной деятельности (совместно с другими специалистами)
Проектировочные	участвовать в разработке программы развития образовательной организации, рабочей программы учебной дисциплины, способность проектировать учебные занятия в соответствии с системно-деятельностным подходом, конструировать задания, формирующие универсальные учебные действия и основные компетентности, разрабатывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития, индивидуально-ориентированные образовательные программы, адаптивные образовательные программы
Рефлексивные	способность целостно анализировать свой и чужой опыт, адекватно оценивать результаты своей деятельности, определять проблему(ы), их приоритетность, устанавливать причинно - следственные связи, выбирать способы перенормирования (усовершенствования) деятельности
Инклюзивные	использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех учащихся, в том числе с особыми потребностями в образовании (уметь отбирать оптимальные способы организации инклюзивного

	процесса обучения, реализовывать различные способы педагогического взаимодействия между всеми участниками инклюзивного процесса обучения, создавать развивающую среду в условиях инклюзивного образовательного процесса)
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------