

КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия №93 г. Челябинска имени Александра Фомича Гелича»

454138 Челябинск, ул.Куйбышева, 53 Tel. Fax: (351) 737-21-68: уч.часть (351) 737-22-02
E-mail: common@gymnasia93.ru www.gymnasia93.ru

Номинация 5 «Повышение квалификации управленческих и педагогических работников по вопросам реализации основных общеобразовательных программ с учетом федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и концепций преподавания учебных предметов (предметных областей)»

Выполнила:

Апухтина Анна Владимировна,
руководитель СП «Информатизация образования» МАОУ «Гимназия №93 г. Челябинска»

Челябинск, 2020

Модель непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов

Нормативные основания моделирования непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Правительства Челябинской области от 28.12.2017 г. № 732-П «О государственной программе Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области» на 2018-2025 годы перед правительством были поставлены важнейшие задачи в сфере образования, среди которых – моделирование непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов

Начиная с 2010 года на федеральном уровне был принят целый ряд законов, относящихся к инновационным направлениям, в рамках которых предстоит разрабатывать новые организационные принципы и методические основы деятельности общеобразовательных организаций.

При разработке модели непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов началась с **актуальных проблем**, выявление которых, проводилось на основе анализа сложившихся в МАОУ «Гимназия №93 г. Челябинска» реальных практик с учетом трендов / приоритетов государственной образовательной политики.

Проблемы:

1. профессиональный дефицит ключевых компетенций у педагогического коллектива, владение которыми необходимо учителю, для достижения высоких показателей качества образования.
2. несформированные навыки 21 века у педагогического коллектива, таких как:
 - межотраслевая коммуникация
 - работа в условиях неопределенности
 - работа в режиме быстрой смены задач

Цель предложенной модели:

создание условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников в течение всей производственной карьеры, в том числе для адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности, а также подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Для достижения цели определены задачи непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов, определили **задачи и планируемые результаты**:

Таблица 1.

Перечень задач и планируемых результатов внедрения модели непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов

№ п/п	Задачи	Индикативные показатели	Планируемый результат
1	Провести мониторинг профессиональных дефицитов работников	Перечень профессиональных дефицитов Доля сотрудников, нуждающихся в повышении квалификации	Плановая организация курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки
2	Развивать формы повышения квалификации педагогических кадров	Доля новых форм внутриорганизационного повышения профессионального мастерства	Переход к модели функционирования самообучающейся организации
3	Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства педагога	Доля сотрудников с высоким уровнем эффективности уровня профессионального мастерства	Внутрифирменное распространение эффективных форм практик
4	Формирование творческих инициативных групп / становление мотивационной сферы с постоянной циркуляцией новых знаний	Количество привлеченных к инновациям сотрудников	Инновационные практики / продукты
	Повышение роли корпоративной подготовки	Количество тьюторов и количество	Обобщение и распространение

	на школьных методических объединениях силами педагогов-тьюторов.	заинтересованных в повышении уровня педагогического мастерства коллег	педагогического опыта на уровень, выходящий за рамки образовательной организации. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
6	Поиск новых образовательных услуг за счет расширения сетевого взаимодействия с организациями дополнительного образования.	Доля педагогических сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации в рамках сетевого взаимодействия Доля новых образовательных услуг, предлагаемых для повышения квалификации	Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций. Увеличение количества предлагаемых курсов внеурочной деятельности на уровне СОО
	Вовлечение педагогов в систему дистанционного самообразования с получением документов государственного образца, что позволит педагогу самостоятельно выбирать образовательный маршрут	Доля педагогов, прошедших обучение в дистанционном режиме	Распространение нового педагогического опыта внутри образовательной организации. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий развития педагогических сотрудников;

	Организация сетевого межведомственного сотрудничества (образование, спорт, здоровье, искусство, культура)	Охват организаций дополнительного образования	Улучшение показателей педагогических сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, детских технопарках «Кванториум», предприятиях реального сектора экономики;

Был проведен своевременный анализ имеющихся в МАОУ «Гимназия №93 г. Челябинска» внутренних и внешних ресурсов (материально-технических, кадровых, информационных, программно-методических и иных) непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов. На основе результатов проведенного анализа осуществлен отбор внутренних и внешних ресурсов, необходимых для достижения цели и задач модели.

Таблица 2

Ресурсное обеспечение модели непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
Министерство Просвещения Сайт «Сеть творческих учителей» Рыбаков Фонд Сайт корпорации «Российский учебник»	МБУ ДПО ЧИП-ПКРО РЦОКИО Сайт Министерства образования и науки Челябинской области	МБУ ДПО ЦРО Координационный совет методических служб Театры Музеи Консерватория Поликлиники	Творческая инициативная группа

Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональ- ный уровень
Сайт группы компаний «Просвещение» Сайт научной электронной библиотеки e-library		Дворец пионеров и школьников	

Разработана организационная структура управления, обеспечивающая результативную реализацию модели:

- определен перечень должностных лиц, структурных подразделений образовательной организации, внешних организаций – субъектов моделирования;
- указаны полномочия, и ответственность субъектов моделирования;
- указаны функциональные связи, возникающие между субъектами моделирования и обеспечивающие результативную реализацию модели.



МАОУ "ГИМНАЗИЯ №93
Г. ЧЕЛЯБИНСКА"



Единое информационное пространство

Директор

Заместитель директора по УВР

Руководители СП

Заместители директора по УР

Организации дополнительного образования

Адресные дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и переподготовки

Межведомственные организации

Педагоги-тьюторы

Педагоги-новаторы

Творческие группы

Дистанционное образование, самообразование

Проектные сессии

Семинары, конференции, круглые столы, стажировки

Научная, инновационная деятельность

Распространение педагогического опыта

Профессионально-мотивационная среда

Модель внутришкольного повышения квалификации учителей



Формы внутришкольного повышения квалификации учителей



Выделены группы механизмов, используемые МАОУ «Гимназия №93 г. Челябинска» при реализации модели:

- группа 1 – механизм (механизмы) выявления профессиональных дефицитов / запросов педагогических и управленческих работников;
- группа 2 – механизм (механизмы) анализа и отбора необходимых и достаточных ресурсов для достижения цели, задач и индикативных показателей модели;
- группа 3 – механизм (механизмы) мотивации и стимулирования педагогических и управленческих работников;
- группа 4 – механизм (механизмы) развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников;
- группа 5 – механизм (механизмы) привлечения к реализации модели социальных партнеров (образовательных организаций высшего и (или) дополнительного профессионального образования, Центров оценки профессиональных квалификаций педагогических работников, бизнес-структур, учреждений культуры, спорта и др.).

Таблица 3

Механизмы реализации модели непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
1.	Анализ и отбора необходимых и достаточных ресурсов для достижения цели, задач и индикативных показателей	Организация сетевого межведомственного сотрудничества позволит расширить границы возможностей педагога
2.	Мотивация и стимулирование педагогических и управленческих работников	Ощущение успешности и нужности коллективу может стать отправной точкой роста сотрудника
3.	Использование современных эффективных форм непрерывного образования	Разнообразие форм непрерывного повышения профессионального мастерства позволит выстроить персонифицированную модель развития педагога
4.	Привлечение к реализации модели социальных партнеров (образовательных организаций	недостаточное количество учебного времени уделяется практической творческой и

	высшего и (или) дополнительного профессионального образования, Центров оценки профессиональных квалификаций педагогических работников, бизнес-структур, учреждений культуры, спорта и др.)	проектной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными особенностями на основе системно-деятельностного подхода, что снижает возможности повышения уровня индивидуального творческого развития обучающихся.
--	--	--

Срок реализации предложенной модели: 3 года

Предлагаем комплекс взаимосвязанных мероприятий в формате план-графика, направленный на достижение цели, задач и индикативных показателей модели.

Таблица 4

План-график выполнения (содержания) работ реализации модели

Задача	Мероприятия	Срок (период) выполнения	Ответственные исполнители / соисполнители	Результат
Проведение мониторинга профессиональных дефицитов работников (Приложение 2)	Заседание кафедр	Август-Сентябрь, 2020	Заместитель директора по УР, руководители СП	Перечень профессиональных дефицитов педагогов. Перспективный план повышения квалификации руководителей и педагогических работников (Приложение 1) Положение о дополнительном профессиональном образовании педагогических работников (Приложение 3)

Развитие форм повышения квалификации педагогических кадров	Супервизии	Сентябрь - октябрь, 2020	Заместитель директора по УР, руководители СП	Переход к модели функционирования самообучающейся организации Дорожная карта по внедрению новых форм повышения квалификации
Разработка диагностического инструментария для оценки эффективности уровня профессионального мастерства педагога	Работа творческих групп	2020-2021 учебный год	Руководители СП	Диагностическая карта профессионального развития педагога (портфолио учителя)
Формирование творческих инициативных групп / становление мотивационной сферы с постоянной циркуляцией новых знаний	Организация кафедральных команд	Декабрь, 2020	Заместитель директора по УР, руководители СП, учителя - предметники	Инновационные практики / продукты
Повышение роли корпоративной подготовки на школьных методических объединениях силами педагогов-тьюторов	Проекссии	Не реже 3 раз в год	Руководители СП	Увеличение замотивированных на личностное развитие сотрудников. Положение о тьюторском сопровождении педагогов (Приложение 4)
Поиск новых образовательных услуг за счет расширения сетевого взаимодействия	Заключение соглашения о	2020-2023 учебный год	Заместитель по НМР, директор	Развитие предметных/метапредметных компетенций

с организациями дополнительного образования.	сотрудниче-стве			
Вовлечение педагогов в систему дистанционного самообразования с получением документов государственного образца, что позволяет педагогу самостоятельно выбирать образовательный маршрут»	семинары, практики, обучающие программы на заседаниях СП	2020-2023 учебный год	Заместители директора, руководители СП, учителя	Результативные выступления на конкурсах профессионального мастерства, инновационных практиках
Организация сетевого межведомственного сотрудничества (образование, спорт, здоровье, искусство, культура)	Заключение соглашения о сотрудничестве	2020-2023 учебный год	Заместители директора,	Увеличение вариативности внеурочной деятельности на всех уровнях образования

Определен комплекс необходимых механизмов обобщения и распространения опыта реализации модели, в том числе с учетом краткосрочной перспективы:

- научно-методические публикации об особенностях разработки и реализации модели;
- представление модели профессиональному сообществу на различных научно-методических мероприятиях и форумах федерального, регионального, межмуниципального, муниципального уровней;
- проведение методических (научно-методических) краткосрочных обучающих мероприятий (активностей) (вебинары, мастер-классы, проектные семинары и др.) для педагогов и управленцев других образовательных организаций, муниципалитетов, субъектов РФ;
- формирование методической сети по тематике разработанной и реализуемой модели;
- представление опыта реализации модели в рамках курсовых мероприятий учреждений дополнительного профессионального образования.

К числу мотивирующих педагогов-тьюторов факторов можно отнести поддержку системы тьюторства на внутрифирменном уровне; создание среды, в которой тьюторство воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором педагогу-тьютору отводится ведущая роль.

В целях популяризации роли тьютора можно рекомендовать следующие меры:

- ✓ организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций тьюторов не только на уровне образовательной организации, но также на районных и муниципальных площадках.

- ✓ организацию сообществ для тьюторов с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.

Общественное признание позволяет педагогам-тьюторам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы тьюторов для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению состава тьюторов.

В целях поощрения педагогов-тьюторов может использоваться получение дополнительных дней к отпуску.