

Чек – лист для работников муниципальных методических служб

Новые запросы к профессиональной деятельности педагогических работников свидетельствуют об объективном повышении ее сложности, о росте социальной ответственности за ее результаты, прежде всего – за успешную социализацию обучающихся и выпускников с разными образовательными потребностями и возможностями в быстро меняющемся мире. Растут требования к квалификации педагогических работников, актуализируются процессы развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования с учетом происходящих в системе общего, профессионального и высшего педагогического образования изменений.

Для учителя создаются новые центры профессионального роста педагогического мастерства, создаются условия для разработки индивидуальных маршрутов роста профессионального мастерства.

Разработана система региональных показателей деятельности муниципальных методических служб.

Цель сбора информации по данным показателям:

- повышение качества образования соответствующего требованиям инновационного развития экономики региона, современным потребностям профессионального сообщества и каждого педагога;

- развитие мотивации и стимулирования роста профессионального мастерства педагогических работников,

- содействие интеграции непрерывного образования в систему дополнительного профессионального образования за счет предоставления педагогическим работникам конкурентоспособных образовательных услуг;

- упорядочение практики, создания единых подходов к организации деятельности методических структур различного уровня, общих методологических и ценностных оснований образовательной деятельности;

- обеспечение непрерывного характера профессионального развития педагогических работников, роста их профессионального мастерства (профессиональное образование будущих педагогических работников, развитие системы педагогических классов при школах, высшее педагогическое и дополнительное профессиональное (педагогическое) образование) в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

В основе разработки показателей лежат следующие нормативные документы:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 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);
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р»;
- основные принципы системы учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 августа 2021 года Р-76 «Об утверждении концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников»
- федеральные проекты «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование».
- методические рекомендации «Национальные исследования качества образования» ФИОКО.
- методология и критерии оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся" (утв. приказами Рособнадзора N 590, Минпросвещения России N 219 от 06.05.2019) (ред. от 24.12.2019).
- методические рекомендации по организации и проведению оценки РУМ. ФИОКО.

Новые запросы к профессиональной деятельности педагогических работников свидетельствуют об объективном повышении ее сложности, о росте социальной ответственности за ее результаты, прежде всего – за успешную социализацию обучающихся и выпускников с разными образовательными потребностями и возможностями в быстро меняющемся мире. Растут требования к квалификации педагогических работников, актуализируются процессы развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования с учетом происходящих в системе общего, профессионального и высшего педагогического образования изменений.

Чек-лист – шаг к созданию единой региональной системы роста профессионального мастерства педагогов.

№ п.п.	Региональные показатели	Оценка
<i>1. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников</i>		
1.1.	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего ко-	%

	личества педагогов (в разрезе учебных предметов)	
1.2.	<p>Доля педагогов по каждому из видов дефицитов, в том числе</p> <ul style="list-style-type: none"> • дефицит профессионального общения, • дефицит методического сопровождения накопленного опыта, • дефицит в области предметной компетентности, • дефицит в области методической компетентности, • дефицит в области психологической компетентности, • дефицит возможностей карьерного роста на муниципальном уровне, • дефицит возможностей карьерного роста на региональном уровне, • другое 	%
1.3.	<p>Доля педагогов, имеющих профессиональные затруднения в конкретных умениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • умение осуществлять проектирование образовательного процесса с учетом индивидуальных особенностей обучающегося, • умение создавать развивающую предметную среду для всех и каждого обучающегося, • умение стимулировать учебно-познавательную деятельность обучающихся, • умение организовывать учебно-исследовательскую деятельность обучающихся, • умение организовывать проектную деятельность обучающихся, • умение использовать коммуникационные и информационные технологии в учено-воспитательной деятельности, • умение применять формирующее оценивание, • умение осуществлять педагогическую деятельность и индивидуальное педагогическое сопровождение обучающихся. • умение разработать с обучающимся его индивидуальный образовательный маршрут с учетом его образовательных дефицитов, • другие умения (указать какие). 	%
1.4.	Доля педагогов, работающих с молодыми педагогами и осуществляющими наставничество.	%
1.5.	Доля педагогов, имеющих индивидуальные образовательные маршруты (по итогам диагностики профессиональных затруднений).	%

2. Наличие и структура индивидуального образовательного маршрута педагога (составляется на основе профессиональных дефицитов)		
2.1.	Доля педагогов, имеющих ИОМ, от общего числа педагогов в муниципалитете.	%
2.2.	Доля педагогов, охваченных адресными программами повышения квалификации и /или программами профессиональной переподготовки, от общего числа педагогических работников в муниципалитете	%
2.3.	Доля педагогов прошедших обучение в дистанционной форме, от общего числа педагогических работников в муниципалитете. Структура ИОМ: <ul style="list-style-type: none"> • ФИО педагога, • должность педагога с указанием преподаваемого предмета, • начало ИОМ, • окончание ИОМ, • куратор, • профессиональные достижения педагога (грамоты, дипломы, эксперт , участие в профессиональных конкурсах, другое), • повышение квалификации за последние три года (место прохождения, название программы, количество часов, результаты обучения), • результаты тестирования (вид тестирования, дата, кол-во баллов, оценка, другое), • направления профессиональных интересов, • профессиональные запросы, которые хотели бы удовлетворить в ходе реализации ИОМ (цель ИОМ), • рекомендации, полученные учителем в ходе реализации ИОМ, • методический аудит, осуществляемый руководителем МО, наставником, тьютором, • саморефлексия по итогам прохождения ИОМ. 	%
3. Наличие/вхождение в методический актив		
3.1.	Наличие муниципального реестра педагогов, активно участвующих в методической деятельности различного уровня и форматах.	Да/нет
3.2.	Доля педагогов, вошедших в методический актив, от общего числа педагогов муниципалитета (эксперт по аттестации педагогических кадров, председатель предметной комиссии, эксперт по сдаче ГИА, руководитель МО, тьютор, другое	%
4. Обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими реко-		

мендациями, материалами (в том числе цифровыми)		
4.1.	Наличие в муниципалитете единой системы информирования педагогов об основных тенденциях развития образования.	Да/нет
4.2.	Доля Школьных информационно-библиотечных центров (ШИБЦ) от общего количества школьных библиотек в муниципалитете.	%
4.3.	Доля школ, имеющих подписку на региональный журнал «Практические советы учителю», от общего количества школ муниципалитета.	%
4.4.	Доля актуальных методических рекомендаций (в том числе в цифровом формате), полученных в муниципалитете за истекший период.	%
4.5.	Каковы профессиональные запросы педагогов на методические рекомендации (перечислить)	
5. Организация профессиональных стажировок.		
5.1.	Наличие профессиональной среды проведения стажировок на базе эффективных педагогических практик.	Да/нет
5.2.	Наличие нормативно-правовой базы проведения стажировок на базе образовательных учреждений	Да/нет
5.3.	Наличие системы профессионального обсуждения результатов стажировки.	Да/нет
5.4.	Наличие системы профессионального обсуждения результатов стажировки	Да/нет
5.5.	Доля педагогов повысивших профессиональное мастерство в процессе стажировки, от общего числа педагогов в муниципалитете.	Да/нет
6. Руководство деятельностью инновационных площадок (в том числе по реализации сетевых проектов)		
6.1.	Доля педагогов, участвующих в инновационной деятельности, от общего числа педагогов в муниципалитет Доля образовательных учреждений, являющимися областными инновационными площадками (по приказу Минобразования Ростовской области) в муниципалитете, от общего числа образовательных учреждений муниципалитета.	%
6.2.	Доля образовательных учреждений, являющимися областными инновационными площадками (по приказу Минобразования Ростовской области) в муниципалитете, от общего числа образовательных учреждений муниципалитета	%
6.3.	Доля инновационных образовательных площадок, являющихся школой – наставником по профилю инновационной площадки, от общего количества образовательных учреждений муниципалитета	%
6.4.	Доля (количество) педагогов, совершенствующих свое про-	%

	фессиональное мастерство на базе инновационной площадки (различные уровни).	
7. Количество проектов по поддержке молодых педагогов		
7.1.	Количество молодых педагогов в муниципалитете.	
7.2.	Наличие среды профессионального общения молодых педагогов	Да/нет
7.3.	Наличие системы наставничества молодого педагога.	Да/нет
7.4.	Наличие проектов для молодых педагогов.	Да/нет
7.5.	Наличие системы тестирования профессиональных компетентностей молодого педагога.	Да/нет
7.6.	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемыми в муниципалитете.	%
8. Наличие программ наставничества, реализуемых в муниципалитете		
8.1.	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.	%
8.2.	Доля педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими региональный, федеральный отбор	%
8.3.	Наличие на муниципальном уровне программы поддержки методических структур в образовательных учреждениях	Да/нет
9. Наличие сетевых форм организации методической работы		
9.1.	Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов.	%
9.2.	Количество и тематика сетевых проектов (назвать, какие)	Кол-во