

Муниципальная модель управления профессиональным развитием педагогических кадров в системе образования города Лесосибирска

Преамбула: Понятия «управление» и «профессиональное развитие» рассматривается с позиции гуманистического подхода к управлению как «взаимодействие с целью преобразования внутренних потребностей каждого учителя для развития профессиональных знаний, умений, навыков и совершенствования способности обучаться в течение всей профессиональной деятельности для решения новых задач, обусловленных вызовами времени».

1. Цели и задачи

Цель: обеспечить развитие педагогических кадров в соответствии с потребностями муниципальной системы образования; в соответствии с целями НП «Образование» и целями региональной образовательной политики.

Задачи:

1. Обеспечить научно – методическое, информационное сопровождение педагогической деятельности условиях модернизации образовательной системы;
2. Выявить профессиональные затруднения педагогов, профессиональные потребности, применяя различные виды мониторинговых процедур;
3. Определить адекватные проблеме способы методического сопровождения, средства управления минимизации дефицита с учетом этапов профессионального развития;
4. Организовать методическое сопровождение на основе анализа профессиональных дефицитов и потребностей в профессиональном развитии; применения элементов кластеризации.

2. Основные направления и формы работы:

- ✓ Работа с педагогическими кадрами по ознакомлению с новыми нормативными документами, регламентирующими деятельность учителя (стандарты, методические рекомендации, др);
- ✓ Научно – методическая деятельность (муниципальные научно – практические конференции, профессиональные сообщества, в т.ч. сетевые, информационные источники, размещенные на официальном сайте МБУ «МИМЦ», тематические педагогические советы в образовательных организациях); участие в региональных и федеральных мероприятиях научно – методической направленности;
- ✓ Выявление профессиональных дефицитов (диагностика профессиональных дефицитов, изучение мотивов повышения квалификации);
- ✓ Повышение профессионального мастерства педагогов (курсы ПК, в т.ч. в ИПК КК, ЦНППМ, др. с учетом тенденций развития МСО);
- ✓ Деятельность профессиональных сообществ: школьных и городских методических объединений, муниципальных мета предметных кафедр, муниципальных методических кафедр, проектных групп, в т.ч. в сетевой форме;
- ✓ Поддержка молодых педагогов: Школа молодого педагога (1 год работы), Школа профессионального развития (педагоги 2- года работы), Школа резерва управленческих кадров, др.); программы наставничества; партнерские программы;
- ✓ Диссеминация педагогического опыта: научно- практические конференции, инновационные площадки, семинары – практикумы ,мастер –классы, методические марафоны, конкурсы профессионального мастерства, публикации, др.
- ✓ Координация и управление: Городской методический совет, рабочие совещания, др.
- ✓ Методическая поддержка педагогов в процессе аттестации, разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

3. Показатели эффективности деятельности по управлению профессиональным развитием педагогических кадров

1. Система учета выявленных профессиональных дефицитов;
2. Система условий развития профессионального мастерства педагогов;
3. Система сопровождения молодых педагогов;
4. Деятельность профессиональных сообществ;
5. Реализация сетевого взаимодействия педагогов;
6. Выявление кадровых потребностей;
7. Система научно - методического сопровождения педагогических кадров.

5. Методы сбора информации

Аудит документационного обеспечения - изучение имеющихся нормативных актов в отношении качества их исполнения и достаточности для решения имеющейся проблемы.

Собеседование (опрос) - беседа, имеющая цель и план проведения, обсуждаемые вопросы отвечают требованиям систематичности, логичности, понятности, соответствия теме и компетенциям респондента. Ответы, полученные в ходе опроса, фиксируются на носителе.

Анкетирование чек-листы - массовый сбор первичной информации с использованием разработанной анкеты, соответствующей теме мониторинга.

Тестирование - стандартизированные процедуры оценки

Анализ результатов деятельности - проведение исследования представленных продуктов/отчетов в виде данных о результатах оценочных процедур обучающихся, работ педагогов и администраций школ. Результаты анализа отражаются в отчете или фиксируются в принятой системе регистрации.

Экспертиза – оценка определенных процессов или результатов на основе профессионального опыта специалиста, обладающего высоким уровнем профессионализма и авторитетом в данной области.

Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности.

5.1. Методы обработки информации

Группировка – разделения данных отчетов на группы с целью изучения структуры или взаимосвязей между компонентами.

Классификация – разделение множества объектов в отчетах по определенному основанию. Используется для структурирования информации.

Обобщение установление общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Используется, чтобы сделать вывод. Трансформация отображения аналитических данных – изменение формы информации без изменения ее содержания. Перевод в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования.

Ранжирование – упорядочение данных по возрастанию или убыванию значений величин.

Среднее арифметическое – усреднение количественных данных, определяемое как сумма всех значений множества, деленная на их количество.

Расчет доли от общего числа – вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

5.2. Использование информационных систем

1) Таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов.

2) Облачные технологии.

3) Яндекс/Google-формы для массовых опросов.

7) ФИС ОКО

8) Информационная система «Банк программ повышения квалификации». (КК ИПК, ЦНППМ)

9) Средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, VK, чаты и др.).

10) База КИАСУО

11) Результаты независимых диагностик обучающихся, результатов стандартизированных оценочных процедур оценки качества образования, портфолио обучающихся, динамики личностных результатов обучающихся, внесенных в официальные электронные базы данных /НОКО, ВПР, ГИА, ОД/

6. Мониторинг

№№	Показатель	Методы сбора информации	Использование информационных систем сбора и обработки информации
1	Система учета выявленных профессиональных дефицитов	Анализ результатов деятельности Самодиагностика Тесты, Чек-листы	Информационная система «Единый Банк программ повышения квалификации». (КК ИПК, ЦНППМ), Google – формы, База КИАСУО, электронные базы данных результатов НОКО, ГИА, ЕГЭ. ВПР, др.,
2	Система условий развития профессионального мастерства педагогов	Экспертиза, Анализ результатов деятельности, Анкетирование, Самодиагностика	Таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов, Самодиагностика, Чек/листы
3	Система сопровождения молодых педагогов	Аудит документационного обеспечения; Собеседование Самодиагностика	Яндекс/Google-формы для массовых опросов: облачные технологии,
4	Деятельность профессиональных сообществ	Анализ результатов деятельности; Анкетирование, Собеседование, Экспертиза	Таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов (Базы данных) Средства интернет- связи
5	Реализация сетевого взаимодействия педагогов	Анализ результатов деятельности; Анкетирование	Средства интернет- связи, сайт ККИПК
6	Выявление кадровых потребностей	Анализ, анкетирование	Яндекс/Google-формы для массовых опросов, Средства интернет- связи
7	Система научно - методического сопровождения педагогических кадров	Анализ результатов деятельности - проведение исследования представленных продуктов/отчетов в виде данных о результатах, Экспертиза	Яндекс/Google-формы для массовых опросов, Средства интернет- связи

6.1. Порядок учета и сбора диагностического материала

Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур осуществляется добровольно на базе официально уполномоченного оператора - ЦНППМ или иной организации, реализующей дополнительное профессиональное образование.

Самодиагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основании рефлексии профессиональной деятельности в рамках обучения по ДПП ПК, самоанализе профессиональных форм деятельности. Самодиагностика может быть проведена как с помощью бланковой технологии, так и в дистанционном режиме. Результаты самодиагностики также могут служить основанием для их включения в ИОМ педагога.

Диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности включает:

- анализ результатов независимых диагностик обучающихся, результатов стандартизированных оценочных процедур в рамках внутренней системы оценки качества образования, портфолио обучающихся, динамики личностных результатов обучающихся;
- установление корреляции между результатами анализа и профессиональными дефицитами (предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными).

Диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности включает участие диагностируемого в открытом мероприятии, его анализ и подготовку заключения о выявленных профессиональных дефицитах.

Периодичность мониторинга: участие педагогов в процедуре диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур - один раз в три года, что согласуется с нормативной периодичностью повышения квалификации либо в соответствии с графиком аттестационных процедур.

Процедуры самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности, диагностики профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности, диагностики профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности не имеют строгой периодичности.

Результаты этих процедур, в сочетании с результатами диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур, являются основанием для формирования комплексного дефицитарного профиля работника, на основании которого может строиться индивидуальный план профессионального развития.

Порядок использования результатов диагностики в качестве оснований для разработки ИОМ оговариваются внутренними локальными документами образовательного учреждения, с учетом коллегиального мнения сотрудников.

7. Анализ результатов мониторинга, меры/мероприятия/адресные рекомендации

Комплексная диагностика позволяет выявить специфические профессиональные дефициты педагогических работников и управленческих кадров. На основе систематизации и классификации выявленных дефицитов в ходе анализа осуществляется:

- 1) кластеризация, разрабатывается системы методических, научно- методических мер и мероприятий, направленных на восполнение профессиональных дефицитов по группам педагогов.
- 2) результаты диагностики являются основанием для построения индивидуального плана профессионального развития;
- 3) разработка рекомендаций педагогам по восполнению своих дефицитов как по содержанию, так и по форме посредством: обучения по дополнительным профессиональным программам; участие в мероприятиях неформального образования (перекрестное посещение уроков, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.); стажировкой (индивидуальной или групповой) и т.д.