



АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТОСНЕНСКИЙ РАЙОН ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

01.07.2022

№ 03-01-01-08-363/2022


Об утверждении муниципальной модели учительского роста
в Тосненском районе Ленинградской области

В соответствии с муниципальной программой «Поддержка школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, по переводу их в эффективный режим работы», утвержденной приказом комитета образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 30.08.2021 №402/21, на 2022-2026 годы приказываю:

1. Утвердить муниципальную модель учительского роста (приложение).
2. Контроль за исполнением данного приказа возложить на главного специалиста отдела общего образования комитета образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области Осадчую Е.В.

Председатель комитета образования

В.М. Запорожская

Малина Людмила Михайловна, 
заместитель директора по научно-методической работе
МБОУ ДО «Тосненский районный ДЮЦ»,
8(81361) 2-22-82, rmk.tosno@yandex.ru

Приложение
к приказу комитета образования
администрации муниципального
образования Госненский район
Ленинградской области

01.07.2022
№ 03-01-01-08-363/2022

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

Тосно 2022

№ п/п	Содержание	Стр.
1	Обоснование актуальности муниципальной модели учительского роста	3
1.1	Актуальность муниципальной модели учительского роста	3
1.2	Основания разработки муниципальной модели учительского роста	5
2	Методологическая основа разработки и реализации муниципальной модели учительского роста	6
3	Характеристика муниципальной модели учительского роста	7
3.1	Целевой компонент	7
3.2	Содержательно-организационный компонент	8
3.3	Результативный компонент	10
4	Реализация муниципальной модели учительского роста	11
5	Тезаурус	11

1. ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

1.1. Актуальность муниципальной модели учительского роста

В мае 2018 г. Президентом Российской Федерации В.В. Путиным был подписан указ об утверждении национального проекта «Человеческий капитал», который среди прочих включает в себя проект «Образование» со сроком реализации 01.01.2019 г. – 31.12.2024 г.

Приоритетной задачей национального проекта «Образование» является обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования.

С 01.01.2021 национальный проект «Образование» включает 7 федеральных проектов:

- «Современная школа» (включает федеральный проект «Учитель будущего»),
- «Успех каждого ребенка»,
- «Цифровая образовательная среда»,
- «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»,
- «Социальная активность»,
- «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации»,
- «Социальные лифты для каждого» (данный проект реализуется только на федеральном уровне).

В целях реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» разработаны «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р).

Эти принципы включают:

I. Обеспечение доступности качественного образования в общеобразовательных организациях субъектов Российской Федерации:

1. Повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования;

2. Модернизация системы подготовки педагогических кадров.

3. Обеспечение доступности качественного образования в общеобразовательных организациях субъектов Российской Федерации

II. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров.

1. Создание и внедрение единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в т.ч. с учетом формирования инфраструктуры и применения инновационных технологий для адресной реализации программ дополнительного профессионального образования.

2. Разработка модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций.

III. Стимулирование профессионального роста педагогических работников.

Принципы НСУР отвечают требованиям, выдвигаемым к современным учителям, - это должны быть *профессионалы, способные организовывать свою деятельность на основе передовых достижений науки и педагогического опыта.*

Национальная система учительского роста – это комплекс мер, включающий:

- систему требований к профессиональной деятельности педагога;
- систему оценки профессиональной деятельности педагога;
- систему условий для профессионального роста педагогов.

Система требований к профессиональной деятельности педагога предусматривает различные уровни профессиональных компетенций, которые описывают развитие профессиональной деятельности педагога. Такая система требований должна содержаться в профессиональном стандарте педагога, который должен предусматривать *возможности роста педагога как по горизонтали* (рост квалификации при сохранении должности «учитель»), *так и по вертикали* (возможность занятия учителем новых должностей и выполнение дополнительных трудовых функций: учитель-старший учитель-ведущий учитель).

Система оценки профессиональной деятельности педагога предполагает создание единой и объективной методологии оценки качества работы педагога.

Новая модель аттестации в рамках НСУР предусматривает *установление единых для Российской Федерации требований* (единых федеральных оценочных материалов) *к уровневому профессиональному квалификационному испытанию педагогических работников с последующей оценкой их компетенций:*

- предметных;
- методических;
- психолого-педагогических;
- коммуникативных.

Система условий для профессионального роста педагогов включает условия на различных уровнях: федеральном, региональном, муниципальном, а также условия, создаваемые в образовательной организации (нормативно-правовые, мотивационные, организационные, финансовые, материально-технические и пр.).

Таким образом, создание условий для профессионального роста педагогов на муниципальном уровне является обязательным элементом национальной системы учительского роста.

Условия, создаваемые на разных уровнях, должны быть взаимосвязаны.

1.2. Основания разработки муниципальной модели учительского роста

Разработка муниципальной модели учительского роста вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Основаниями для разработки Модели являются:

- 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;

- основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р);

- федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование»;

- перечень поручений Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста;

- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. Распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76);

- Концепция развития системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ленинградской области (утв. распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 01.06.2021 года № 1557-р).

2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

Методологической основой разработки и реализации муниципальной модели учительского роста являются следующие подходы:

- *системный подход*, предписывающий рассмотрение модели как системы, включающей целевой, содержательно-организационный и результативный компоненты;

- *лично ориентированный подход*, предполагающий ориентацию профессиональных педагогических работников как субъектов непрерывного образования на их профессиональные потребности, восполнение профессиональных дефицитов;

- *ресурсный подход*, обосновывающий использование федеральных, региональных, муниципальных ресурсов в соответствии с целями профессионального развития педагогических работников.

Принципы, лежащие в основе муниципальной модели учительского роста:

- *принцип соответствия* муниципальной модели учительского роста приоритетным задачам развития образования;

- *ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников* в условиях быстрого развития общества и системы образования;

- *индивидуализация и дифференциация* содержания и форм процесса профессионального развития педагогических кадров;

- *адресность и персонификация* профессионального развития педагогических кадров;

- *координация и интеграция деятельности методических служб* разного уровня;

- *принцип активного сетевого взаимодействия* субъектов научно-методической деятельности муниципальной системы образования.

3. ХАРАКТЕРИСТИКА УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

МУНИЦИПАЛЬНОЙ

МОДЕЛИ

Муниципальная модель учительского роста базируется на системном, лично ориентированном и ресурсном подходах и включает целевой, содержательный, организационный и результативный компоненты, которые взаимосвязаны и взаимообусловлены.

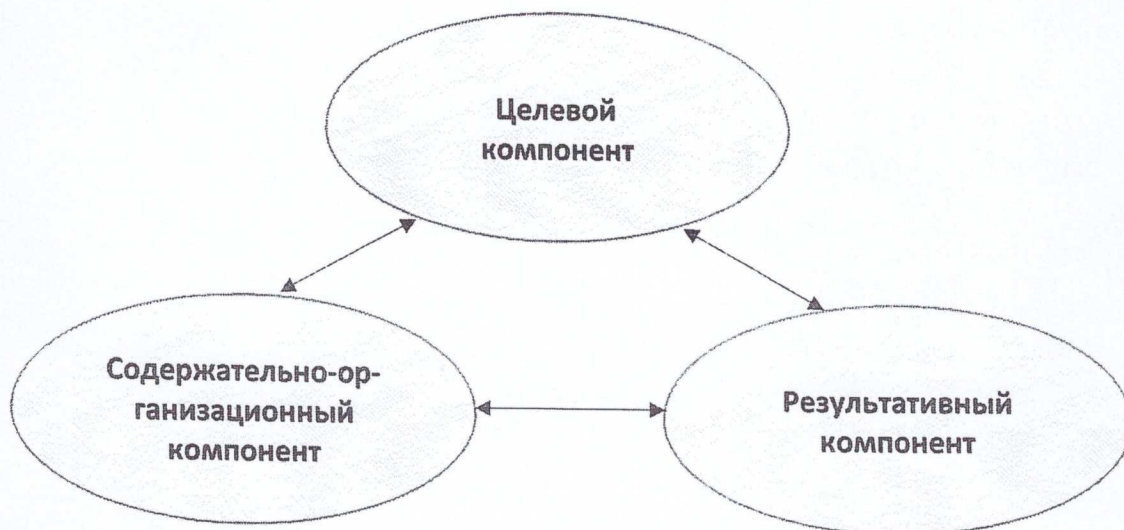


Рис. 1. Структура муниципальной модели учительского роста

Система условий для профессионального роста педагогов включает условия на различных уровнях: федеральном, региональном, муниципальном, а также условия, создаваемые в образовательной организации (нормативно-правовые, мотивационные, организационные, финансовые, материально-технические и пр.).

3.1. Целевой компонент

Цель реализация муниципальной модели учительского роста: приведение кадрового потенциала в соответствие с потребностями муниципальной системы образования.

Задачи, направленные на достижение данной цели, связаны с комплексом мер в рамках национальной системы учительского роста.

Для достижения цели будут решаться следующие *задачи*:

1. Научно-методическое сопровождение соблюдения требований к профессиональной деятельности педагога в соответствии с профессиональным стандартом;

2. Научно-методическое сопровождение оценки профессиональной деятельности педагога;

3. Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов.

3.2. Содержательно-организационный компонент

Содержание и формы деятельности в рамках муниципальной модели учительского роста являются целесообразными (соответствует поставленной цели и задачам и направлено на их достижение) и взаимосвязанными.

Основное содержание и формы деятельности включают:

для решения задачи «Научно-методическое сопровождение соблюдения требований к профессиональной деятельности педагога в соответствии с профессиональным стандартом»:

- информирование и консультирование руководителей образовательных организаций, педагогических работников по вопросам профессионального стандарта педагога;

- информирование и консультирование руководителей, педагогических работников по вопросам профессиональных компетенций педагога (содержание, уровни профессиональных компетенций, развитие профессиональных компетенций);

- научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов по «горизонтали» (повышение квалификации при сохранении должности «учитель»);

- научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов по «вертикали» (занятия учителем новых должностей и выполнение дополнительных трудовых функций: учитель-старший учитель-ведущий учитель).

для решения задачи «Научно-методическое сопровождение оценки профессиональной деятельности педагога»:

- информирование и консультирование руководителей образовательных организаций, педагогических работников по изменениям в системе оценки качества работы педагога;

- информирование и консультирование руководителей образовательных организаций, педагогических работников по вопросам, связанным с новой моделью аттестации в рамках национальной системы учительского роста;

- научно-методическое сопровождение прохождения педагогами уровня профессионального квалификационного испытания на основе единых федеральных оценочных материалов с последующей оценкой их компетенций (предметных; методических; психолого-педагогических; коммуникативных).

для решения задачи «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов»:

- выявление и анализ потребностей муниципальной системы образования в кадрах;
- информирование руководителей образовательных организаций о потребностях муниципальной системы образования в кадрах (проведение семинаров, совещаний, размещение информации на официальных сайтах и пр.);
- организация профессионального развития педагогов с учетом выявленных потребностей муниципального образования (организаций семинаров, круглых столов, создание постоянных и временных профессиональных объединений, сетевых сообществ и пр.);
- организация выявления профессиональных дефицитов и профессиональных потребностей руководителей и педагогов (анкетирование, диагностика, тестирование и пр.);
- организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников образовательных организаций в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами (в т.ч. на базе муниципальной системы образования, образовательных организаций);
- создание ситуации выбора образовательными организациями дополнительных профессиональных программ и образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, в условиях конкурентной среды повышения квалификации педагогических работников;
- оказание адресной помощи образовательным организациям;
- организация деятельности вариативных муниципальных профессиональных сообществ (методических объединений, лабораторий, проблемных и творческих групп, проектных команд и пр. на основе технологии технических заданий);
- организация сетевого взаимодействия образовательных организаций и педагогов (в т.ч. проведение сетевых педсоветов, организация сетевого наставничества, задействование сетевых ресурсов и пр.);
- научно-методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов (в т.ч. информирование, консультирование, организация школы начинающего педагога и пр.);
- научно-методическое сопровождение наставничества (в т.ч. информирование, консультирование, организация сетевого наставничества, организация школы наставника и пр.);
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность (в т.ч. организация работы экспертного совета, экспертных групп и пр.);
- осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов (в т.ч. организация психолого-педагогического сопровождения);

- организация обобщения и распространения профессионального опыта образовательных организаций, руководителей, педагогов (в т.ч. размещение материалов в муниципальном банке профессионального опыта, издание сборников материалов, организация профессиональных конкурсов, праздников, конференций, круглых столов, мастер-классов и пр.);

- управление научно-методической работой (в т.ч. наличие долгосрочной программы научно-методической работы, плана научно-методической работы на год, организация деятельности научно-методического совета и пр.);

- координация научно-методической деятельности образовательных организаций (в т.ч. выбор единой методической темы на муниципальном уровне, утверждение тем научно-методической работы образовательных организаций, задействование технологий технических заданий и коллективно-распределенной деятельности и пр.).

3.3. Результативный компонент

Результативный компонент является целесообразным (соответствует поставленной цели и задачам и направлено на их достижение).

Оценка результативности и эффективности муниципальной модели учительского роста будет оцениваться *по следующим целевым показателям (индикаторам)*:

1. Доля школ, укомплектованных педагогическими кадрами для реализации основных образовательных программ – 65 %;
2. Доля руководителей, прошедших курсовую подготовку – 80%;
3. Доля заместителей руководителей, прошедших курсовую подготовку – 70%;
4. Доля руководителей, осуществляющих персонифицированное профессиональное развитие на основе выявленных профессиональных дефицитов – 60 %;
5. Доля заместителей руководителей, осуществляющих персонифицированное профессиональное развитие на основе выявленных профессиональных дефицитов – 70 %;
6. Доля педагогов, осуществляющих персонифицированное профессиональное развитие на основе выявленных профессиональных дефицитов – 50 %;
7. Уменьшение профессиональных дефицитов руководителей и педагогов;
8. Увеличение количества педагогов, повысивших квалификацию при сохранении должности «учитель» (профессиональный рост педагогов по «горизонтали»);
9. Увеличение количества педагогов, занявших новые должности и приступивших к выполнению дополнительных трудовых функций: учитель-старший учитель-ведущий учитель (профессиональный рост по «вертикали»);

10. Удовлетворенность руководителей и педагогических работников научно-методическим сопровождением их профессиональной деятельности в рамках муниципальной модели учительского роста – 70 %;

11. Положительная динамика показателей качества подготовки обучающихся:

- доля школ с низкими образовательными результатами – 11%;
- доля школ, находящихся в неблагоприятных условиях – 30%;
- доля обучающихся, не справившихся с ВПР по математике – 2,76% по русскому языку – 4,66%;
- доля обучающихся, получивших по итогам ГИА по обязательным предметам количество баллов ниже установленного минимума - 0%;
- доля обучающихся, получивших по итогам ЕГЭ по обязательным предметам количество баллов ниже установленного минимума - 0%.

Данные показатели являются содержательной основой мониторинга результативности и эффективности муниципальной модели учительского роста.

4. РЕАЛИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

Реализация модели будет осуществляться в 3 этапа:

Подготовительный этап (2022 - 2023 гг.): разработка и апробация муниципальной модели учительского роста.

Основной этап (2023 - 2025 гг.): реализация муниципальной модели учительского роста.

Контрольно-оценочный этап (2026 г.): анализ результативности и эффективности муниципальной модели учительского роста.

5. ТЕЗАУРУС

Горизонтальное обучение педагогических работников – обучение внутри профессионального сообщества педагогических работников.

Национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций

Национальная система учительского роста – система, обеспечивающая возможность карьерного роста педагогических работников соответственно их уровню владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, включающая внесение изменений в номенклатуру должностей педагогических работников.

Непрерывное образование педагогических работников – повышение уровня профессионального мастерства на протяжении всей карьеры, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

Педагогическое лидерство – способность мотивировать педагогических работников, с целью направления их усилий на эффективное функционирование образовательной организации.

Повышение уровня профессионального мастерства – процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и компетенций.

Профессиональное мастерство – комплекс профессиональных качеств педагогического работника, обеспечивающих высокий уровень профессиональной педагогической деятельности в соответствии с профессиональным стандартом.

Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная определенными нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующая профессиональную среду

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающих затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Профессиональный рост педагогических работников – непрерывное образование (на протяжении всей карьеры) педагогических работников с учетом анализа и удовлетворения их потребностей в повышении профессионального мастерства.

Сетевое взаимодействие – такой контакт между организациями, в котором каждый участник взаимодействия предьявляет индивидуальный ресурс и из взаимодействия этих ресурсов рождается новое системное качество, которое не существовало до момента этого взаимодействия»

Сетевое взаимодействие образовательных организаций – совместная деятельность, обеспечивающая возможность обучающемуся осваивать образовательную программу определенного уровня и направленности с использованием ресурсов нескольких (двух и более) образовательных организаций