

Муниципальная концепция

«ПЕДАГОГ ТАЙМЫРА: ПЕРЕЗАГРУЗКА»

**(совершенствование условий профессионального развития
педагогических кадров)**

на период до 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Введение..... | 3 |
| I. Основные понятия, используемые в концепции..... | 5 |
| II. Анализ ситуации..... | 5 |
| III. Целевые ориентиры концепции..... | 10 |
| IV. Направления концепции..... | 11 |
| V. Участники концепции..... | 22 |
| VI. Схема управления концепцией..... | 22 |
| VII. Этапы реализации концепции | 23 |
| VIII. Планируемые результаты реализации концепции | 23 |
| IX. Риски реализации концепции и способы их преодоления..... | 26 |
| X. Ключевые мероприятия по решению задач концепции..... | 27 |

ВВЕДЕНИЕ

Современные тенденции развития образования, новые задачи, стоящие перед образовательными учреждениями, которые должны стать источником постоянно обновляющихся знаний, новых технологий, методов обучения и воспитания, интегратором передовых идей, предопределили необходимость в высококвалифицированном педагогическом составе, способном адаптироваться к требованиям времени, принимать перемены, экспериментировать.

Согласно посланию Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному собранию: «В школе нужно активно развивать творческое начало, школьники должны учиться самостоятельно мыслить, работать индивидуально и в команде, решать нестандартные задачи, ставить перед собой цели и добиваться их, чтобы в будущем это стало основой их благополучной интересной жизни»¹.

Введение Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения (далее - ФГОС) требует перехода к системно-деятельностной образовательной парадигме, которая связана с принципиальными изменениями в деятельности педагога, использовании им в образовательной практике современных педагогических технологий, позволяющих реализовать новые требования. Уходит в прошлое роль педагога как «предметника», «информатора». Он становится фасилитатором, который стимулирует процесс учения, модератором, структурирующим работу группы, развивающим коммуникацию в ней.

В соответствии с положениями Профессионального стандарта педагога (воспитателя) непрерывное профессиональное развитие работников образовательной организации является неотъемлемой составляющей профессиональной деятельности педагога и должно реализовываться на

¹ Послание Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному собранию 01 декабря 2016 г. // <http://kremlin.ru/events/president/news/53379>.

основании выявленных им внутренних дефицитов, а также с учетом запросов образовательного учреждения.

Таким образом, создание эффективной муниципальной модели профессиональной подготовки и развития кадров системы образования через непрерывное повышение их профессиональной компетентности приобретает особую актуальность.

I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В КОНЦЕПЦИИ

ФГОС (Федеральные государственные образовательные стандарты) – совокупность требований, обязательных при реализации дошкольного образования, основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

Профессиональный стандарт педагога (воспитателя) – это документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к педагогу, действующий на территории Российской Федерации и призванный определять необходимую квалификацию педагога; обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда; обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях; содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Профессиональное развитие – это процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий профессиональной и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление. Профессиональное развитие обусловлено в первую очередь повышением квалификации, и его следует рассматривать в виде результата, выраженного совокупностью качеств индивида.

Повышение квалификации – целевое обучение, направленное на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост профессионального мастерства педагогов.

Обучение – это специально организованный, управляемый процесс взаимодействия обучающего и обучающегося, направленный на усвоение знаний, умений и навыков, развитие умственных сил и потенциальных

возможностей последнего, выработку и закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями.

Стажировка – это форма повышения квалификации, реализуемая посредством включения педагога в профессиональную деятельность и обеспечивающая совершенствование его профессиональных компетентностей, позволяющая получить конкретный педагогический результат и методический продукт с целью последующего использования в практической деятельности.

Первоисточники – группы людей, стоящих у истоков разработки и внедрения образовательных технологий.

Молодой педагог – педагогический работник, чей возраст не превышает 33 лет, а педагогический стаж не превышает 5 лет.

II. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ

Профессиональное развитие педагогических кадров занимает важное место в образовательной политике Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района и реализуется с учетом специфики муниципалитета, в форме индивидуальных и групповых консультаций, семинаров, краткосрочных курсов повышения квалификации в очной и дистанционной форме, конференций, профессиональных конкурсов.

Всего в образовательных организациях Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района работает 2142 человек, из них 95 руководителей и 843 педагогических работников, в том числе:

- в общеобразовательных организациях – 525 педагогических работников, в том числе 372 учителя;
- в дошкольных образовательных организациях – 249 педагогических работников, из них 217 воспитателя;
- в организациях дополнительного образования – 68 педагогических работников.

Имеют высшее образование 55% педагогов от общего числа педагогических кадров муниципального района, высшую квалификационную категорию – 11% педагогов, первую квалификационную категорию – 39%.

Ввиду того, что на муниципальном уровне отсутствует учреждение повышения квалификации педагогических кадров, основные функции по организационно - методическому сопровождению педагогических работников муниципального района в системе их профессионального развития возложены на Таймырское муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр».

В основе профессионального развития педагогов Таймыра лежит курсовая подготовка, в рамках реализации которой достигнуто соглашение с руководством КГАОУ ДОП (ПК)С «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» о проведении курсов повышения квалификации на территории муниципального района с выездом преподавателей головного отделения и норильского филиала в территорию. Тематика реализуемых курсов определяется ежегодно, согласно предварительной заявке со стороны муниципалитета. В основу заявки ложится актуальность предлагаемых институтом программ для муниципального района, тематика курсов выбирается из перечня предлагаемых институтом.



Рис. 1. Схема организации курсов повышения квалификации педагогических кадров образовательных организаций ТДНМР

Курсы проводятся на базе г. Дудинка и п. Хатанга. Выбор данных мест не случаен, обусловлен схемой транспортного сообщения. В первом случае обучение проходят сотрудники образовательных организаций сельских поселений Дудинка, Караул, а также п. Диксон. На базе п. Хатанги обучаются педагоги ближайших сел. Финансирование проводимых обучающих мероприятий производится за счет консолидированного бюджета, средства которого идут на оплату командировочных расходов преподавателей. Оплату часов взял на себя институт повышения квалификации.

Данная модель повышения квалификации педагогических кадров позволяет сократить расходы муниципального района на обучение педагогов, обеспечивая большой охват обученных: по данным мониторинга, проводимого специалистами ТМКУ «Информационный методический центр» общее количество педагогов, повысивших квалификацию в период с 01 января 2011 г. по 01 января 2017 г. составляет 1768 человек.

Однако, несмотря на наличие значимых достижений в системе повышения квалификации педагогических кадров Таймыра, существующая модель направлена на массовый охват педагогов, без учета их запросов и образовательных потребностей, а также преломления на предметную область, и в конечном итоге не позволяет обеспечить индивидуальный подход в профессиональном развитии педагогов. В итоге, несмотря на систематическое повышение уровня квалификации, большинство педагогических кадров в работе с детьми недостаточно применяют педагогические технологии, отвечающие современным требованиям, предъявляемым государством и обществом, что в свою очередь негативно отражается на качестве образовательной деятельности в целом.

Отдельно следует обратить внимание на категорию молодых специалистов, приток которых наблюдается в системе образования Таймыра. Данные педагоги характеризуются высокой степенью активности, инициативности и динамичности, на фоне недостатка знаний в области

методики преподавания предмета и отсутствия практического опыта в профессиональной деятельности, что обуславливает актуальность организационно - методического сопровождения молодых педагогов в системе вхождения в профессию в соответствии с требованиями ФГОС.

Перспективной для Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района является дистанционная (Интернет) форма обучения кадров, позволяющего существенно сократить расходы, расширить спектр образовательных траекторий и возможностей получения качественных образовательных услуг работниками образовательных организаций независимо от места проживания, а также осуществить индивидуализацию обучения. Однако, на современном этапе, внедрение дистанционных (Интернет) технологий в систему профессионального развития кадров ограничивается ввиду низкой скорости Интернет на территории муниципального района.

Таким образом, обостряется основное **противоречие**, обусловленное, с одной стороны, необходимостью выполнения требований, предъявляемых государством и социумом к профессиональной деятельности педагога в системе реализации федеральных государственных образовательных стандартов, с другой стороны, отсутствием на территории эффективной модели профессионального развития педагогических кадров, обеспечивающей повышение квалификации в соответствии с индивидуальными запросами и дефицитами педагогов.

Проблема: Существующая система профессионального развития педагогов Таймыра не позволяет в полной мере осуществить учет индивидуальных образовательных потребностей и дефицитов педагогов в системе освоения современных образовательных технологий, отвечающих требованиям ФГОС.

Муниципальная концепция «Педагог Таймыра: перезагрузка» (далее – Концепция) направлена на обеспечение профессионального развития педагогов Таймыра путем обновления муниципальной модели методического

сопровождения педагогических кадров, обеспечивающей повышение квалификации в соответствии с профессиональным стандартом педагога и федеральными государственными образовательными стандартами нового поколения с учетом запроса индивидуальных образовательных потребностей и дефицитов педагогов.

III. ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ

Цель: осуществить корректировку муниципальной модели методического сопровождения педагогических кадров посредством изменений в системе профессионального развития педагогов с учетом их индивидуальных образовательных потребностей и дефицитов, на основании запроса образовательных учреждений Таймыра в соответствии с требованиями профессионального стандарта и ФГОС.

Задачи:

1. Создать условия для деятельностного практико-ориентированного подхода в обучении педагогов в системе их профессионального развития.
2. Организовать распространение передового педагогического опыта по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий.
3. Повысить профессиональную компетентность педагогов в предметной области.
4. Обеспечить организационно-методическое сопровождение молодых педагогов в системе профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС, способствующее снижению проблем их адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.
5. Совершенствовать управленческие компетенции руководителей образовательных организаций и кадрового резерва.
6. Обеспечить стажировку педагогов на базе площадок, эффективно реализующих в образовательной деятельности передовые педагогические технологии, приемы и методы.

7. Создать проблемные метапредметные группы педагогов.

IV. НАПРАВЛЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ

Реализация Концепции на территории муниципального района планируется в соответствии с ключевыми мероприятиями, выделенными в системе методического сопровождения педагогических кадров Таймыра и включающей в себя повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку кадров; профессиональные сообщества (очные и дистанционные); стажировочные площадки; методические конференции и профессиональные конкурсы. Каждое из направлений будет распространяться на целевые категории педагогов, выделяемые в рамках настоящей Концепции:

1. Молодые педагоги.
2. Педагоги, не входящие в категорию «молодой педагог».
3. Управленческие кадры образовательных организаций муниципального района.
4. Педагогические работники сельских образовательных организаций.

Повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка кадров

В основу содержания образовательных мероприятий, направленных на повышение квалификации работников системы образования Таймыра должен ложиться с одной стороны анализ их личных и профессиональных потребностей, выявленных в ходе внутреннего и внешнего аудита профессиональных дефицитов управленческих и педагогических кадров, с другой стороны – требования со стороны государства, края, муниципалитета, предъявляемые к профессиональным качествам педагогического работника образовательной организации, к содержанию и результату его профессиональной деятельности. Далее, содержание обучения конкретизируется в тематике конкретных образовательных мероприятий, которые могут в дальнейшем осуществляться силами муниципалитета либо с привлечением учреждений дополнительного профессионального

образования. Во втором случае оформляется муниципальный заказ в адрес учреждений дополнительного профессионального образования.

**Федеральные, региональные,
муниципальные требования**



**Личные потребности,
дефициты, проблемы**

Рис. 2. Схема определения содержания образовательных мероприятий в рамках профессионального развития кадров образовательных организаций ТДНМР

Существенным дополнением здесь должно стать формирование запроса на содержание курсов, а также конкретизация конечного результата, который должен оцениваться и с точки зрения освоенных педагогическим работником знаний, сформированных компетентностей, а также с точки зрения реализуемости их в профессиональной деятельности.

Кроме того, актуальным является расширение образовательной сети: на современном этапе муниципальный район в системе профессионального развития управленческих и педагогических кадров преимущественно сотрудничает с КГАОУ ДОП (ПК)С «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (головным отделением и норильским филиалом). Это обусловлено политикой региона, а также возможностью снижения материальных затрат на проведение образовательных мероприятий. В тоже время, данная ситуация исключает получения передового педагогического опыта других регионов. Поэтому, в перспективе следует изучить достижения, имеющиеся в системе профессионального развития педагогических кадров,

как у отдельных учреждений дополнительного профессионального образования, так и территорий в целом и определить пути взаимодействия с ними.

Тематика и содержание семинарских занятий также должны основываться на запросах со стороны педагогического сообщества муниципального района и Управления образования Администрации муниципального района, а непосредственное проведение строиться с применением активных форм обучения, в том числе с привлечением специалистов-практиков, эффективно внедряющих тот или иной образовательный либо управленческий опыт.

Необходимо вернуться к практике организации годичных семинаров – практикумов для различных целевых категорий педагогических работников, что позволит систематизировать знания и опыт педагогов в ходе обучения.

В связи с тем, что основная функция по организации семинаров ложится на ТМКУ «Информационный методический центр», кадровые ресурсы которого ограничены, в процессе их проведения крайне необходимо выстроить взаимодействие со сторонними организациями г. Дудинки, г. Норильск, г. Красноярск, предусмотрев выезд работников данных организаций на территорию муниципального района, а также выезд педагогов Таймыра к ним. Это позволит расширить тематику реализуемых семинарских занятий, сделает обучение более эффективным.

Профессиональные сообщества (очные и дистанционные)

Важным условием профессионального развития педагогических кадров Таймыра выступают профессиональные сообщества: Городские методические объединения, Творческие группы, профессиональные сетевые сообщества педагогов, на заседаниях которых рассматриваются актуальные вопросы системы образования, происходит обмен передовым педагогическим опытом. В тоже время, в последнее время наблюдается снижение активности педагогических кадров в работе профессиональных сообществ по следующим причинам:

- отсутствие проблемной направленности в тематике заседаний;
- преобладание пассивных форм деятельности в рамках заседаний профессиональных сообществ.

В связи с вышеизложенным, дальнейшая деятельность профессиональных сообществ педагогов Таймыра должна строиться на основе проблематики, выделенной для каждого из них, и быть направлена на решение реальных проблем педагогического сообщества и получение конкретного результата (продукта). Одним из направлений деятельности педагогических сообществ должно стать практическое освоение современных образовательных технологий, актуальных для педагогов Таймыра, в том числе с преломлением их в предметную область. Для этого руководитель городского методического объединения, творческой группы должен совмещать позицию организатора с позицией методиста – тьютора, что позволит грамотно планировать деятельность профессионального сообщества, использовать активные формы и методы работы, достигать положительные результаты деятельности.

Стажировочные площадки

Апробация полученных знаний и приобретение практического опыта педагогическими работниками предполагается в ходе стажировочных мероприятий. Мы предлагаем реализовывать стажировку педагогов в форме имитационных мероприятий, а также реальной практики.

Под имитационными мероприятиями мы понимаем мероприятия, искусственно воссоздающие ситуацию педагогической деятельности, требующие от педагога применения полученных в ходе обучения знаний и направленных на приобретение практических навыков в решении конкретных образовательных задач. Имитационные мероприятия могут проводиться в форме организационно – деятельностных, ролевых игр.

Стажировка в реальной практике предполагает включения педагога в образовательную практику организации – носителя актуального

инновационного опыта, расположенной как на территории муниципального района, так и за его пределами и направлена на формирование и совершенствование у него профессиональных компетентностей.

Методические конференции и профессиональные конкурсы

Итогом обучения должно стать представление собственного педагогического и управленческого опыта, которое может осуществляться в различных формах:

- участие в профессиональных конкурсах;
- выступление на педагогических конференциях, семинарах, совещаниях;
- представление мастер – классов;
- опубликование полученного опыта в профессиональных журналах, методических сборниках.

Участие в вышеперечисленных мероприятиях с одной стороны будет способствовать закреплению и распространению педагогического опыта, с другой стороны – являться рефлексивным механизмом для всех участников Концепции: Управления образования Администрации ТДНМР, ТМКУ «Информационный методический центр», руководителей образовательных организаций, непосредственно педагогов, обеспечивать анализ профессиональной деятельности.

Помимо перечисленных направлений, важным аспектом в системе профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Таймыра должно стать выявление и учет их удовлетворенности оказанными услугами повышения квалификации. Это возможно в процессе реализации мониторинга на уровне муниципального района. Поэтому, в дальнейшем требуется разработка технологии проведения диагностики результативности повышения квалификации, в том числе удовлетворенности педагогическим сообществом полученными услугами.

Исходя из целевой категории педагогов, выделены следующие **направления** реализации Концепции:

1. Работа с молодыми педагогами. Реализация деятельности в данном направлении планируется отдельно для педагогов дошкольных образовательных организаций, отдельно для педагогов школ и организаций системы дополнительного образования в рамках организованной для каждой из перечисленных категорий системы мероприятий, направленных на организационно-методическое сопровождение молодых педагогов в рамках вхождения в профессиональную деятельность. Значимое место здесь отводится городскому годичному семинару – практикуму «Школа молодого педагога».

Молодые педагоги, осуществляющие профессиональную деятельность в дошкольных образовательных организациях г. Дудинка, в ходе обучения будут знакомиться с методикой дошкольной педагогики, методами, приемами и формами педагогической деятельности в рамках введения ФГОС ДОО.

Молодые специалисты школ будут практически осваивать методику проведения урока, в зависимости от его типа в соответствии с требованиями ФГОС и предметной составляющей.

В ходе организации и проведения семинара-практикума планируется обмен опытом, взаимопосещение, взаимоэкспертиза, решение педагогических кейсов, тренинговая работа, общие сборы и т.д. Кроме того, предусмотрен мониторинг профессиональной компетентности педагогов на начальном и конечном этапе обучения.

Все педагоги, принявшие участие в семинаре-практикуме «Школа молодого педагога» получают удостоверение о курсах повышения квалификации государственного образца. Этого планируется достичь путем интеграции ресурсов, имеющихся на территории: в настоящий момент достигнуто соглашение с Норильским филиалом КК ИПКИ ППРО о прохождении общественной экспертизы и лицензировании программы семинара – практикума.

Итогами участия в семинаре – практикуме «Школа молодого педагога» для обеих категорий педагогов станут следующие мероприятия:

- Городская неделя открытых мероприятий, в ходе которой все участники школы молодого педагога представят педагогической общественности г. Дудинка открытые мероприятия (уроки, занятия);
- Муниципальный профессиональный конкурс молодого педагога «Педагогический дебют».

Участие в вышеперечисленных мероприятиях с одной стороны будет способствовать закреплению и распространению полученного педагогического опыта, с другой стороны – являться рефлексивным механизмом, обеспечивающим анализ молодым педагогом собственной профессиональной деятельности.

2. Работа с педагогами, не входящими в категорию «молодой педагог». Реализация деятельности в данном направлении планируется через освоение современных образовательных технологий, актуальных для педагогического сообщества Таймыра.

На начальном этапе, на основании опроса педагогических кадров, для педагогов дошкольных образовательных организаций выделено к изучению и освоению 3 технологии: социоигровая технология, ТРИЗ, технология детского проектирования.

Педагоги школ определяют образовательные технологии к изучению на первом заседании предметных Городских методических объединений и творческих групп путем анкетирования и обсуждения.

Освоение технологий будет осуществляться в течение учебного года, в группах постоянного состава:

- для педагогов дошкольных образовательных организаций в рамках заседаний Творческих групп, сформированных в зависимости от изучаемой технологии из числа педагогов, мотивированных на освоение данной образовательной технологии;

- для педагогов школ в рамках заседаний Городских методических объединений и творческих групп, сформированных исходя из предметных областей.

В ходе освоения образовательных технологий планируется проведение курсов повышения квалификации, семинаров с привлечением первоисточников; проведение педагогами открытых мастер-классов, взаимопосещение.

Итогами деятельности в данном направлении для обеих категорий педагогов станут следующие мероприятия:

- Работа сетевых педагогических коопераций по инновационным педагогическим технологиям;
- Городская неделя открытых уроков/занятий по технологиям;
- Муниципальная методическая конференция по представлению педагогическими работниками/образовательными организациями эффективных образовательных практик;
- Тиражирование передового опыта среди поселковых образовательных организаций.

Перечень осваиваемых технологий будет корректироваться ежегодно, в соответствии с запросами педагогов и образовательных организаций.

Помимо освоения современных образовательных технологий, данное направление предполагает повышение квалификации кадров в соответствии с актуальными вопросами образования, а также дефицитами, имеющимися у педагогических работников Таймыра.

Деятельность в данном направлении предполагает организацию и проведение внутреннего аудита профессиональных компетентностей педагогов муниципального района с последующим выявлением образовательных потребностей и ресурсов педагогических кадров. Полученная информация ляжет в основу формирования муниципального плана по повышению квалификации педагогических кадров на курсах

повышения квалификации, семинарах, вебинарах, консультациях, мастер-классах, стажировочных площадках и т.д.

Итогами деятельности в данном направлении для обеих категорий педагогов станут следующие мероприятия:

- Профессиональные педагогические конкурсы с обновленными конкурсными испытаниями;
- Методические конференции, направленные на демонстрацию практического передового педагогического опыта.

3. Работа с педагогическими работниками сельских образовательных организаций.

Работа с педагогическими работниками сельских образовательных организаций вынесена отдельным направлением ввиду специфики территории: Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район относится к категории труднодоступных территорий ввиду сложной территориальной разбросанности и удаленности населенных пунктов, а также отсутствия магистральных путей сообщений.

В целях профессионального развития педагогических кадров, работающих в отдаленных поселковых образовательных организациях, апробировано проведение образовательных и методических мероприятий в форме Методического дня, с выездом специалистов г. Дудинка (Управления образования, ТМКУ «Информационный методический центр», образовательных организаций) в село на базу школ. В ходе данных мероприятий организуется:

- посещение образовательных мероприятий, их анализ и самоанализ;
- практико-ориентированные семинары, организационно-деятельностные игры, мастер-классы по методике воспитания и обучения детей в соответствии с требованиями ФГОС.

В рамках реализации настоящей Концепции планируется расширение сети сельских образовательных организаций, в том числе осуществляющих

дошкольное образование в системе организации на их базе Методических дней.

Помимо выездных мероприятий, важными условиями профессионального развития сельских педагогов по-прежнему будет выступать их участие в мероприятиях, организованных на базе г. Дудинка: курсах повышения квалификации, семинарах, профессиональных конкурсах, методических конференциях, стажировочных площадках и т.д.

Важной составляющей деятельности с педагогическими работниками сельских образовательных организаций должно стать тиражирование передового педагогического опыта, обобщенного на уровне г. Дудинка, посредством издания методических сборников, распространения видео и дидактических материалов и т.д.

Итогами деятельности в данном направлении станут следующие мероприятия:

- Профессиональные педагогические конкурсы с обновленными конкурсными испытаниями;
- Методические конференции, направленные на демонстрацию практического передового педагогического опыта.

4. Работа с управленческими кадрами образовательных организаций муниципального района.

Новые требования к системе образования, к качеству ее работы объективно связаны с формированием новых компетенций руководящих кадров образовательных организаций Таймыра, что в свою очередь ведет к необходимости профессионального развития данной категории специалистов в муниципальном районе.

Традиционно, руководящими кадрами образовательных организаций становятся хорошие или предприимчивые педагоги, которых обучали только учить других, а их управленческая деятельность строится на основе социального – «жизненного» опыта, что не позволяет им уйти от

сложившихся стереотипов и отрицательно сказывается на развитии образования в целом.

Сложились условия, требующие качественных изменений в личностно-профессиональном развитии менеджеров образования, в основе которого должно лежать освоение новых принципов, стратегий и практик управления, а также стратегическое развитие отрасли.

Ввиду обновления состава руководящих кадров образовательных организаций муниципального района и отсутствия у них управленческих практик, существует острая необходимость в обеспечении условия для развития управленческих компетенций и специалистов данной категории. Значимое место здесь отводится городскому годичному семинару – практикуму для управленцев, цель которого заключается в оказании методической поддержки профессионального становления молодого руководителя. В ходе организации и проведения семинара-практикума планируется трансляция опыта работы успешных руководителей муниципального района, встречи со специалистами Управления образования по различным управленческим проблемам, инициирование практического показа деятельности руководящих кадров образовательных организаций на демонстрационных площадках.

В рамках реализации концепции в данном направлении планируется активизация работы по формированию и развитию управленческого резерва.

Также, данное направление предполагает повышение квалификации и профессиональную переподготовку управленцев по вопросам эффективного менеджмента в системе образования, а также в соответствии с актуальными вопросами образования и дефицитами, имеющимися у руководящих кадров Таймыра.

Итогами деятельности в данном направлении станут следующие мероприятия:

– Профессиональные конкурсы руководящих кадров;

- Методические конференции, семинары-практикумы, мастер-классы, направленные на демонстрацию передового управленческого опыта.

V. УЧАСТНИКИ КОНЦЕПЦИИ

Основными участниками Концепции являются:

- Управление образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района (далее – Управление образования);
- Таймырское муниципальное казенное учреждение «Информационный методический центр» (далее – ТМКУ ИМЦ);
- Образовательные организации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района;
- Педагогические работники образовательных организаций Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района;
- КГАОУ ДОП (ПК)С «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»;
- Норильский филиал КГАОУ ДОП (ПК)С «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»;
- Организации, предоставляющие услуги по дополнительному профессиональному образованию педагогических кадров, методические службы, образовательные организации, находящиеся за пределами муниципального района.

VI. СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ КОНЦЕПЦИЕЙ

Ответственность за внедрение Концепции возлагается на Управление образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.

Техническое, организационное и методическое обеспечение внедрения и реализации Концепции будет осуществляться Таймырским муниципальным казенным учреждением «Информационный методический центр».

Непосредственное обучение педагогических кадров будут осуществляться как силами организаций системы образования муниципального района, так и сторонними специалистами (работниками учреждений дополнительного профессионального образования, образовательных организаций, имеющих положительный опыт в рамках реализации образовательных технологий, методических служб и т.д.), на договорной основе.

VII. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

Реализация Концепции включает в себя 3 этапа:

I этап (до 25 октября 2017 г.) – подготовительный. Данный этап носит организационный характер и направлен на создание условий для внедрения и реализации Концепции.

II этап (2017 – 2018 гг.) – внедренческий. На этом этапе предполагается осуществлять непосредственную деятельность по профессиональному развитию педагогических и управленческих кадров муниципального района в различных формах с последующим обобщением и распространением полученного опыта.

III этап (2020 г.) – заключительный. На данном этапе планируется подвести итоги реализации Концепции: осуществить анализ внедрения, сопоставление планируемых и достигнутых результатов, выявить проблемы, внести коррективы в план деятельности по дальнейшей реализации муниципальной модели методического сопровождения педагогических и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации в соответствии с профессиональным стандартом педагога и федеральными государственными образовательными стандартами нового поколения.

VIII. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

Результатами реализации Концепции станут:

1. Создание эффективной модели методического сопровождения педагогических и руководящих кадров образовательных организаций муниципального района посредством изменений в системе их профессионального развития в соответствии с их дефицитами и требованиями внешней среды.
1. Укрепление потенциала педагогических и управленческих кадров, формирование и обновление необходимых современных, актуальных профессиональных компетенций у них.
2. Организационно-методическое сопровождение молодых педагогов в системе профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС.
3. Распространение передового педагогического опыта по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий.
4. Формирование команд педагогов, способных вести результативную инновационную деятельность, принимать участие в разработке инновационных проектов, в конструировании образовательных программ и их осознанной реализации.

Ключевыми критериями результатов реализации **I (подготовительного) этапа** будут являться:

1. Разработана и утверждена нормативно-правовая и программная документация, регламентирующая реализацию Концепции в соответствии с выделенными направлениями и целевыми группами.
2. Сформированы списки участников годичных семинаров, творческих групп в соответствии с выделенными направлениями и целевыми группами. Определены их кураторы и руководители.
3. Сформирован список технологий обучения и воспитания, планируемых к дальнейшей реализации на территории муниципального района.

4. Определены специалисты, которые осуществляют обучение членов творческих групп в соответствии с их дефицитами, а также в направлении заявленной технологией. Определены механизмы взаимодействия с ними.
5. Определены стажировочные площадки – образовательные организации, успешно реализующие заявленные технологии, имеющие положительные результаты и готовые принять педагогов Таймыра для прохождения стажировки. Определены механизмы взаимодействия с ними.

Ключевыми критериями результатов реализации **II (внедренческого) этапа** будут являться следующие:

1. Функционирует в штатном режиме городской годичный семинар – практикум «Школа молодого педагога». 100% молодых педагогов г. Дудинка приняло участие в его работе.
2. Функционирует не менее 3-х творческих групп педагогов по освоению современных образовательных технологий.
3. Не менее 50% педагогических работников школ муниципального района прошли повышение квалификации в предметной области.
4. Не менее 50% педагогических работников образовательных организаций муниципального района прошли повышение квалификации в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами и запросами.
5. Функционирует в штатном режиме городской годичный семинар – практикум для управленческих кадров системы образования муниципального района.
6. Организован мониторинг качества реализации Концепции.
7. Повысилась доля сельских педагогических кадров, принимающих очное участие в профессиональных конкурсах.

Ключевыми критериями результатов реализации **III (заключительного) этапа** будут являться следующие:

1. Проанализированы и обобщены результаты реализации Концепции. Выявлены достижения и дефициты.

2. Составлена программа деятельности по дальнейшей реализации муниципальной модели методического сопровождения педагогических и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации в соответствии с профессиональным стандартом педагога и федеральными государственными образовательными стандартами нового поколения.

IX. РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

В процессе внедрения и реализации настоящей Концепции существует ряд рисков, основным из которых являются неготовность руководящих кадров к вовлечению педагогических работников образовательной организации в курсовую подготовку на основе их профессиональных и личностных дефицитов. Это обусловлено тем, что многие из руководителей по-прежнему видят результат курсовой подготовки в получении педагогами удостоверения о повышении квалификации, а не процесс развития кадров. Снижению данного риска будет способствовать проведение разъяснительных и обучающих мероприятий с руководителями и педагогами образовательных организаций муниципального района, а также корректировка схемы заказа на централизованную реализацию курсов повышения квалификации в муниципалитете.

Другим риском реализации Концепции выступает пассивность педагогических кадров в системе профессионального развития, что в итоге не позволяет обеспечить целостный процесс в системе повышения квалификации педагогов. Преодоление данной ситуации возможно посредством выстраивания целостной, взаимосвязанной системы методического сопровождения кадров на всех уровнях: образовательная организация, профессиональное сообщество, муниципалитет.

Финансово-экономическое обеспечение является еще одним риском Концепции и заключается в низких финансовых возможностях образовательных организаций (отсутствие необходимого объема

финансирования для обеспечения индивидуальной траектории профессионального развития кадров) и может быть решен за счет консолидации денежных средств на реализацию образовательных мероприятий, а также привлечения дополнительных источников финансирования.

X. КЛЮЧЕВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕШЕНИЮ ЗАДАЧ КОНЦЕПЦИИ

| № п/п | Ключевое программное мероприятие | Сроки выполнения | Ответственные исполнители | Контрольный показатель |
|------------------------------|---|------------------|----------------------------------|---|
| Подготовительный этап | | | | |
| 1 | Разработка нормативно – правовой базы Концепции. | До 15.10.2017 г. | Управление образования, ТМКУ ИМЦ | Утверждение нормативно – правовой базы Концепции. |
| 2 | Определение ТГ для работников ДОО по освоению образовательных технологий. | До 15.10.2017 г. | Управление образования, ТМКУ ИМЦ | Утверждено 3 творческие группы ДОО по освоению образовательных технологий. |
| 3 | Разработка программы годового семинара «Школа молодого педагога ОО» | До 15.10.2017 г. | ТМКУ ИМЦ, ОО г.Дудинка | Утверждение программы годового семинара «Школа молодого педагога ОО» |
| 4 | Сбор заявок от ОО г.Дудинка (п. Хатанга) на участие кадров в «Школе молодого педагога» | До 25.10.2017 г. | ТМКУ ИМЦ, ОО г.Дудинка | Определение списочного состава участников годового семинара «Школа молодого педагога ОО». |
| 5 | Разработка программы годового семинара «Школа молодого педагога ДОО» | До 25.10.2017 г. | ТМКУ ИМЦ, ДОО г.Дудинка | Утверждение программы годового семинара «Школа молодого педагога ДОО» |
| 6 | Сбор заявок от ДОО г.Дудинка (п. Хатанга) на участие кадров в «Школе молодого педагога» | До 25.10.2017 г. | ТМКУ ИМЦ, ДОО г.Дудинка | Определение списочного состава участников годового семинара |

| | | | | |
|---------------------------|---|-------------------------------------|----------------------------------|--|
| | | | | «Школа молодого педагога ДОО». |
| 7 | Анкетирование зам. директоров ОО г. Дудинка на выявление у них профессиональных дефицитов. | До 20.10.2017 г. | Управление образования, ТМКУ ИМЦ | Выявление запросов на профессиональное развитие управленческих кадров. |
| 8 | Разработка программы годового семинара для зам. директоров ОО г. Дудинка. | До 25.10.2017 г. | | Утверждение программы годового семинара для зам. директоров ОО г. Дудинка. |
| Внедренческий этап | | | | |
| 1 | Анкетирование участников ГМО, ТГ г. Дудинка с целью определения образовательных технологий к изучению. | До 15.11.2017 г. | ТМКУ ИМЦ, Руководители ГМО, ТГ | Определение 3-х образовательных технологий для изучения в рамках ГМО, ТГ. |
| 2 | Формирование запроса от образовательных организаций муниципального района на реализацию курсовой подготовки в 2018 г. | Ноябрь, 2018 г. | ТМКУ ИМЦ, ОО, ДОО | Муниципальный заказ на реализацию курсовой подготовки в 2018 г. |
| 3 | Работа годичных семинаров: «Школа молодого педагога ОО», «Школа молодого педагога ДОО», зам. директоров ОО г. Дудинка. | В течение года, по отдельному плану | Управление образования, ТМКУ ИМЦ | Протоколы заседаний. |
| 4 | Организация и проведение семинаров, консультаций для педагогических работников муниципального района на основе запросов участников. | В течение года, по отдельному плану | ТМКУ ИМЦ | Списки участников, программы образовательных мероприятий. |
| 5 | Реализация курсовой подготовки на территории муниципального района. | В течение года, по отдельному плану | ТМКУ ИМЦ | Списки обученных. |

| | | | | |
|----------------------------|--|-------------------------------------|--------------------------------------|--|
| 6 | Организация и проведение профессиональных конкурсов, конференций. | В течение года, по отдельному плану | Управление образования, ТМКУ ИМЦ | Проведено не менее 3-х профессиональных конкурсов, 1 конференции в учебном году. |
| 7 | Организация Методических дней в п. Потапово, п. Усть-Порт, п. Хатанга. | В течение года, по отдельному плану | Управление образования, ТМКУ ИМЦ, ОО | Программы Методических дней, аналитическая справка по итогам. |
| 8 | Определение стажировочных площадок на территории муниципального района. | 2018-19 уч. год | Управление образования, ТМКУ ИМЦ | Создано не менее 2-х стажировочных площадок на территории муниципального района. |
| 9 | Определение стажировочных площадок за территорией муниципального района. | 2018-19 уч. год | Управление образования, ТМКУ ИМЦ | Соглашения о сотрудничестве. |
| 10 | Организация мониторинга реализации Концепции. | 2018-19 уч. год | Управление образования, ТМКУ ИМЦ | Аналитическая справка. |
| Заключительный этап | | | | |
| 1 | Анализ результатов реализации Концепции. | 2020 г. | Управление образования, ТМКУ ИМЦ | Выявлены достижения и дефициты. |
| 2 | Разработка программа деятельности по дальнейшей реализации муниципальной модели методического сопровождения педагогических и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации в соответствии с профессиональным стандартом педагога и федеральными государственными образовательными | 2020 г. | Управление образования, ТМКУ ИМЦ | Утверждена программа. |

| | | | | |
|--|-------------------------------|--|--|--|
| | стандартами нового поколения. | | | |
|--|-------------------------------|--|--|--|