



Всероссийская научно-практическая
конференция

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ ВНЕДРЕНИЯ КОРОБОЧНЫХ РЕШЕНИЙ: ОТ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕТОДИСТА К КОМПЕТЕНЦИЯМ ПЕДАГОГА

Наталья Николаевна Зубарева,
старший советник Губернатора Курской области,
канд. пед. наук

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ СРЕДЫ. SWOT-АНАЛИЗ

Сильные стороны

- Методисты муниципальных тьюторских команд
- Наличие муниципальных методических служб
- Супервизия методистов ММС/МТК

Слабые стороны

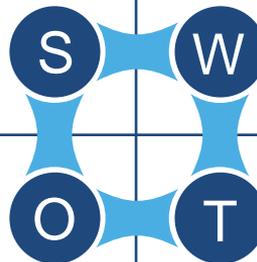
- Территориальная удаленность
- Различный юридический статус муниципальных методических служб
- Несвойственный для методиста функционал

Возможности

- Стратегия развития образования в Курской области на период до 2030 года
- Областной проект «Методическая поддержка каждого педагога»

Угрозы

- Дефицит кадров в ММС
- Ригидность методистов



Внутренняя среда

Внешняя среда

ПИЛОТНЫЙ МЕЖМУНИЦИПАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР



Удаленность

140 км
от областного центра



Охват

3 района,
745 педагогов



Штат

14
штатных единиц

ММЦ

п. Горшечное
(Горшеченский
район)

1 августа 2023 года

открыт
межмуниципальный
методический
центр



СИТУАЦИЯ «КАК ЕСТЬ»

Стратегия развития образования в Курской области на период до 2030 года

Новая архитектура методической службы

Региональный проект
«Методическая
поддержка каждого
педагога»

Межмуниципальные
методические центры

Привлечение учителей

Учить детей ≠
Учить учителей

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ММЦ / МЕТОДИСТА ММЦ

Показатели эффективности (КР) деятельности Межмуниципального методического центра за 1 полугодие 2023 года

ФИО руководителя

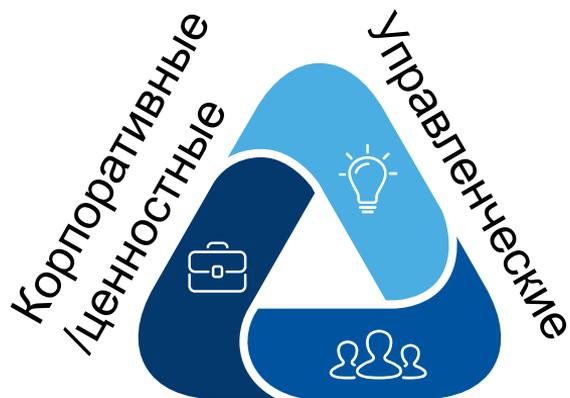
№	Критерии	Показатели	Индикаторы	Итого	Комментарии
1	Методическая работа	1.1. Доля разработанных ИОМ	0 баллов – нет сведений 1 балл – менее 5% от общего количества педагогических работников 2 балла – 5%-10% от общего количества педагогических работников 3 балла – более 10% от общего количества педагогических работников		

Показатели эффективности (КР) деятельности методиста Межмуниципального методического центра за 1 полугодие 2023 года

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации		
Критерий 1 «Результаты профессиональной деятельности педагогического работника»						
1.1 Показатель 1.1 «Создание условий для профессионального роста педагогических кадров»						
1.1.1	<i>Планирует и обеспечивает повышение квалификации педагогических кадров:</i> - показатель не раскрыт - мотивирует педагогов и обеспечивает своевременное повышение квалификации педагогических кадров по направлению деятельности - доля педагогических кадров, прошедших курсы повышения квалификации по направлению деятельности, составляет не менее 10 %	0 1 2	Выставляется сумма баллов	Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.		
1.1.2	<i>Создает условия для обобщения и распространения педагогического опыта:</i> - показатель не раскрыт - последовательно реализует план методической работы по изучению и обобщению педагогического опыта	0 1			Выставляется сумма баллов	Планы (программы, карты) профессионального роста педагогических кадров

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕТОДИСТА

БЛОКИ КОМПЕТЕНЦИЙ



Модель компетенций

методиста межмуниципального методического центра

Шкала развития компетенций

(универсальное описание)

Уровни	Поведенческие проявления
<p>4</p> <p>Стратегический уровень (в дополнение к уровню 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Владеет всеми элементами компетенции. Демонстрирует проявление компетенции в ситуациях, требующих комплексного подхода. Является образцом применения компетенции в рабочей деятельности для коллег. Создает системы, поддерживающие развитие компетенций в организации.
<p>3</p> <p>Уровень мастерства (в дополнение к уровню 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Предполагает высокую степень развития соответствующей компетенции, помощь другим в развитии компетенции. Сотрудник полностью освоил компетенцию, эффективно проявляет ее в широком спектре рабочих ситуаций. Сотрудник успешно применяет ее в нестандартных ситуациях или для решения особо сложных задач.
<p>2</p> <p>Базовый уровень</p>	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудник понимает важность всех составляющих компетенции. Демонстрирует уверенный навык применения большинства элементов компетенции при решении стандартных рабочих задач в стандартных ситуациях. Сотрудник инициативно проявляет компетенцию.
<p>1</p> <p>Уровень развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудник имеет общее представление о составных элементах компетенции. Самостоятельно применяет отдельные элементы компетенции в стандартных рабочих задачах. Для проявления компетенции требуется помощь руководителя или более опытных коллег.
<p>0</p> <p>Уровень некомпетентности</p>	<ul style="list-style-type: none"> Компетенция не проявляется даже при решении простых и хорошо знакомых задач. Сотрудник не владеет компетенцией, не понимает ее важности, не пытается ее применять и развивать. Совершает действия, противоречащие компетенции.

ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕТОДИСТА

ЦНПФМ | КС | РО

2. Сотрудничество – способность к эффективному построению отношений с субъектами профессиональной деятельности как условие продуктивного процесса, позволяющего выработать стратегию, тактику и технику взаимодействия с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения целей

Уровни	Поведенческие проявления
4 Стратегический уровень	<ul style="list-style-type: none"> В дополнение к уровню мастерства <ul style="list-style-type: none"> Создает командный дух в коллективе. Привлекает всех членов команды к формулированию командной цели. Создает в команде атмосферу творчества и инициативы. Выступает в роли наставника для других членов команды, является неформальным лидером: обладает заслуженным авторитетом. Устанавливает эффективные кооперативные связи со всеми подразделениями института. Устанавливает наиболее эффективные правила коммуникации. Гибко применяет множество стилей коммуникации. Тратит время и ресурсы на организацию мероприятий, направленных на сплочение команды и ее формирование как единого целого
3 Уровень мастера	<ul style="list-style-type: none"> В дополнение к уровню базовой компетентности <ul style="list-style-type: none"> Самостоятельно предлагает кооперативные формы работы. Постоянно анализирует, как его деятельность может быть полезна другим членам команды, и информирует их о возможной кооперации. Формулирует и доносит до команды общую цель. Выстраивает систему эффективного взаимодействия между всеми членами команды; помогает распределять роли. Выступает посредником при возникновении разногласий и эффективно их решает. Создает вокруг себя атмосферу дружелюбности и открытости. Видит потребности и интересы других людей и отталкивается от них.
2 Базовый уровень	<ul style="list-style-type: none"> Активно работает в команде. Полностью разделяет цели, стоящие перед институтом. Знает функциональные обязанности коллег. Строит отношения на основе взаимного уважения и доверия. Соблюдает принципы корпоративной культуры. Доводит важную информацию до членов команды и руководства в сроки и без потерь. Осуществляет устную и письменную коммуникацию, дает обратную связь.
1 Уровень развития	<ul style="list-style-type: none"> Участует в командной работе на благо института только при настоятельных просьбах. Замкнут. Выполняет свою часть работы, но не интересуется ее вкладом в командный результат. Соблюдает применимую систему коммуникации с коллегами. Иногда забывает сообщить коллегам или руководству о важной для них информации. Периодически допускает неточности в отчетах о своей деятельности, тем самым ограничивая эффективность команды
0 Уровень некомпетентности	<ul style="list-style-type: none"> Отказывается сотрудничать с другими: не умеет договариваться. Конфликтен, не соблюдает деловую этику. Не информирует коллег и руководство о результатах своей деятельности. Не способен поддерживать систематическую коммуникацию с коллегами.



УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Анализ
- Планирование
- Контроль

КОРПОРАТИВНЫЕ / ЦЕННОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Профессионализм
- Взаиморезультативность
- Сотрудничество

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Предметные
- Методические
- Психолого-педагогические
- Коммуникативные

ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ МЕТОДИСТА

ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования»

ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ «МЕТОДИСТ МЕЖМУНИЦИПАЛЬНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА»

1. ДОЛЖНОСТЬ	методист
1.1. Структурное подразделение	межмуниципальный методический центр (ММЦ)
1.2. Категория должности	специалист
1.3. Подчиненность должности и взаимозаменяемость	
Должность непосредственного руководителя	заведующий ММЦ
Количество подчинённых	-
Кого заменяет на время отсутствия	методистов
Кто его заменяет на время отсутствия	методист
С кем будет осуществляться взаимодействие	структурные подразделения института

2. ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ ДОЛЖНОСТИ:

обеспечение непрерывного предметно-ориентированного и разноуровневого методического сопровождения педагогических/управленческих кадров образовательных организаций

3. ФУНКЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА

3.1. Организационная	создание возможности повышения квалификации и формирования компетенций педагогов образовательных организаций путем проведения стажировок, семинаров, мастер-классов, других форм методического взаимодействия ОГБУ ДПО КИРО, органов управления образованием муниципальных районов и городских округов, образовательных организаций.
----------------------	--

Разделы:

Основная цель должности

Функции рабочего места

Необходимые профессиональные знания и умения

Проектные цели должности

Идеальный профиль должности

Мотивационный профиль

Организация труда

Квалификационные требования

ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ ИРО

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Курский институт развития образования»
(ОГБУ ДПО КИРО)

ПРИКАЗ
«07» 11 2023 г. № 304Г

Об утверждении модели компетенций методистов методического центра

В целях реализации областного проекта «Методическая поддержка каждого педагога» Стратегии развития образования в Курской области на период до 2030 года, утвержденной постановлением Администрации Курской области от 10.11.2022 № 1284-па, **п р и к а з ы**

1. Утвердить прилагаемую модель компетенций методистов методического центра.
2. Документоведу управления по административной работе Врацких А.В. ознакомить с настоящим приказом заведующего межмуниципальным методическим центром Ломакину В.Ю., направив приказ на электронную почту ММЦ.
3. Заведующему ММЦ Ломакиной В.Ю. ознакомить с настоящим приказом методистов ММЦ под подпись.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по организационно-методической деятельности Рагулину И.В.

Ректор 

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Курский институт развития образования»
(ОГБУ ДПО КИРО)

ПРИКАЗ
«07» 11 2023 г. № 304Г

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Курский институт развития образования»
(ОГБУ ДПО КИРО)

ПРИКАЗ
«07» 11 2023 г. № 304В

Об утверждении профиля должности «методист»

В целях реализации областного проекта «Методическая поддержка каждого педагога» Стратегии развития образования в Курской области на период до 2030 года, утвержденной постановлением Администрации Курской области от 10.11.2022 № 1284-па, **п р и к а з ы в а ю**:

1. Утвердить прилагаемый профиль должности «методист».
2. Документоведу управления по правовой, кадровой и административной работе Врацких А.В. ознакомить с настоящим приказом заведующего межмуниципальным методическим центром Ломакину В.Ю., направив приказ на электронную почту межмуниципального методического центра (далее – ММЦ).
3. Заведующему ММЦ Ломакиной В.Ю. ознакомить с настоящим приказом методистов ММЦ под подпись.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по организационно-методической деятельности Рагулину И.В.

Ректор  К.В. Коптева

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Курский институт развития образования»
(ОГБУ ДПО КИРО)

ПРИКАЗ
«07» 11 2023 г. № 304Б

Об утверждении изменений в должностные инструкции методистов межмуниципального методического центра

В целях реализации областного проекта «Методическая поддержка каждого педагога» Стратегии развития образования в Курской области на период до 2030 года, утвержденной постановлением Администрации Курской области от 10.11.2022 № 1284-па, **п р и к а з ы в а ю**:

1. Утвердить прилагаемые изменения в должностные инструкции методистов межмуниципального методического центра (далее – ММЦ).
2. Документоведу управления по правовой, кадровой и административной работе Врацких А.В. ознакомить с настоящим приказом заведующего межмуниципальным методическим центром Ломакину В.Ю., направив приказ на электронную почту ММЦ.
3. Заведующему ММЦ Ломакиной В.Ю. ознакомить с настоящим приказом методистов ММЦ под подпись.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по организационно-методической деятельности Рагулину И.В.

Ректор  К.В. Коптева

методический центр
цели
профессионального
образования
анализ
кадров
профиль
в (далее – ММЦ)
ознакомить
методический
центр
настоящего
приказа

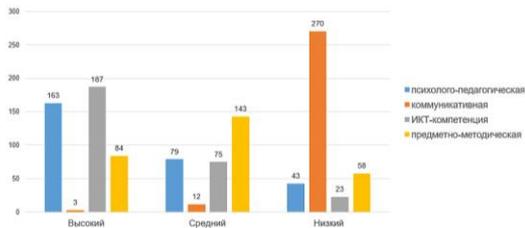
10/07

ВНЕДРЕНИЕ РАЗРАБОТАННЫХ ИНСТРУМЕНТОВ



декабрь
2022 года*

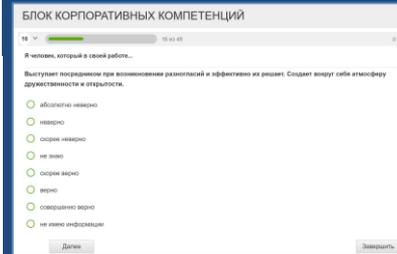
Исследование профессиональных компетенций педагогических работников



1. Высокий дефицитарный уровень: < 60 %
2. Средний дефицитарный уровень: от 60% до 79%
3. Низкий дефицитарный уровень: > 80%

ноябрь
2023 года

Исследование корпоративных компетенций**



** Метод «360 градусов»

декабрь
2023 года

Исследование управленческих компетенций***

КОМПЕТЕНЦИЯ	Уровень					ПРОЯВЛЯЕТСЯ у данного человека:
	1	2	3	4	5	
Управление временем						<ul style="list-style-type: none"> Составляет планы на срок до месяца Корректирует планы в зависимости от условий
Обязательность						<ul style="list-style-type: none"> Согласовывает различные варианты решения и развития событий Соблюдает сроки выполнения задач
Последовательность						<ul style="list-style-type: none"> Проявляет приверженность делу Устанавливает порядок действий для других
Руководство группой						<ul style="list-style-type: none"> Координирует действия других Собирает отдельные результаты в общий

*** Автоматизированная система оценки компетенций

ФОРМА ИОМ ДЛЯ РАЗВИТИЯ МЕТОДИСТА МЕЖМУНИЦИПАЛЬНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА


Министерство просвещения
Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия повышения квалификации и профессионального развития работников образования»
Министерство просвещения Российской Федерации
ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»
Голубинское шоссе, д. 8, стр. 2а, г. Москва, 125212
Телефон: +7 (495) 988-26-11 e-mail: info@academy.mpe.gov.ru

14.10.2022 № 3264
И. № _____ от _____

О направлении примерной инструкции

ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» направляет для использования в работе примерную инструкцию по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника и пояснительную записку к ней.

Приложение: на 19 л. в 1 экз.

И.о. ректора _____

ДОКУМЕНТ ПОДЛИННИК
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Содержит документооборотное значение
Подпись: Тараданова Ирина Вячеславовна
Действительно с 17.11.2021 по 17.11.2022

И.И. Тараданова


ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования»
Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ МЕТОДИСТА

ФАМИЛИЯ ИМЯ ОТЧЕСТВО

Куратор **ФАМИЛИЯ И.О.**

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КУРСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ОГБУ ДПО КИРО)**

ПРИНЯТО УТВЕРЖДАЮ

Решением Ученого совета Ректор ОГБУ ДПО КИРО
ОГБУ ДПО КИРО Колпаев К.В.
Протокол № 3 « 29 » ноября 2023 г.
от «29» ноября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об индивидуальном образовательном маршруте

Раздел 2.
ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ

БЛОК КОРПОРАТИВНЫХ (ЦЕННОСТНЫХ) КОМПЕТЕНЦИЙ
(на основе метода оценки персонала «360 градусов»)

Идеальный профиль: разделяет ценности института, соотносит свою работу с миссией и видением института, соблюдает нормы профессиональной этики

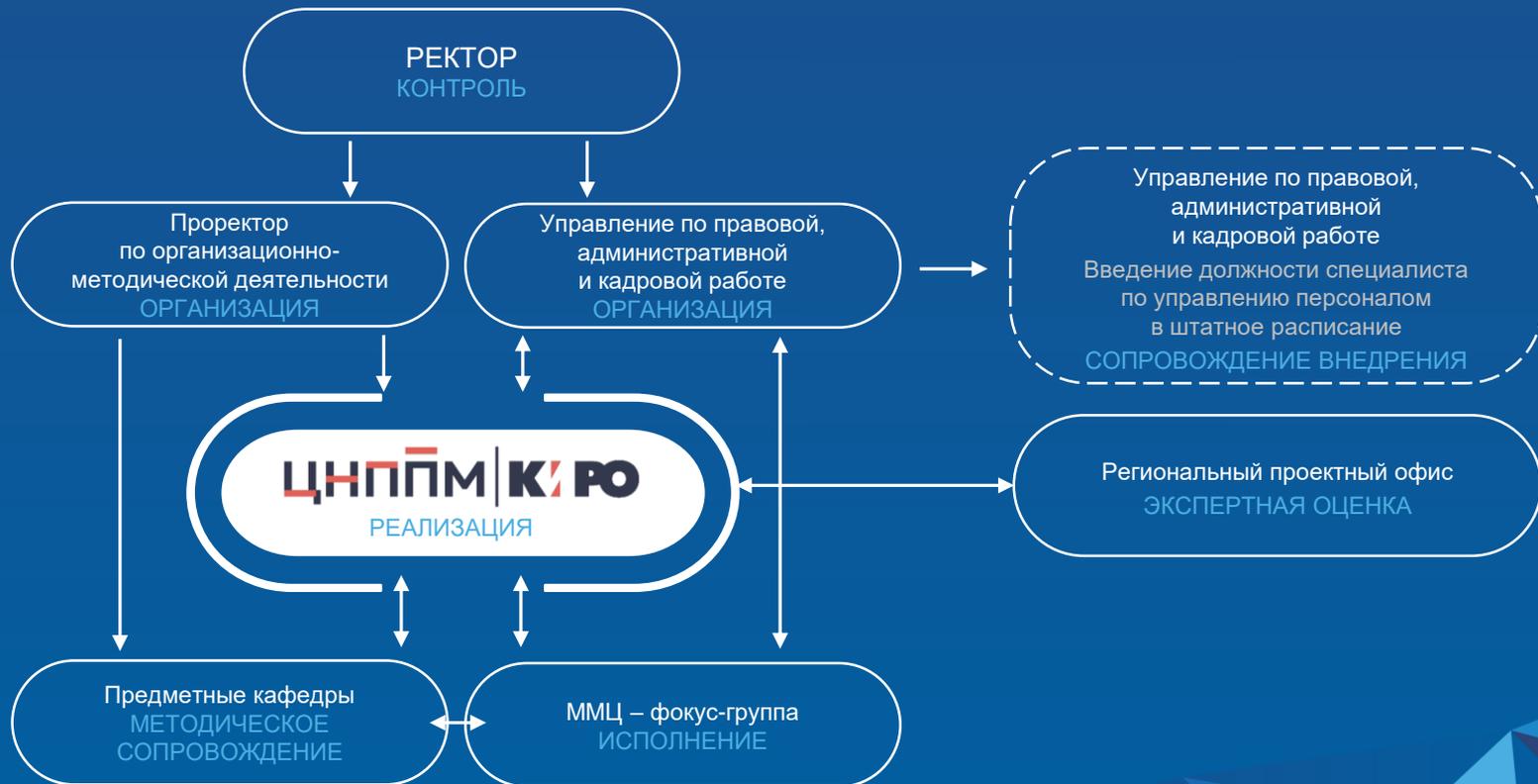
Компетенции	Поведенческие проявления				
	0	1	2	3	4
Профессионализм					
Взаимоуважение					
Сотрудничество					

Области улучшения:

Выводы и адресные рекомендации

(фототируется куратором)

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ



КОРОБОЧНОЕ РЕШЕНИЕ

1. Ключевые показатели эффективности структурного подразделения / методиста
2. Модель компетенций методиста / профиль компетенций
3. Профиль должности «методист»
4. Локальные акты ИРО
5. Шаблон ИОМ методиста
6. Стандартные операционные процедуры

Доля методистов,
принимающих модель



Доля методистов,
принимающих профиль



Доля методистов, разделяющих
ценности института



ЭФФЕКТЫ ДЛЯ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ



ДЛЯ МЕТОДИСТА:

- карьерный рост
- самореализация
- профилактика выгорания



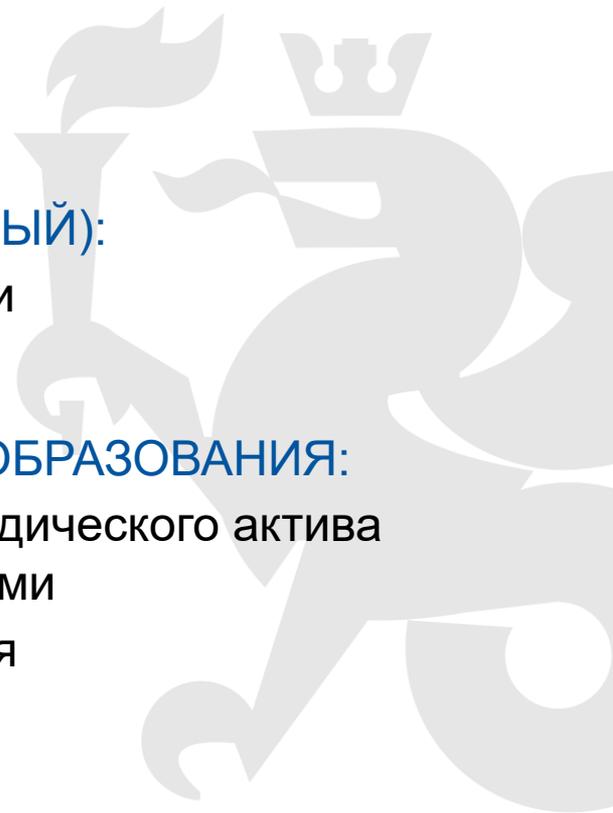
ДЛЯ ПЕДАГОГА (СОПРОВОЖДАЕМЫЙ):

- адресная методическая помощь и сопровождение



ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ:

- обеспечение регионального методического актива квалифицированными методистами
- повышение качества образования



ВОЗМОЖНОСТИ МАСШТАБИРОВАНИЯ

1
Стандартные
операционные
процедуры
для алгоритмизации
процессов

2
3
4
Модель компетенций
методиста
как универсальный
конструктор

Профиль
разработан
под должность

Коробочное
решение: готовые
инструменты
для использования



РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ ВНЕДРЕНИЯ КОРОБОЧНЫХ РЕШЕНИЙ: ОТ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕТОДИСТА К КОМПЕТЕНЦИЯМ ПЕДАГОГА

Наталья Николаевна Зубарева,
старший советник Губернатора Курской области,
канд. пед. наук