



**Администрация
муниципального образования город Салехард
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ**

ПРИКАЗ

21 декабря 2022 года

№ 1105 – о

Об утверждении модели методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников на муниципальном и институциональном уровнях в муниципальной системе образования города Салехарда

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», плана первоочередных действий по подготовке к переводу муниципальной системы образования города Салехарда в режим развития, утвержденного постановлением Администрации города Салехарда от 17.06.2022 №1512, решения коллегии департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.04.2022 №1 «Стратегия кадрового обеспечения муниципальной и региональной системы образования», приказа департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 22.08.2022 № 638 «Об утверждении Положения о формировании и обеспечении функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ямало-Ненецкого автономного округа», приказов департамента образования города Салехарда от 27.05.2022 № 497-о «Об итогах проведения муниципальной проблемно-аналитической сессии «Повышение эффективности системы образования Салехарда», от 19.09.2022 № 760-о «Об итогах ежегодной муниципальной конференции руководителей и педагогических работников «Новые горизонты развития столичного образования», **приказываю:**

1. Утвердить модель методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников на муниципальном и институциональном уровнях в муниципальной системе образования города Салехарда (далее – модель методического сопровождения).

2. Руководителям структурных подразделений департамента образования, директору МКУ «Методический центр развития образования», руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту

образования, обеспечить своевременное участие в мероприятиях по реализации модели методического сопровождения.

3. МКУ «Методический центр развития образования» разместить настоящий приказ на официальном сайте департамента образования.

Срок исполнения: до 25 декабря 2022 года.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник департамента



О.В. Казыева

УТВЕРЖДЕНА
приказом департамента образования
Администрации г. Салехарда
от 21 декабря 2022 года № 1105-о

Модель методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников на муниципальном и институциональном уровнях в муниципальной системе образования города Салехарда

I. Общие положения

Модель методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников на муниципальном и институциональном уровнях в муниципальной системе образования города Салехарда (далее – модель методического сопровождения) разработана в соответствии с:

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174;

Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 04 февраля 2021 года № Р-33;

Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 08 ноября 2021 года № АЗ – 872/08;

Решением коллегии департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 апреля 2022 года № 1 «Стратегия кадрового обеспечения муниципальной и региональной системы образования»;

Приказом департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 22 июля 2022 года № 638 «Об утверждении Положения о формировании и обеспечении функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ямало-Ненецкого автономного округа»;

Постановлением Администрации города Салехарда от 17 июня 2022 № 1512 «Об утверждении плана первоочередных действий по подготовке к переводу муниципальной системы образования города Салехарда в режим развития»;

Приказом департамента образования города Салехарда от 27 мая 2022 № 497-о «Об итогах проведения муниципальной проблемно-аналитической сессии «Повышение эффективности системы образования Салехарда»;

Приказом департамента образования города Салехарда от 19 сентября 2022 № 760-о «Об итогах ежегодной муниципальной конференции руководящих и педагогических работников «Новые горизонты развития столичного образования».

Главная проблема методического сопровождения в муниципальной системе образования на сегодняшний день заключается в том, что сложившаяся система методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников города Салехарда не в полной мере соответствует целям и задачам национального проекта «Образование». Отсутствует целостная система методического сопровождения профессионального развития каждого педагога, как на институциональном, так и муниципальном уровнях. Нет чёткого представления о том, как документы концептуального характера федерального и регионального уровней могут быть привязаны к конкретной муниципальной образовательной организации (далее – МОО) или муниципалитету. Ситуация показывает неопределённость, когда происходит разрыв между федеральным, муниципальным, и региональным уровнями. Управленческие команды МОО не в полной мере готовы к переносу идей и требований национального проекта «Образование», его региональных составляющих и механизмов реализации. Об этом свидетельствует недостаточно эффективное использование ресурса регионального проекта по присвоению педагогических статусов: из 35 по квоте статус присвоен только 20 педагогам МОО(57%). Методический состав МОО не в полной мере готов к новым вызовам образования. Недостаточна доля методистов, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации: за последние годы профессиональную переподготовку по должности «методист» прошел 1 человек, курсовую подготовку по современным подходам к организации деятельности методических служб 7 методистов из 37 (19%), из них только 1 методист МОО.

II. Основные понятия, используемые в модели методического сопровождения

Стажировочная площадка – временная структура, организованная на базе МОО и осуществляющая повышение профессионального мастерства педагогических работников в форме стажировки в процессе непрерывного профессионального развития педагогов.

Стажировка педагогических работников – форма повышения профессионального мастерства педагогических работников, предполагающая обучение педагогических работников в процессе трудовой деятельности.

Межшкольная творческая лаборатория – форма организации деятельности педагогических работников из различных МОО, объединенных предметной или проблемной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства.

Сетевое сообщество педагогов – форма организации профессиональной деятельности педагогических работников в сети, работающих в одной предметной или проблемной профессиональной деятельности.

Образовательный сертификат – именной документ, подтверждающий право педагогов муниципальной системы образования города Салехарда на оплату обучения по программам повышения квалификации в образовательных организациях высшего образования и образовательных организациях дополнительного профессионального образования, а также мероприятий, направленных на повышение профессионального и личностного развития педагогов (семинары, стажировки и т.д.).

Контактные форматы работы для создания мотивирующей среды – формы взаимосвязи между объектами образовательного пространства.

Профессиональные стажировки – это одна из форм повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Кураторская методика – системный подход к внутришкольному повышению квалификации педагогов, основанный на постановке ежедневных практических задач в условиях командного взаимодействия и неформальных лидеров коллектива.

Предметные и проблемные методические объединения педагогов – форма организации деятельности педагогических работников, объединенных предметной или проблемной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства.

Методический активист – педагогический работник, обладающий достаточным педагогическим опытом и навыками передачи профессиональных знаний коллегам, лидер общественного мнения педагогов, демонстрирующий высокие результаты своей работы и результаты детей; победитель или призер профессиональных конкурсов; участник регионального проекта по присвоению педагогического статуса «учитель-исследователь», «учитель-методист», «учитель-наставник»; «педагог-эксперт».

Методический актив педагогов – педагоги высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет, пользующиеся авторитетом и уважением среди коллег, готовые к распространению своего педагогического опыта и передачи профессиональных знаний коллегам.

Метапредметные городские методические объединения – форма организации деятельности педагогических работников из различных МОО, объединенных метапредметной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий педагог помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

III. Цели, задачи, принципы модели методического сопровождения

Целью модели методического сопровождения является построение гибкой системы поддержки профессионального развития педагогических работников города Салехарда на институциональном и муниципальном уровнях в соответствии с целями и задачами национального проекта «Образование» за счет мотивирующей среды.

Задачи модели методического сопровождения:

1. Реализовать комплекс решений по развитию вариативных форм повышения профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне.
2. Опробовать контактные форматы работы для создания мотивирующей среды для непрерывного профессионального развития педагогических работников на институциональном уровне.
3. Обеспечить обучение методистов МОО и методического центра развития образования для решения задач по сопровождению профессионального развития педагогических работников в соответствии с целями и задачами национального проекта «Образование».

Модель методического сопровождения основывается на следующих принципах:

– добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов, предполагающий приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в предлагаемых форматах методического сопровождения профессионального развития педагогов, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от занимаемой должности;

– индивидуализации и персонализации, направленный на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании педагогом собственной траектории развития;

– вариативности, предполагающий возможность педагогическим работникам выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы повышения профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне;

– системности и целостности, предполагающий разработку и реализацию модели методического сопровождения с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на муниципальном и

институциональном уровнях и объединения ресурсов всей системы образования города: кадровых, организационных, финансовых;

- результативности, предполагающий направленность на обеспечение достижения планируемых показателей;

- объективности, предполагающий опору на информацию, основанную на достоверных данных;

- информационной открытости, направленный на обеспечение широкого представления общественности и профессиональному сообществу информации о системе методического сопровождения профессионального развития педагогических работников города Салехарда.

IV. Ресурсы и условия для внедрения модели методического сопровождения

Для эффективного сопровождения профессионального развития педагогов и создание открытой методической площадки модель методического сопровождения на муниципальном уровне предполагает объединение условий и ресурсов всей системы образования города: кадровые, организационные, финансовые.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования модели методического сопровождения, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в модели методического сопровождения, являются её ресурсами, необходимыми для сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов.

Кадровые условия предполагают наличие в МОО:

1. руководителя, заместителя руководителя, разделяющих ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

2. методиста, реализующего модель методического сопровождения на муниципальном и институциональном уровнях в муниципальной системе образования города Салехарда;

3. методического активиста, транслирующего передовой педагогический опыт в рамках трудовой деятельности педагогических работников;

4. наставников – педагогов, имеющих подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрирующих образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

5. педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации модели методического сопровождения на институциональном и муниципальном уровнях включают:

- подготовку нормативных правовых актов на муниципальном и институциональном уровнях, обеспечивающих реализацию модели;

- оказание консультационной и методической помощи участникам модели методического сопровождения на институциональном и муниципальном уровнях;
- наличие стажировочных площадок, сетевых сообществ, сообществ молодых педагогов и наставников, межшкольных лабораторий, городского и институциональных методических активов, экспертного совета, педагогических ассоциаций и т.д.;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении методическим сопровождением непрерывного профессионального развития педагогов;
- осуществление оценки результатов методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов на институциональном и муниципальном уровнях.

Стимулирование реализации модели методического сопровождения является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

Модель методического сопровождения реализуется с использованием механизма финансовой поддержки за счет средств муниципального бюджета наиболее мотивированных к профессиональному развитию педагогов в форме образовательного сертификата на обучение и стажировку, грантов по итогам конкурсных мероприятий.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность МОО коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за участие в реализации Модели.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса участников модели (методистов, методических активистов, наставников), публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- методист, методический активист, наставник могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров различных уровней;
- методическая и наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение методистов, методических активистов, наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальных сайтах МОО, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения методической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать методическую деятельность, МОО может принять участие в региональных, федеральных или муниципальных грантовых конкурсах, поддерживающих данную категорию работников.

V. Структура модели методического сопровождения

Модель методического сопровождения состоит из двух взаимосвязанных уровней: институционального и муниципального. Каждый уровень решает свои специфические и общие задачи. Общие задачи связаны с выполнением целей и задач национального проекта «Образование».

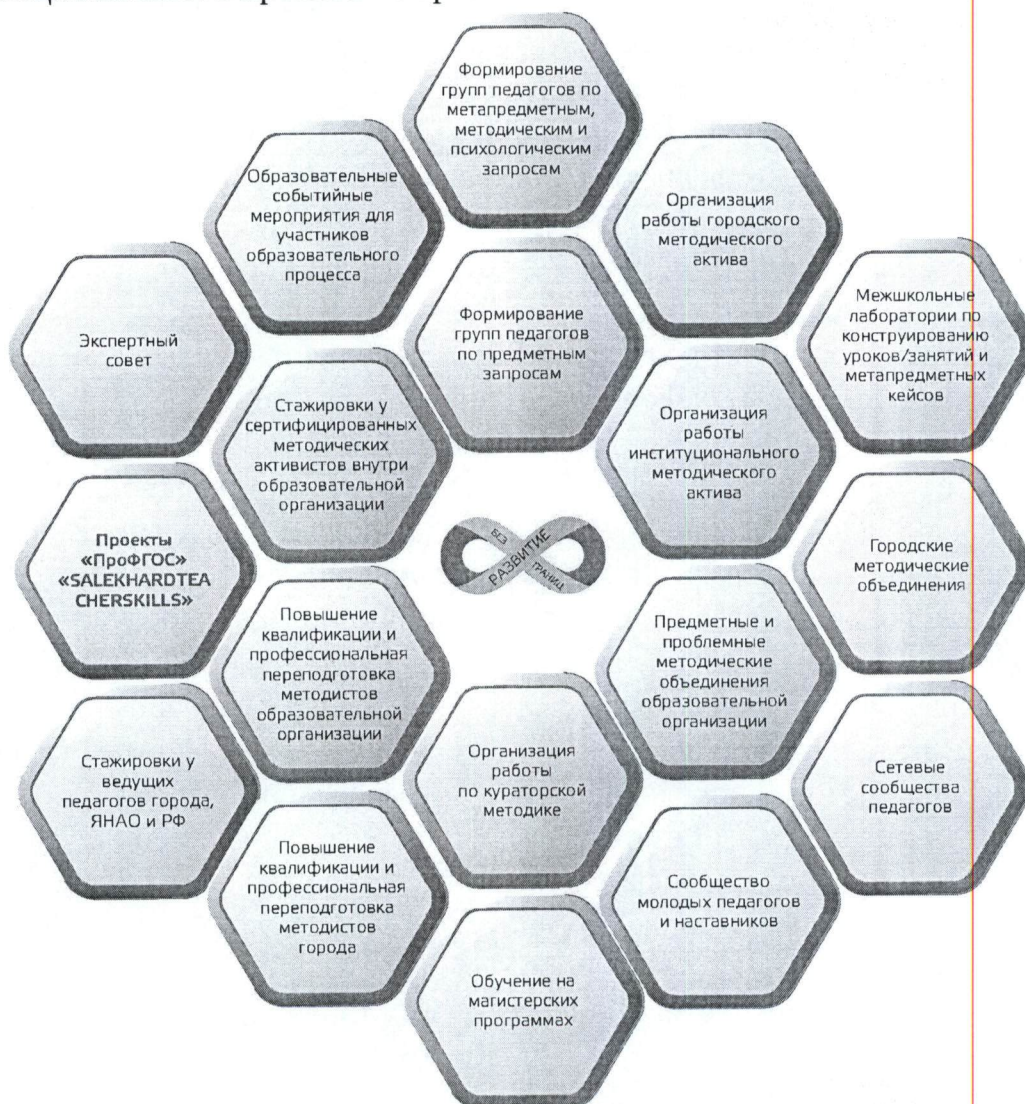


Рисунок 1. Модель методического сопровождения

В МОО создается мотивирующая среда за счет контактных форматов работы: кураторской методике, направленной на создание новых профессиональных связей для повышения обучающего потенциала уроков; стажировок у лучших педагогов МОО; модернизации деятельности методических объединений на основе индивидуальных образовательных запросов педагогов; усиления роли педагогов с присвоенным статусом, осуществляющих работу индивидуально и в малых группах.

На муниципальном уровне создается открытая методическая площадка, объединяющая ресурсы всей системы образования города: кадровые, организационные, финансовые – для эффективного сопровождения профессионального развития педагогов. На этом организационном уровне используются механизмы государственно-общественного управления в форме структур, создаваемых органом управления в сфере образования (городские методические объединения по актуальным направлениям обучения и воспитания детей; межшкольные лаборатории конструирования уроков; курсовые мероприятия, обучение на магистерских программах; стажировки педагогов на базе лидерских площадок муниципалитета, автономного округа и страны; образовательно-педагогические события муниципальной системы образования), а также по инициативе педагогической общественности (сообщество молодых педагогов и наставников, сетевые сообщества педагогов по разным направлениям, площадки «SalekhardTeacherSkills», «ПроФГОС» и другие).

Новые форматы педагогических сообществ на институциональном и муниципальном уровнях формируются в соответствии с интересами и запросами педагогов и повышения их активности.

В начале учебного года методическая работа строится на основании ежегодного добровольного опроса педагогов, направленного на выявление индивидуальных образовательных запросов педагогов (потребностей) на профессиональное развитие. Для организации персональных и групповых образовательных маршрутов ежегодно формируется состав институциональных и городского методических активистов из числа педагогов - лидеров общественного мнения, педагогов, демонстрирующих высокие результаты своей работы и результаты детей, победителей и призеров профессиональных конкурсов, педагогов-методистов, педагогов-наставников, педагогов-исследователей с присвоением статуса сертифицированного методического активиста.

Методические активисты организуют совместную работу с педагогами МОО и муниципальной системы образования. Методический активист может возглавлять предметное методическое объединение, обучать других педагогов МОО и быть куратором, наставником. Городской методический активист сформирован из числа участников регионального проекта по присвоению педагогического статуса «учитель-исследователь», «учитель-методист», «учитель-наставник», «педагог-эксперт», лучших педагогов и педагогов-лидеров муниципального общественного мнения. Данные педагоги возглавляют

метапредметные городские методические объединения и межшкольные творческие лаборатории, обучают педагогов МОО.

На уровне МОО по кураторской методике осуществляется подготовительная работа для объединения коллектива, раскрепощения педагогов, доверительного открытого профессионального общения. Кураторы обучаются организации взаимодействия между двумя педагогами через посещение, обсуждение и анализ уроков/занятий по заданной схеме. Это объединение усилий по повышению качества обучения детей и работе групповым способом.

На институциональном и муниципальном уровнях новые форматы педагогических сообществ формируются в соответствии с интересами и запросами педагогов и повышения их активности. Предметные и проблемные методические объединения институционального уровня отвечают запросам педагогов по предметным затруднениям и ключевым направлениям развития муниципальной системы образования. Ежегодно корректируется состав и направления деятельности объединений в зависимости от меняющихся задач. Городские методические объединения отвечают запросам педагогов по метапредметным, методическим, психологическим затруднениям и ключевым направлениям развития муниципальной системы образования. Это гибкая система, предусматривающая ежегодную корректировку состава педагогов и направлений деятельности. Возглавляют городские объединения методические активисты, педагоги-психологи. Координируют городские методические объединения методисты города.

Еще одним форматом повышения профессионального мастерства педагогов совместно со своими коллегами являются межшкольные лаборатории по конструированию уроков/занятий и метапредметных кейсов. Лаборатории возглавляют узкие специалисты в конкретном направлении. Лаборатории созданы по ключевым направлениям развития образования Салехарда. Педагоги, участники одной лаборатории, конструируют уроки/занятия, метапредметные кейсы. Это система открытой методической поддержки, когда стираются границы между МОО и осуществляется совместная деятельность педагогов из разных МОО по поддержке педагогов в развитии их профессионального мастерства и активизации вовлечения в профессиональную среду.

Для гибкого управления всей системы непрерывного развития педагогов, для постоянной и обратной связи с участниками этого процесса, создаются сообщества молодых педагогов и наставников, а также сетевые сообщества педагогов, которые взаимодействуют с методическим центром развития образования по ключевым вопросам. Происходит обмен информацией, опытом и выявление проблем, которые обсуждаются и находят варианты решения.

За отдельными группами молодых педагогов, сформированными по однотипным запросам, закрепляются наставники из числа методических активистов и педагогов-стажистов. Молодой педагог имеет возможность выбрать наставника из другой МОО. Сообщество способствует адаптации и закреплению молодых педагогов в профессии и овладению профессиональными

компетенциями. В сетевые сообщества входят активные педагоги, работающие в разных предметных областях или проблемной профессиональной деятельности. Сообщества создают доступное единое информационное пространство, формируют и поддерживают мотивирующую профессиональную среду.

Кроме региональных курсов повышения квалификации осуществляется организация повышения квалификации и переподготовка методистов, которые есть как в школах, так и на городском уровне. В дополнении к региональным курсовым мероприятиям планируется поддержка обучения педагогов на магистерских программах. Ежегодно формируется реестр магистерских программ и список педагогов, желающих пройти обучение по востребованным направлениям.

Значимой составляющей непрерывного профессионального развития педагогов города Салехарда являются стажировки как внутри отдельной МОО у сертифицированных методических активистов, так и у ведущих педагогов МОО, региона и страны.

Перечень стажировок внутри МОО формируется на основе изучения индивидуальных образовательных потребностей педагогов (запросов), реестров затруднений по результатам оценочных процедур муниципального и регионального уровней.

Стажировки у ведущих педагогов в МОО осуществляется на площадках, обладателях Гранта Главы города Салехарда на присвоение статуса стажировочной площадки. Гранты Главы города Салехарда получают МОО, где организованы и функционируют межшкольные лаборатории по конструированию уроков/занятий и метапредметных кейсов.

Педагоги, прошедшие конкурсный отбор, становятся обладателями образовательного сертификата на стажировку в Ямало-Ненецком автономном округе и Российской Федерации. До стажировки с педагогами заключается договор с техническим заданием на последующую образовательно-методическую деятельность в муниципалитете.

В целях осуществления экспертной оценки методических продуктов, проектов, конкурсных материалов, программ и инициатив создан экспертный совет, который носит общественный характер. В состав совета входят педагоги-эксперты, заместители руководителей МОО, педагоги, прошедшие обучение на магистерских программах.

Реализация в муниципальной системе образования проектов управленческих команд, таких как «ПроФГОС» и «SALEKHARDTEACHERSKILLS», создает дополнительное профессиональное пространство, поддерживающее мотивирующую среду, наполненную ресурсами для развития педагогов и возможностью трансляции эффективных педагогических практик в МОО и является механизмом непрерывного профессионального роста.

На площадке муниципальной лаборатории педагогического дизайна «ПроФГОС», в рамках методических сессий, педагогические и управленческие команды МОО при реализации обновленного федерального образовательного

стандарта (далее – ФГОС) получают своевременную, адресную методическую помощь. В начале каждого учебного года проводится муниципальная установочная сессия, целью которой является знакомство слушателей с картой образовательных ресурсов, предлагаемых лабораторией. Формируются индивидуальные образовательные маршруты, в соответствии с которыми происходит объединение педагогов в группы. В течение года проводятся основные сессии в очном и дистанционном формате, в ходе которых реализуются индивидуально - групповые программы профессионального развития по направлению обновленных ФГОС, выстраиваются межшкольные профессиональные связи. Программа обучения состоит из циклов и опирается на практикоориентированные формы работы: ролевые игры, квизы, исследования, чек – листы и памятки, дистанционные мини – курсы, мастер – классы, интервью с экспертами. В конце учебного года проводится итоговая рефлексивная сессия, в ходе которой осуществляется экспертиза и самообследование выполнения индивидуальных маршрутов повышения профессиональной компетентности в вопросах реализации ФГОС нового поколения. Ключевым событием становится присуждение школьным командам и/или педагогам – лидерам статуса «Лидер ФГОС» по разным номинациям.

Проведение цикла мероприятий в рамках работы муниципальной лаборатории педагогического дизайна «ПроФГОС» подготовит большую часть педагогического сообщества к реализации обновлённого ФГОС и создаст постоянно действующую образовательную среду для дальнейшего эффективного обмена опытом и повышения квалификации педагогических и управленческих команд МОО.

SalekhardTeacherSkills – постоянно действующая открытая площадка профессиональных компетенций, в работе которой участвуют педагоги города на добровольной основе. Участники проекта в течение учебного года погружаются в развивающую среду для повышения профессионального мастерства через встречи с лучшими представителями отрасли, мастер-классы, тренинги; единомышленники объединяются в сетевое сообщество для обмена ресурсами, комплексного решения профессиональных затруднений, разработки образовательного контента. Лучшие разработки по результатам общественно – профессиональной экспертизы размещаются на электронном ресурсе для общего пользования. Наиболее успешные участники площадки ежегодно определяются по итогам конкурса SalekhardTeacherSkills и получают грантовую поддержку Главы города Салехарда.

В целях создания и развития мотивирующей среды к профессиональному развитию педагогов, формирования положительного имиджа качественных изменений, происходящих в муниципальной системе образования для педагогов, родителей и обучающихся города 1-2 раза в год проводятся значимые крупные образовательные события с приглашением ведущих экспертов, ученых, заслуженных учителей из других субъектов РФ. Именно эти мероприятия дают возможность оценить результативность и качество проведенной работы.

В модели созданы новые механизмы и подходы по сопровождению непрерывного профессионального развития педагогов муниципальной системы образования.

VI. Субъекты и объекты модели методического сопровождения

Субъектами Модели являются:

- Структурные подразделения департамента образования;
- Муниципальное казенное учреждение «Методический центр развития образования»;
- МОО, реализующие образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования, дополнительного образования детей;
- Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный институт развития образования».

Объектами Модели методического сопровождения выступают:

- система методического сопровождения профессионального развития педагогических работников города Салехарда на институциональном и муниципальном уровнях;
- процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников;
- инновационные процессы МОО.

VII. Показатели модели методического сопровождения

1. Наличие МОО, получивших статус стажировочной площадки с грантовой поддержкой.

Методика (формула расчета): количество МОО, которым присвоен статус стажировочной площадки с грантовой поддержкой.

2. Наличие межшкольных творческих лабораторий по конструированию уроков/занятий в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Методика (формула расчета): количество межшкольных творческих лабораторий по конструированию уроков/занятий в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

3. Наличие разработанных и проведенных межшкольными творческими лабораториями модельных уроков.

Методика (формула расчета): количество разработанных и проведенных межшкольными творческими лабораториями модельных уроков.

4. Доля педагогов, обладателей образовательного сертификата Главы города Салехарда, прошедших образовательные стажировки в ЯНАО и РФ (ДП_{ОС}), %

Методика (формула расчета): отношение фактического количества педагогов, обладателей образовательного сертификата Главы города Салехарда, прошедших образовательные стажировки в Ямало-Ненецком автономном округе и Российской Федерации (ЧП_{ОС}) к общей численности педагогических работников МОО (ЧПР_{ОО})

$$ДП_{ОС} = ЧП_{ОС} / ЧПР_{ОО} * 100\%$$

5. Наличие педагогов, прошедших обучение по магистерским программам.

Методика (формула расчета): количество педагогов, прошедших обучение по магистерским программам.

6. Наличие опробованных контактных форматов работы для создания мотивирующей среды для непрерывного профессионального развития педагогических работников на институциональном уровне.

Методика (формула расчета): количество опробованных контактных форматов работы для создания мотивирующей среды для непрерывного профессионального развития педагогических работников на институциональном уровне.

7. Доля методистов, прошедших профессиональную переподготовку в соответствии национальным проектом «Образование» (ДМ_{ПП}), %

Методика (формула расчета): отношение численности методистов, прошедших профессиональную переподготовку в соответствии с национальным проектом «Образование» (ЧМ_{ПП}) к общей численности методистов в муниципальной системе образования (ЧМ)

$$ДМ_{ПП} = ЧМ_{ПП} / ЧМ * 100\%$$

8. Доля методистов, прошедших профессиональные стажировки (ДМ_{ПС}), %

Методика (формула расчета): отношение численности методистов, прошедших профессиональные стажировки (ЧМ_{ПС}) к общей численности методистов в муниципальной системе образования (ЧМ)

$$ДМ_{ПС} = ЧМ_{ПС} / ЧМ * 100\%$$