

«УТВЕРЖДАЮ»

Начальник управления образования
администрации МО - Михайловский
муниципальный район



С.А.Клеилкина

«27» июня 2022 г.

КОНЦЕПЦИЯ

совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Михайловский муниципальный район Рязанской области (в редакции от 27.06.2022г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящая Концепция совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области (далее Концепция) разработана в целях реализации государственной образовательной политики в муниципалитете.

1.2. Концепция разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 144), Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499, «Квалификационными характеристиками должностей работников образования», утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н, приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», концепцией совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Рязанской области, утвержденной министерством образования и молодежной политики Рязанской области (в редакции от 08.06.2022г.).

2. Цели и основные задачи системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципалитета

2.1. Целью системы обеспечения профессионального развития

педагогических работников муниципального образования - Михайловский муниципальный район является повышение качества образования в муниципалитете в соответствии с Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.» и совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников региона.

2.2. Основные задачи:

Траектория 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников:

- выявлять профессиональные дефициты педагогических работников;
- совершенствовать профессиональные компетенции педагогических работников,
- осуществлять построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников.
- проводить профилактику профессионального выгорания педагогов,
- развивать цифровую образовательную среду дополнительного профессионального образования педагогических работников,
- вовлекать педагогов в экспертную деятельность,
- осуществлять поддержку методических объединений.

Траектория 2. Устранение дефицита педагогических кадров:

- выявлять кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета,
- развивать кадровый потенциал в образовательных организациях муниципалитета,
- осуществлять профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности
- осуществлять поддержку молодых педагогов и реализацию программ наставничества педагогических работников.

Траектория 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ:

- осуществлять организацию повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

2.3. Обоснование задач

2.3.1. Траектория 1

2.3.1.1 Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Проведенный в 2021 году мониторинг курсовой подготовки в школах

муниципалитета позволил выявить существенные недостатки в повышении квалификации работников образования: меньше половины педагогов прошли обучение в РИРО,

а значительная часть учителей повышали квалификацию в коммерческих, зачастую иногородних, образовательных центрах в дистанционной форме по краткосрочным (16-36 часов) дополнительным профессиональным программам. Такое повышение квалификации характеризуется отсутствием системности, низким уровнем квалификации преподавателей, не учитывает ни типовые проблемы учителей, характерные для муниципалитета, ни профессиональные дефициты педагогов.

В то же время, в соответствии с утвержденной 23 октября 2020 года на коллегии Минпросвещения России концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников одной из важнейших задач системы ДПО является повышение квалификации учителей и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов.

В сентябре 2021 года для более эффективного решения данной задачи на базе Рязанского института развития образования был создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

В настоящее время важным этапом является работа по выявлению профессиональных дефицитов педагогов на основе анализа результатов государственной итоговой аттестации обучающихся, всероссийских проверочных работ, национальных и международных исследований качества образования, исследований профессиональных компетенций педагогов, материалов аттестации педагогов, входного, текущего и итогового тестирования обучающихся.

Это позволяет обеспечить адресную работу с педагогами, реализовать в системе повышения квалификации индивидуальные образовательные маршруты, направленные на устранение выявленных пробелов.

2.3.1.2 Совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников

Анализ результатов уровневой оценки компетенций учителей русского языка, математики, физики, химии, биологии, астрономии, проводимый на базе РИРО с использованием единых федеральных оценочных материалов, выявил наличие у значительного числа педагогов профессиональных дефицитов.

Разработанная в Рязанской области цифровая экосистема «Успех учителя» позволяет посредством автоматизированных диагностических процедур, деятельности куратора и тьютора, произвести оценку уровня сформированности профессиональных компетенций.

Реализуемые в РИРО и ЦНППМ дополнительные профессиональные программы повышения квалификации педагогов разрабатываются с учетом обобщенных результатов диагностики с целью совершенствования компетенций.

2.3.1.3 Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников

Наиболее эффективной моделью повышения квалификации является реализация индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогов. В этой модели в полной мере решается вопрос оказания конкретной адресной методической помощи работникам образования.

На решение данной задачи в системе ДПО ориентирует и концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, в которой одним из приоритетных направлений обозначено формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций.

Данная форма повышения квалификации является наиболее перспективной и востребованной, хотя и предполагает решение целого ряда организационных задач. Одна из них – необходимость автоматизации процесса диагностики профессиональных дефицитов большого числа педагогов и построение для них индивидуальных образовательных маршрутов на основе банка имеющихся дополнительных профессиональных программ и отдельных модулей. Решением данной задачи является использование в муниципалитете соответствующей региональной информационной системы.

В Рязанской области разработана в 2021 году цифровая экосистема «Успех учителя», предусматривающая реализации трех взаимосвязанных компонентов индивидуального образовательного маршрута:

1. Формальное повышение квалификации в ЦНППМ (курсовая подготовка);
2. Неформальное повышение квалификации в ЦНППМ (семинары, вебинары и т.д.)
3. Неформальное повышение квалификации в образовательной организации педагога при участии ЦНППМ в качестве куратора.

2.3.1.4 Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов.

Возрастающий объем профессиональных задач, решаемых педагогом, приводят к эмоциональной перегрузке и профессиональному выгоранию работников образования.

Решение задачи профилактики профессионального выгорания осуществляется за счет включения в дополнительные профессиональные программы соответствующих тем, разделов, модулей, тренингов, направленных на формирование у учителей основ психотехники. На муниципальном уровне – заседания районных методических объединений, тренинги, проводимые педагогами-психологами.

2.3.1.1. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

Одним из приоритетных направлений в решении задачи профессионального развития работников образования является эффективное функционирование муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогов, позволяющей учителю в полной мере осуществлять подготовку учащихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, в том числе обновлённых ФГОС НОО и ОГОС ООО, эффективно использовать в своей практике современные технологии обучения, воспитания и развития, дифференцированный подход на основе анализа индивидуальных затруднений обучающихся, обеспечить повышение качества образования.

В соответствии с утвержденной 23 октября 2020 года на коллегии Минпросвещения России Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников основными направлениями деятельности системы являются:

- формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;
- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами;
- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;
- привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;
- организация профессиональных стажировок.

Данные направления в Рязанской области реализуются на основе разработанных моделей управления качеством образования и многоуровневой системы методической работы:

- РИРО как ведущим региональным научно-методическим центром системы образования;
- региональными предметными клубами Рязанской области;
- региональными ассоциациями учителей-предметников;
- муниципальными методическими службами;
- муниципальными методическими объединениями;
- школьными методическими объединениями.

Траектория 2

2.3.1.2. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона

Кадровое обеспечение — это один из важных факторов успешного выполнения миссии образовательной организации. В целях выявления кадровых потребностей на всех уровнях (школьном, муниципальном, региональном) осуществляется регулярный сбор информации о кадровом потенциале образовательных организаций и наличии вакансий.

2.3.2.2 Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Рязанской области.

Задачи, поставленные в Указе Президента Российской Федерации В.В. Путина от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.», предполагают системную работу по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях региона.

Необходимо регулярно и целенаправленно проводить работу по обеспечению готовности педагогов к работе в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов, в том числе обновлённых ФГОС НОО и ФГОС ООО, федеральных и региональных проектов и программ, направленных на повышение качества образования и эффективности деятельности региональной системы образования, каждой образовательной организации на основе объективных результатов различных оценочных процедур, мониторинговых исследований, изучения общественного мнения, прогноза социально-экономического развития региона.

2.3.2.3 Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Важным условием устранения дефицита педагогических кадров является привлечение в эту сферу квалифицированных специалистов. Эту задачу призвана решать система профессиональной переподготовки.

В РИРО осуществляется профессиональная переподготовка по образовательным программам педагогической направленности: «Педагогика и психология», «Менеджмент в образовании», «Педагогика. Методика преподавания предмета», «Педагогическая деятельность в области воспитания обучающихся», «Педагогика дополнительного образования», «Воспитатель дошкольного образования», «Дефектология».

В ходе профессиональной переподготовки специалисты получают новые компетенции, необходимые для осуществления образовательной деятельности. Тем самым решается задача устранения дефицита педагогических кадров в системе образования и обеспечения занятости специалистов в соответствии с потребностями рынка труда.

2.3.2.4 Поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников

Как показывает практика, выпускникам педагогических вузов, молодым педагогам, лицам, прошедшим профессиональную переподготовку, сложно быстро адаптироваться к условиям современной школы. Решить задачу их полноценного

включения в образовательный процесс, помочь самореализоваться призвана система поддержки и наставничества.

Именно наставничество обеспечивает реальную адресную помощь и реализацию индивидуального подхода к профессиональному развитию педагогов, поскольку поддержка и сопровождение осуществляется ведущими специалистами по предмету.

Наставничество, в том числе и в отношении молодых педагогов, должно быть целесообразным, то есть формулироваться исходя из выявленных профессиональных дефицитов.

Траектория 3.

2.3.3.1 Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Повышение квалификации осуществляется по дополнительным программам, разработанным специалистами Академии Минпросвещения России, Института стратегии образования Российской академии образования, ФИОКО, РИРО.

Основные направления:

- повышение квалификации по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся;
- повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС;
- повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

2.4. Муниципальные показатели

В целях эффективного участия муниципалитета в реализации концепции совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Рязанской области в муниципалитете определены следующие муниципальные показатели:

• *по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов:*

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа, прошедших обучение в РИРО;

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников муниципалитета, прошедших обучение;

• *по повышению профессионального мастерства профессионального мастерства педагогических работников:*

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам различного объема, от общего числа педагогов

муниципалитета;

- доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации в РИРО;

- доля педагогических работников, охваченных адресными программами, от общего числа прошедших повышение квалификации;

• *по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:*

- доля педагогов, в том числе молодых учителей, участвующих в реализации уровней наставнической деятельности «Учитель – учитель» от общего числа педагогических работников.

- количество наставников;

- количество наставляемых;

• *по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета:*

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами.

• *по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:*

- доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку, %

3. Методы сбора и обработки информации

Реализация Концепции предполагает проведение мониторинга по показателям, приведенным в разделе 2.

Основные функции оператора по сбору и обработке информации возлагаются на муниципальную методическую службу, в задачи которой входит разработка и направление запросов в соответствующие образовательные организации, обобщение и анализ поступивших данных, представление аналитических материалов в общеобразовательные организации, размещение ее сайте УОиМП в разделе «Управление качеством образования».

3.1. Методы сбора информации

В рамках реализации Концепции необходима обработка большого массива данных о педагогических работниках муниципалитета, выявленных профессиональных дефицитах, об их участии в курсах повышения квалификации, стажировках, обучении по индивидуальным образовательным маршрутам и других формах адресной помощи учителя.

Методы сбора данной информации включают в себя:

- сбор данных от образовательных организаций муниципалитета;
- изучение информации, представленной на сайтах образовательных организаций;

- участие муниципалитета в созданной информационной экосистеме «ЦНППМ62» (<http://ЦНППМ62.рф>).

3.2. Методы обработки информации

Методы обработки информации включают в себя:

- анализ данных, поступивших от образовательных организаций муниципалитета;
- анализ информации, представленной на сайтах образовательных организаций муниципалитета;
- сведение полученных данных в общую форму.

