

УТВЕРЖДАЮ



Начальник отдела образования
и молодежной политики
администрации
муниципального образования –
Пителинский муниципальный
район

Р. Е. Белова

Р. Е. Белова

«10» июня 2021 г.

КОНЦЕПЦИЯ

совершенствования системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников муниципального образования
Пителинский муниципальный район

1. Общие положения

1.1. Настоящая Концепция совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Пителинский муниципальный район (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 31 мая 2021 года.

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

2.1. Целью системы обеспечения профессионального развития

педагогических работников муниципального образования – Пителинский 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:

- выявлять профессиональные дефициты педагогических работников;
- совершенствовать предметные компетенции педагогических работников, осуществлять построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществлять поддержку молодых педагогов и реализацию программ наставничества педагогических работников;
- осуществлять поддержку методических объединений и профессиональных сообществ;
- осуществлять организацию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ);
- выявлять кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета; осуществлять формирование методического актива;
- осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников.

2.2.1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Проведенный 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 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.

2.2.2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников

Анализ участия педагогов муниципалитета в уровневой оценке компетенции учителей русского языка и математики, проведенный в регионе в 2017 году, а также апробация модели использования единых федеральных оценочных материалов при оценке предметных и методических компетенций учителей, осуществляющих образовательную деятельность по учебным предметам «Физика», «Химия», «Биология», «Астрономия» (2019 год) выявил наличие у значительного числа педагогов таких дефицитов, как методическая и предметная компетенции.

Наличие дефицитов предметных компетенций необходимо учитывать при направлении на курсы повышения квалификации, анализировать предлагаемые дополнительные профессиональные программы с учетом выявляемых дефицитов предметных компетенций, повышая тем самым актуальность и практическую ценность обучения.

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 может быть использование в муниципалитете соответствующей региональной информационной системы.

В настоящее время адресное повышение квалификации осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию персонифицированного обучения. Однако модель построения и реализации индивидуальных образовательных маршрутов выстроена не до конца и требует дальнейшей оптимизации и автоматизации.

2.2.3. 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.

2.2.4. Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ

Для повышения эффективности деятельности методических объединений и профессиональных сообществ необходим анализ их работы, привлечение широкой педагогической общественности, информирование педагогов о результатах работы объединений.

С этой целью следует активно использовать средства информационных технологий, в том числе создание сайтов и порталов профессиональных сообществ и объединений, осуществление трансляции заседаний, тиражирование выработанных ими рекомендаций, внедрение апробированных эффективных практик в образовательный процесс.

2.2.5. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ)

В последние годы одним из важных факторов профессионального развития педагогов стало активное взаимодействие работников образования, в том числе сетевое взаимодействие.

Опыт работы созданных в регионе клубов учителей-предметников, «Учительской ассоциации предметных клубов Рязанской области», общественно-профессиональных сетевых объединений, методических объединений школьного, муниципального и регионального уровней продемонстрировал их эффективное участие в работе по анализу результатов разнообразных оценочных процедур, выявлению профессиональных дефицитов и проблемных полей в деятельности учителей, экспертизе дополнительных профессиональных программ, разработке рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса. При этом значительно вырос методический уровень и самих объединений, и входящих в них педагогов.

Активная работа общественных объединений педагогов на основе разработанных и утвержденных дорожных карт должна способствовать их

профессиональному развитию, формированию и тиражированию эффективных практик, изучению и обобщению инновационного опыта, повышению качества образования в муниципалитете.

2.2.6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета

Кадровое обеспечение – один из важных факторов успешного выполнения миссии образовательной организации. Регулярное изучение кадровых потребностей на уровне образовательной организации, муниципалитета и своевременная подготовка (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) педагогических кадров соответствующей квалификации – приоритетное направление деятельности управленческих команд.

В целях выявления кадровых потребностей на всех уровнях (школьном, муниципальном) следует регулярно собирать информацию о кадровом потенциале образовательных организаций, о наличии вакансий, активно сотрудничать со службой занятости, проводить профориентацию, планировать и осуществлять повышение квалификации и профессиональную переподготовку по востребованным педагогическим специальностям.

2.2.7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

Одним из приоритетных направлений в решении задачи профессионального развития работников образования является создание муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогов, без которой значительная часть учителей не сможет в полной мере осуществлять подготовку учащихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, эффективно использовать в своей практике современные технологии обучения и воспитания, дифференцированный подход к обучающимся на основе анализа их индивидуальных затруднений, обеспечить повышение качества образования.

Данную работу следует проводить по следующим основным направлениям: 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 лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования; организация профессиональных стажировок; руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

Это важное направление работы должно осуществляться в разных формах: курсы повышения квалификации, семинары, вебинары, научно-практические конференции, форумы, стажировки, консультации, реализация образовательных

проектов, организация инновационной деятельности, подготовка и тиражирование, в том числе в цифровом виде, учебных пособий, методических рекомендаций, материалов с обобщением опыта и так далее с использованием как формального, так и неформального взаимодействия.

2.3. 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 реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне:
 - количество сетевых профессиональных сообществ педагогов;
 - количество методических объединений педагогов различного уровня;
- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях

муниципалитета:

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами.

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 управление образования муниципалитета и министерство образования и молодежной политики Рязанской области, размещение ее сайте РИРО 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;
- изучение данных об участии педагогов в деятельности Учительской ассоциации клубов Рязанской области (<http://www.predmetclub62.ru>), сообществ учителей-предметников Рязанской области (<http://предмет62.рф>), портале «Успех руководителя образовательной организации» (<http://director62.ru>);
- сбор данных о предлагаемых дополнительных профессиональных программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, отдельных модулях и разделах на сайтах организаций системы ДПО;
- перспективным является участие муниципалитета в создаваемой 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;
- анализ данных, представленных на информационных ресурсах

Учительской ассоциации предметных клубов Рязанской области, сообществ учителей-предметников Рязанской области, портале «Успех руководителя образовательной организации»;

- сведение полученных данных в общую форму.