

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления

образования

г. Сасово

С.В.Горохова/

«03» июня 2021 г.



КОНЦЕПЦИЯ

совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Сасово

1. Общие положения

1.1. Настоящая Концепция совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Сасово (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 – городской округ Сасово 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 ФИРО 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.