

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников в целях развития кадрового потенциала и повышения качества образования.

1.2. Нормативное обеспечение системы профессионального развития педагогических работников:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

– приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27 ноября 2018 года № 247 «Об утверждении Типового положения об учебно-методических объединениях в системе общего образования»;

– распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Концепция развития дополнительного профессионального (педагогического) образования

– приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края «О деятельности регионального учебно-методического объединения в системе общего образования» № 121 от 24.01.2020 года;

– приказ Министерства образования и науки Забайкальского края «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 1 декабря 2020 года № 1146» № 32 от 19.01.2021 года;

– поручение Правительства Российской Федерации от 21 июня 2017 г. № ОГ-П8-3959 по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР);

– паспорт федерального проекта «Учитель будущего» (приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3);

– письмо Министерства образования и науки Российской Федерации № НТ-944/08 и Профсоюза работников народного образования Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».

1.3. Положение определяет цели, задачи, формы организации системы профессионального развития педагогических работников в Забайкальском крае в условиях создания и внедрения региональной системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников.

2. ОБОСНОВАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1 УЧЕТ СПЕЦИФИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Система общего образования Могойтуйского района включает 17 общеобразовательных организаций, в которых обучается 1485 школьников. Из общего количества школ 14 организаций (82,3% от общей численности) – школы в сельской местности с численностью обучающихся 1686 чел., в районе сохраняется достаточная доля малокомплектных школ (23,5%). Численность учителей и педагогов составляет 1333 чел. из них 3325 чел. – высшую и первую квалификационные категории. Молодые педагоги в возрасте до 35 лет составляют 2,6 % от общей численности учителей. Несмотря на наличие устойчивых показателей системы образования Забайкальского края, отмечается ряд проблем, напрямую связанных с уровнем профессионализма и компетентности педагогических кадров. Анализ контингента педагогических работников системы общего образования выявил проблемы:

- старения кадров – доля учителей пенсионного возраста составляет
- не укомплектованности кадрами сельских школ;
- отсутствие должного участия педагогических работников в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками;

- недостаточной профессиональной компетентности педагогов;

Выявленные проблемы усугубляются тем, что многие педагогические и руководящие работники не осознают наличие собственных профессиональных дефицитов, и не могут осуществить выбор актуальной дополнительной профессиональной программы.

Анализ профессиональных дефицитов актуализирует проблему обеспечения профессионального развития педагогических работников как системы, основанной на создании единого научно-методического пространства: организованного взаимодействия, направленного на научно-методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагога через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организационных структур (методических служб образовательных организаций, муниципальных методических служб, Института развития образования Забайкальского края, центра непрерывного повышения профессионального мастерства, Ассоциаций педагогов, Сетевого методического сообщества, органов управления образованием).

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческих и педагогических кадров требует переориентации методической работы на специфику запросов и создание новых информационных и методологических ресурсов, а также новых организационных механизмов тьюторского сопровождения профессионального развития педагога, предполагающих:

– персонифицированность – развитие профессиональной компетентности педагога, направленной на восполнение индивидуальных профессиональных дефицитов и выстраивание индивидуального плана профессионального развития педагога в межкурсовой период (концептуальными основаниями являются методологические идеи деятельностного подхода к профессиональному развитию и саморазвитию педагога на основе выявления и анализа профессиональных дефицитов педагогов с использованием разнообразных оценочных процедур);

– практико-ориентированность – развитие профессиональных компетенций с применением проектно-рефлексивных методов, используемых в процессе реализации программ обмена опытом и лучшими практиками, проведению стажировочных мероприятий на базе образовательных организаций;

– коллективно-ориентированность – неформальное внутрикорпоративное (внутрифирменное) развитие профессиональных компетентностей педагогов, педагогических коллективов с учётом специфики проблем конкретной образовательной организации.

2.2 ОПИСАНИЕ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Профессиональное развитие – достижение более высокого уровня готовности к успешному решению новых, относительно более сложных профессиональных задач, обусловленных комплексом нововведений в сфере образования, а также изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессиональных стандартов.

Цель системы обеспечения профессионального развития педагогических работников – осуществление научно-методического, информационно-аналитического, информационно-методического, организационно-методического сопровождения процессов эффективного непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Забайкальского края, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных программ развития профессиональных компетенций, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов.

Задачи:

1. Обеспечение эффективного сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации и непрерывном развитии их профессионального мастерства с использованием индивидуальных программ развития профессиональных компетенций на основе выявленных дефицитов, в том числе с применением сетевых форм реализации программ.

2. Создание условий переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику.

3. Выявление, систематизация, отбор и распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик.

4. Создание и развитие распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов.

5. Оказание методической поддержки педагогическим работникам с учетом результатов анализа статистических данных, мониторингов, выявленных профессиональных дефицитов и потребностей системы образования и образовательной организации;

6. Развитие современных форм наставничества и методической поддержки молодых педагогов;

7. Способствование развитию деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на основе разработки программ поддержки их деятельности;

8. Обеспечение выявления и трансляции лучших практик в сфере образования Забайкальского края;

9. Обеспечение вариативности форм профессионального развития педагогов на основе развития деятельности базовых, стажировочных площадок и других методических структур, участия педагогов в научно-методических конференциях и иных мероприятиях разных уровней;

10. Обеспечение мониторинга эффективности созданной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, в том

числе результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества.

Принципы, лежащие в основе построения системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

- общие цели совместной деятельности: соблюдение целевых установок совместной деятельности, адекватных образовательным потребностям педагогов;

- открытость сетевого взаимодействия: элементы сети представляют собой ресурсы образовательных организаций, муниципальных методических служб, учреждений дополнительного профессионального образования и их активное использование, позволяющее разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования;

- целостность и комплексность совместного планирования и принятия решений: обоснование целей и способов их удовлетворения на основе составления плана работ, определения эффективных методов и способов их выполнения, необходимых ресурсов, принятия и реализации управленческих решений;

- ориентация и оперативное регулирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;

- взаимная ответственность и доверие.

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников включает:

- диагностика профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

- разработка дополнительных профессиональных программ, соответствующих актуальным запросам педагогических работников и управленческих кадров в области повышения уровня профессионального

мастерства, а также совершенствование предметных компетенций, в том числе на основе выявленных профессиональных дефицитов;

- построение индивидуальной программы развития профессиональных компетенций педагогических работников как целенаправленно проектируемых программ профессионального развития на основе диагностики дефицитов профессиональной деятельности, изучения индивидуальных запросов и потребностей педагогических работников в профессиональном развитии, обеспечиваемого за счет совокупности образовательных событий формального, неформального, информального образования;

- развитие цифровой образовательной среды с целью обеспечения расширения образовательного пространства, предоставления новых возможностей для успешного неформального и информального образования, а также создания и развития новых форм сопровождения обучающихся педагогических работников;

- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

- проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;

- формирование методического актива Могойтуйского района путем развития творческого потенциала педагогических работников, методистов муниципальной методической службы посредством оказания информационно-методической и организационно-методической поддержки, организация профессионального общения педагогов школ и методистов муниципальной методической службы с целью обмена опытом, выявления лучших практик;

- оказание научно-методического сопровождения педагогических работников по вопросам внедрения нового содержания образования, эффективных образовательных технологий, инновационных практик и лучшего опыта;

- сопровождение и методическая поддержка разных категорий педагогических работников (молодые специалисты, наставники, лидеры в

образовании, учителя, работающие в школах с низкими образовательными результатами);

- организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне;

- ознакомление педагогических работников с лучшими методическими практиками образовательной организации, представление лучшего опыта методических объединений на муниципальном, региональном уровне, в том числе на заседаниях регионального учебно-методического объединения по общему образованию;

- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона, а также развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Забайкальского края;

- выстраивание и корректировка общего алгоритма организации методической работы, в зависимости от специфики образовательной организации;

- использование потенциала муниципальных инновационных площадок, в том числе по направлениям Национального проекта «Образование» (Точка роста, ЦОС);

- выявление имеющихся проблем в деятельности отдельных педагогических работников на основе изучения профессиональных компетенций, с целью оказания адресной помощи на курсах повышения квалификации;

- формирование программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

- создание условий и предоставление возможностей для личностного и профессионального роста педагога, развития его профессиональной компетентности и мастерства, организация взаимодействия, как с целью обмена накопленным опытом, так и для выработки новых знаний, поиска более эффективных подходов к решению актуальных задач;

- организация и проведение общественно значимых мероприятий в сфере науки и молодежной политики, в том числе профессиональных конкурсов, конференции и др. мероприятий, направленных на профессиональное развитие педагогов системы образования, с последующим освещением в научно-методическом журнале «Педагогическое обозрение», информационно-аналитическом журнале «Вестник образования Забайкальского края», методических материалах, региональном банке лучших педагогических и управленческих практик;

- проведение мониторинга результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов;

- проведение мониторинга результатов деятельности системы наставничества;

- проведение мониторингов результатов деятельности методических объединений;

- проведение мониторинга результатов деятельности профессиональных сообществ педагогов;

- анализ результатов мониторингов деятельности системы поддержки молодых педагогов, системы наставничества, деятельности методических объединений, профессиональных сообществ педагогов на основе региональных показателей;

- принятие управленческих решений, направленных на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников региона.

3. МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Оценка эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников осуществляется по показателям:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- формирование методического актива;
- поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников
- реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

3.2 Методы и инструментари мониторинга муниципальных показателей эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников устанавливаются Регламентом.

3.3. Принятие решений на основе анализа мониторинговых данных позволит определить:

- выбор наиболее эффективных условий, форм, методов, технологий обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- сформулировать предложения по повышению эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- разработать рекомендации к осуществлению контроля за исполнением решений с учетом запросов потребителей мониторинговой информации;
- актуализировать роль мониторинговой информации как источника принятия управленческих решений и руководства к действию по улучшению

результатов обеспечения профессионального развития педагогических работников в регионе и созданию предпосылок для его дальнейшего развития и совершенствования
