Приложение 1
к приказу МАОУ НТГО «ИСОШ»
от 29.12.2021 № 275 о/д
«О комплексе мер по развитию
системы обеспечения
профессионального развития
педагогических и руководящих
работников в МАОУ НТГО «ИСОШ»

Положение
по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников в МАОУ НТГО «ИСОШ»

Введение

Развитие профессионализма педагогических работников и управленческих кадров образовательной организации является ключевым фактором кадрового обеспечения системы образования, стратегическим ресурсом повышения качества общего образования.

Положение по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников в МАОУ НТГО «ИСОШ» на 2021-2024 годы (далее – Положение) разработано на основе:

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

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

Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Стратегических целей Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;

Стратегических целей национального проекта «Образование» (утверждены президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16);

Основных принципах национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года№ 3273-р;

Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и

управленческих кадров Министерства просвещения Российской Федерации, утвержденной Министерством просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76;

Методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденных Министерством просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33;

Государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области 19.12.2019 № 920-ПП, подпрограмма 3 «Педагогические кадры XXI века»;

Положения о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области», утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 09.06.2021 № 585-Д;

Положения о системе мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Свердловской области, утвержденной приказом государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» от 26.02.2021 № 68;

Плана мероприятий («дорожная карта») создания и развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Свердловской области, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.06.2021 № 586-Д.

Положения о муниципальной системе оценки качества образования Нижнетуринского городского округа, утвержденного приказом Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа от 24.11.2021 № 222.

2. Обоснование и актуальность развития системы обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников МАОУ НТГО «ИСОШ» на 2021-2024 годы

Обоснование и актуальность Положения определяется обновлением подходов к развитию профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций. Для

достижений целей национального проекта «Образование» с учетом тенденций социально- экономического развития Российской Федерации на современном этапе наиболее перспективной является линия включения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывное профессиональное (педагогическое) образование на протяжении всего периода выполнения профессиональной деятельности.

Непрерывность профессионального (педагогического) образования достигается на основе идеи интеграции формального, неформального и информального образования, а также идеи взаимодействия всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования путем непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и повышения качества управленческой деятельности руководителей.

За основу приняты следующие подходы:

системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами системы;

личностно ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального образования;

ресурсный подход, обосновывающий целенаправленное распределение потенциальных возможностей всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования для персонализированного профессионального развития педагога и управленческих кадров.

Приоритетными ориентирами в обновлении подходов к организации системы обеспечения профессионального развития педагогов и руководителей являются адресность, непрерывность и системность сопровождения их профессионального развития, основанные на анализе результатов мониторинга системы эффективности деятельности руководителей и мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, их индивидуальных запросов, а также с учетом кадровых потребностей системы образования.

Оценка компетенций педагогических работников и управленческих кадров проводится с использованием диагностического инструментария, направленного на выявление профессиональных дефицитов у педагогов и руководителей образовательных организаций, для дальнейшего построения

индивидуальной траектории повышения квалификации и совершенствования профессионального мастерства.

На уровне региона диагностика профессиональных компетенций педагогических работников и руководящих кадров проводится на платформе ТСЕхат.

Для выстраивания единой системы сопровождения адресного непрерывного профессионального развития педагогических работников и руководящих кадров осуществляется система мероприятий:

на уровне образовательной организации,

на муниципальном уровне (муниципальными методическими службами);

на региональном и федеральном уровнях, а также в деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров.

Для обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников используются все ресурсы сетевой системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в рамках деятельности Свердловской области: ГАОУ ДПО СО «ИРО», Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Учитель будущего» и другие организации, реализующие программы дополнительного профессионального педагогического, региональное учебно-методическое объединение работников системы общего образования, региональные методических объединения и ассоциации педагогических работников. региональная сетевая методическая служба на портале «Педсовет66», основная задача которой - выстраивание единой региональной методической сети по профессиональному развитию педагогов, масштабирование и тиражирование лучших управленческих и педагогических практик; обеспечение дискуссионного и переговорного профессионального формата общения.

Муниципальная методическая служба «МКУ «ИМЦ», методические объединения педагогических и руководящих работников , в их числе молодые педагоги, руководители образовательных организаций, классные руководители, представители школьных служб примирения; школьных методических объединений (предметных); учебно-методического объединения по инклюзивному образованию, а также проблемно-ориентированных методических объединений педагогов: по освоению технологий развития функциональной грамотности обучающихся; работе с обучающимися, имеющими образовательные дефициты; работе с обучающимися, находящимися в сложной жизненной ситуации.

Задачами реализации данного взаимодействия являются:

формирование опыта сетевого партнерства в повышении квалификации, в освоении педагогическими коллективами школ современных технологий организации деятельности обучающихся,

осознание педагогами и руководителями необходимости целенаправленной работы по обеспечению качества подготовки обучающихся, по достижению ими планируемых результатов освоения основных образовательных программ.

Оценка компетенций педагогических работников и управленческих кадров проводится на региональном уровне и с использованием диагностического инструментария, направленного на выявление профессиональных дефицитов у педагогов и руководителей образовательных организаций, для дальнейшего построения индивидуальной траектории совершенствования профессионального мастерства.

По результатам регионального мониторинга и анализа результатов мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических и управленческих кадров были выявлены, которые определили следующие цели:

повышение качества управленческой деятельности; по формированию профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;

обеспечение качества подготовки обучающихся; по формированию резерва управленческих кадров;

создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных).

Анализ системы методической работы и организации повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров выявил следующие проблемы и затруднения в создании единой интегрированной, с использованием всех ресурсов, системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров:

недостаточная открытость информационных систем дополнительного профессионального образования, разрозненность цифровых систем и ресурсов;

недостаточная согласованность в деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников организаций - участников педагогического кластера;

отсутствие единых подходов на всех уровнях (образовательной организации, муниципальном уровне, уровне организаций - участников педагогического кластера) в организации разработки и сопровождения индивидуальных маршрутов профессионального развития

педагогических работников на основе выявления профессиональных трудностей и дефицитов;

недостаточность в использовании ресурсов стажировочной деятельности, горизонтального обучения, сетевого взаимодействия муниципальных методических служб, организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы и методических объединений (профессиональных сообществ) педагогических работников;

недостаточность в планировании и реализации на различных уровнях деятельности по выявлению кадровых потребностей, развитию кадрового потенциала в системе образования, недостаточно системное использование ресурсов переподготовки по специальностям педагогического профиля;

недостаточность действий по формированию муниципального методического актива, развития профессионально-личностного потенциала педагогов через вовлечение в конкурсную, экспертную, проектную деятельность;

недостаточность действий и мероприятий по поддержке и сопровождению молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических работников;

недостаточность системных межведомственных мер по профилактике профессионального выгорания педагогических работников.

Анализ результатов диагностики профессиональных затруднений педагогических работников выявил предметные, методические, психолого-педагогические профессиональные дефициты, связанные с владением методиками и инструментами формирования универсальных учебных действий на уроке (таких умений, как: извлечение информации из текста, ее интерпретация; установление причинно-следственных связей; установление соответствия, устанавливать заданную последовательность и др.); формированием культуры исследовательской деятельности; в подборе оптимальных способов (приемов, методов, технологий) обучения для организации эффективной учебной деятельности; с использованием в образовательной деятельности инструментов цифровой образовательной среды; аналитической деятельности педагогических работников; недостаточное понимание сходств в планируемых результатах, содержании, технологиях реализации основных образовательных и адаптированных основных образовательных программ начального общего и основного общего образования; недостаточное владение приемами адаптации методов и технологий образовательной деятельности при реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего и

основного общего образования; неумение проектировать индивидуальный образовательный маршрут одаренного ребенка в условиях дошкольной образовательной организации, организовать взаимодействие с родителями по развитию творческих способностей у детей дошкольного возраста.

Мониторинг показателей системы повышения квалификации педагогов охватывает все интегрируемые направления деятельности по повышению квалификации: работу с базовыми площадками, экспертную и консультационную деятельность, научные исследования и информационно-методическое обеспечение. Также анализируются результаты региональных диагностических процедур, муниципального и регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников, участия школьников в конкурсе исследовательских проектов и представляются педагогическому сообществу.

На основе выявленных проблемных зон определены следующие цели и задачи научно-методического сопровождения педагогических работников:

построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;

совершенствование предметных компетенций педагогических работников; осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников; вовлечение педагогов в экспертную деятельность; проведение профилактики профессионального выгорания педагогов; формирование методического актива;

осуществление системного научно-методического сопровождения педагогических работников;

поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;

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

поддержка методических объединений и(или) профессиональных сообществ педагогов на основе системного анализа состояния и результатов их деятельности;

выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;

развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.

3. Описание системы обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников в МАОУ НТГО «ИСОШ»

Муниципальная и школьная система обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников реализуется во взаимодействии всех структур педагогического кластера: Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» (далее - УрГПУ), федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет», государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников структурного подразделения УрГПУ, муниципальной методической службой, общеобразовательными организациями, региональными инновационными площадками, профессиональными сообществами педагогов.

Каждая категория участников выполняет функции, нацеленные на создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов,

их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности в целях достижения высокого профессионального результата.

Осуществление функций позволяет получить информацию об уровне сформированности профессиональных компетенций педагогических работников и руководителей образовательных организаций по повышению эффективности и качества осуществляемой ими педагогической и управленческой деятельности. Модель реализуется через следующие принципы:

комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей образовательных организаций;

непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и информального образования для руководителей образовательных организаций;

персонифицированность, заключающаяся в возможности получения руководителями образовательных организаций профессиональной поддержки;

учет конкретных профессиональных дефицитов на основе результатов оценки управленческих компетентностей;

уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций, резерва управленческих кадров на муниципальном и региональном уровнях;

открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных организаций средствами образовательного онлайн пространства, которое обеспечивает обмен опытом, обсуждение и изучение эффективных практик управления образовательными организациями;

интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

Осуществление функций позволяет получить информацию об уровне сформированности профессиональных компетенций педагогических работников и руководителей образовательных организаций по повышению эффективности и качества осуществляемой ими педагогической и управленческой деятельности.

Система обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников включает:

Тьюторское сопровождение педагогических работников в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, формировании персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;

Участие в организации профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций среднего профессионального (педагогического) образования);

Координация и информационное сопровождение педагогических работников в реализации модульных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогической направленности, в том числе в дистанционной форме и реализуемых с применение электронного обучения;

Обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

Информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования и организацию сетевого взаимодействия ресурсами региональной сетевой методической службы «Педсовет 66»;

Оказание методической помощи молодым педагогам через систему наставничества;

Формирование муниципального актива за счет привлечения высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников к экспертной и тьюторской деятельности.

Система научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов и руководителей представляет собой многоэтапный и многоуровневый процесс, в которой отражается цикл «От анализа - к результату».

Разработка и реализация персонифицированных образовательных маршрутов педагогов и руководителей выстраивается на основе диагностики профессиональных дефицитов, изучения индивидуальных запросов и потребностей управленческих кадров в профессиональном развитии. Диагностика проводится в режиме on-line на автоматизированной платформе Института развития образования https://test.gia66.ru/.

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога и руководителя является комплексом мероприятий, направленных на обеспечение повышения квалификации и профессионального развития педагогических и управленческих кадров, разрабатываемый дня него персонально с учетом:

особенностей его профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении;

педагогического контекста образовательной организации.

При реализации индивидуального образовательного маршрута используются возможности региональной образовательной среды за счет сбалансированного сочетания дополнительных профессиональных программ и образовательных событий организаций-партнеров.

Вся аналитическая информация по результатам тестирования используется для корректировки содержания и разработки новых программ и других форм образовательной деятельности.

Ежегодно проводится мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа.

В качестве управленческих решений определены следующие направления деятельности:

совершенствование непрерывного, адресного сопровождения профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации, индивидуального сопровождения руководителей;

расширение возможностей дополнительного профессионального образования за счет развития цифровой образовательной среды;

участие в сетевых форм реализации модульных программ повышения квалификации, вариативных форм сетевого образования, информационных и кооперационных связей, партнерства и сотрудничества.