

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

**РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»**

ПРИКАЗ

18 июля 2022 года

№ 74

г. Черкесск

**Об утверждении Концепции обеспечения
профессионального развития педагогических работников
Карачаево-Черкесской Республики**

Во исполнение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционированию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Концепцию обеспечения профессионального развития педагогических работников Карачаево-Черкесской Республики согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Первого проректора Т.А. Чанкаеву.

Ректор



Гурин А.В.

Концепция обеспечения профессионального развития
педагогических работников
Карачаево-Черкесской Республики

1. Общие положения

Настоящая Концепция обеспечения профессионального развития педагогических работников Карачаево-Черкесской Республики (далее - Концепция) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, переподготовки педагогических работников Карачаево-Черкесской Республики, представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов.

Новые вызовы и запросы к профессиональной деятельности педагогических работников свидетельствуют об объективном повышении ее сложности, о росте социальной ответственности за ее результаты, прежде всего, за успешную социализацию обучающихся и выпускников с разными образовательными потребностями и возможностями в быстро меняющемся мире. Соответственно, растут требования к квалификации педагогов, актуализируются процессы создания системы непрерывного профессионального развития с учетом происходящих в системе общего образования изменений.

Актуальность разработки Концепции обусловлена необходимостью обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании.

Основания для разработки Концепции:

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

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р об утверждении основных принципов национальной системы

профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных;

национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № 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 исходит из необходимости обеспечения преемственности подходов и мер по повышению профессионального уровня педагогических работников на всех этапах выполнения поручений Президента Российской Федерации с учетом постановки новых задач и целевых ориентиров, уточнения стратегических приоритетов.

2. Цели и задачи обеспечения профессионального развития педагогических работников

Концепция объединяет основные приоритетные направления в области повышения профессионального уровня педагогических кадров, направлена на решение проблем, связанных с созданием условий и формированием комплекса взаимосвязанных механизмов, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогических работников Карачаево-Черкесской Республики, с учетом выявления и анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

В рамках реализации Концепции предполагается достижение следующих групп целей.

Цели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников:

получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об уровне сформированности профессиональных компетентностей педагогических работников образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики, в частности: методических, технологических, исследовательских, проектных, предметных, коррекционно-развивающих, ИКТ-компетенций;
о профессиональных дефицитах педагогических работников образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики в разрезе различных видов компетенций.

Обоснование целей:

Важнейшим условием успешной модернизации образования является высокий уровень профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных вести педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды.

Современный педагог, соответствующий требованиям профессионального стандарта, должен быть готов к успешному выполнению определенных трудовых функций и трудовых действий в сфере построения образовательного процесса, в организации взаимодействия субъектов образовательного процесса, в сфере общения, при создании образовательной среды и использовании её возможностей и др.

Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.).

В соответствии с вышесказанным особую актуальность имеет выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, являющееся основой дальнейшего профессионального развития педагога.

Цели по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников

получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о доле курсов повышения квалификации, направленных на совершенствование предметных компетенций педагогов от общего числа курсов повышения квалификации (по направлениям);

о доле педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации, направленные на совершенствование предметных компетенций, от общего числа педагогов, принявших участие в мероприятиях по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников.

Обоснование целей:

Значимость для республиканской системы образования установки целевого ориентира, связанного с совершенствованием предметных компетенций педагогических работников, определяется необходимостью совершенствования кадрового потенциала, восполнения у педагогических работников предметных дефицитов.

Предметные компетенции как личностное образование современного педагога характеризуют его владение содержанием преподаваемого предмета, умением решать учебные задачи любой сложности, видеть и устранять фактические ошибки обучающихся. Именно недостатки предметной подготовки современного учителя являются основным риском снижения качества образования школьников, ограничивают способы трудовой деятельности педагога и сужают учебные возможности детей, не позволяя полноценно раскрыть перед ними содержание предмета и развить способности в данной предметной области.

Предметные компетенции педагогических работников не возникают стихийно, их необходимо целенаправленно формировать и совершенствовать, используя все возможности и ресурсы республиканской системы образования.

Ответственность за совершенствование предметных компетенций педагога лежит как на субъектах республиканского и муниципального уровней, так и на представителях общеобразовательных организаций и самих педагогических работниках школ.

Цели по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов: получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о выборе педагогическими работниками организаций дополнительного профессионального образования региона; о количестве и тематике курсов повышения квалификации, организованных по заявкам образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики (выявление запроса педагогических коллективов школ); корректировка программ курсов повышения квалификации, семинаров и пр. методических мероприятий и организация повышения квалификации педагогов на основе изучения профессиональных компетенций педагогических работников и запроса педагогических коллективов образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики; разработка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов выявления профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики.

Обоснование целей:

Серьезными вызовами в системе дополнительного профессионального образования стали профессиональные стандарты различных категорий педагогических работников, которые конкретизируют их трудовые функции и ориентируют педагогов на развитие своих профессиональных качеств, тем самым предоставляя возможность профессионального роста, органично реализуемую посредством такого эффективного инструмента, как индивидуальный образовательный маршрут.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе, учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический потенциал или условия образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительных профессиональных программ (федерального и регионального уровня).

Принципы персонификации, мобильности и адресности определяют индивидуальные задачи повышения квалификации, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, а также позволяют оперативно реагировать как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Цели по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов:

диагностика профессионального выгорания педагогических работников региона;

проведение мероприятий, направленных на профилактику и преодоление синдрома профессионального выгорания педагогических работников региона.

Обоснование целей:

Актуальность проблемы сохранения психического здоровья педагогов, обусловлена возрастающими требованиями к личности педагога и его роли в воспитательном процессе, так как профессия педагога имеет огромную социальную значимость. Высокая эмоциональная напряженность педагога возрастает от наличия большого числа факторов стресса: рабочая перегрузка, нехватка времени, сложность возникающих педагогических ситуаций, социальная оценка и т.д. С учетом всего вышеизложенного особое внимание необходимо уделять не только преодолению профессионального выгорания педагогов, но и его своевременной диагностике, а также профилактике.

Цели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников:

получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о научно-методических мероприятиях (конференциях, форумах, семинарах, круглых столах и др. формах работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ);

числе педагогических работников, принимающих участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ);

количестве участников конкурсов профессионального мастерства педагогических работников в разрезе муниципальных образований и городских округов;

количестве числе заявок на признание организаций Карачаево-Черкесской Республики, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений региональными инновационными площадками;

количестве педагогических работников, принимающих участие в реализации образовательных проектов и программ;
количестве педагогических работников, опубликовавших статьи (описание передового педагогического опыта) в научно-методическом журнале «Вестник КЧРИПКРО» и динамике вышеуказанных показателей;
привлечение педагогических работников в региональный методический актив, для работы в центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;
разработка методических рекомендаций и пособий по учебным предметам, новым образовательным технологиям и методикам, воспитательной работе, внеурочной деятельности, по организации дополнительного образования, методической работы и т.д.).

Обоснование целей:

Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества. В этой связи особую актуальность приобретает развитие единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций. В рамках данного направления планируется решение следующих задач:

создание в Карачаево-Черкесской Республике экспертного сообщества, состоящего из квалифицированных педагогов с высоким уровнем методической компетентности;

создание условий для осуществления адресного повышения квалификации, формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров, их научно-методическое сопровождение.

Цели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона:

получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики, о прогнозируемой потребности государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики в кадрах;

Обоснование целей:

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях. Кадровый потенциал образовательной организации – величина непостоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. Важнейшим направлением совершенствования кадровой политики является выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона в разрезе

муниципальных образований и городских округов Карачаево-Черкесской Республики; учебных предметов, а также прогнозирование потребности в кадрах.

Цели по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве педагогических работников, в том числе из числа молодых педагогов Карачаево-Черкесской Республики, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории;
о количестве педагогических работников региона, участвующих в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.);
разработка и реализация мер по увеличению числа педагогических работников, в том числе из числа молодых педагогов Карачаево-Черкесской Республики, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории, повышающих квалификацию в различных формах, активно участвующих в научно-исследовательской деятельности;
привлечение педагогических работников региона к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.

Обоснование целей:

Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления. Ориентация на развитие кадрового потенциала предполагает разработку и реализацию стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

Мотивация саморазвития педагога обусловлена профессиональными образовательными потребностями – желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. Для возникновения мотивации важно применять стимулирование и создавать условия для профессиональной самореализации личности педагога:

дифференцированный и индивидуальный подход в методической работе с педагогами;

содействие в подготовке к аттестации с целью получения квалификационной категории;

условия для внедрения инноваций в практику работы образовательного учреждения, перехода к инновационному режиму;

мотивационная среда для вовлечения педагога в самостоятельную и творческую исследовательскую работу, экспертную деятельность;

психологическая поддержка педагога (организация комнаты психологической разгрузки, тренинги на развитие рефлексии, самосознания,

самооценки; возможность неформального общения в образовательной организации, традиции коллектива).

Цели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:
получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об организациях Карачаево-Черкесской Республики, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам;
о программах профессиональной переподготовки, предлагаемых образовательными организациями Карачаево-Черкесской Республики;
о количестве работников общего образования, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам и программам профессиональной переподготовки, и динамике вышеуказанных показателей;
корректировка программ профессиональной переподготовки в соответствии с изменяющимися запросами и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Обоснование целей:

Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации работников образования путем разработки и реализации дополнительных профессиональных программ педагогической направленности, соответствующих индивидуальным запросам и дефицитам педагогов. Знакомство с современными подходами к организации воспитательного процесса, формирование позиции управления образовательным учреждением. Помощь педагогам в непрерывном и систематическом формировании, совершенствовании и развитии компетенций на пути активного профессионального роста

Цели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:
получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о доле молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, от общего количества молодых педагогов;
количестве наставников молодых педагогов;
количестве семинаров, вебинаров по развитию наставничества;
доле молодых педагогов, повысивших квалификацию, от общего количества молодых педагогов;
количестве мастер-классов для молодых педагогов, проведенных победителями республиканских конкурсов, ПНПО;
числе педагогических работников из числа молодых педагогов Карачаево-Черкесской Республики, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории и динамике вышеуказанных показателей;
разработка и реализация мер по увеличению числа молодых педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах;
увеличению числа наставников молодых педагогов Карачаево-Черкесской Республики;

увеличению числа и расширению тематики семинаров, вебинаров по развитию наставничества в Карачаево-черкесские Республике;
увеличению числа молодых педагогов, повышающих квалификацию;
увеличению числа и расширению тематики мастер-классов, проведенных победителями республиканских конкурсов, ПНПО
увеличению числа педагогических работников из числа молодых педагогов Карачаево-Черкесской Республики, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории.

Обоснование целей:

Значимость для системы образования установки целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников, определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых кадров, для решения проблемы кадрового обеспечения путем привлечения к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование. Поддержка молодых педагогов определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, ускорения процесса внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

Молодой педагог – это декларируемый приоритет государственной образовательной политики. Это дополняется и международным вниманием к данной теме, прогнозами образовательной футурологии. С другой стороны, актуальность темы молодых педагогов обусловлена сегодня целым рядом социальных и профессиональных проблем, аргументированных путей преодоления которых на управленческом уровне представлено недостаточно. Поэтому необходима систематизация на республиканском уровне усилий всех субъектов по личностной, социальной, профессиональной поддержке «входа в профессию», включающая привлечение молодых специалистов и их закрепление в профессии; включение начинающих специалистов в систему наставничества, определение традиционных и инновационных способов наставнического сопровождения.

Контекстными факторами, обуславливающими создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение молодых педагогов, выстраивание адресной работы с ними являются:

изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

изучение эффективности работы территориально-методических служб, в том числе по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества;

объективное исследовательское уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и невозможности преодоления традиционными решениями;

определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых педагогов, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации;

непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов.

Цели по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ: организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся; связанным с введением обновленных ФГОС; связанным с внедрением цифровой образовательной среды; организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов по проекту «Школа Минпросвещения России»; получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве программ ДПО, разработанных в рамках реализации приоритетных федеральных программ; количестве педагогических работников, прошедших обучение по ДПО, разработанных в рамках реализации приоритетных федеральных программ; и динамике вышеуказанных показателей.

Обоснование целей:

Наряду с плановым повышением профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных актуальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и пр.

В настоящее время среди таких приоритетных направлений можно выделить:

повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;

повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС;

повышение квалификации по проекту «Школа Минпросвещения России»;

повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Внедрение и использование современных цифровых образовательных технологий при реализации образовательных программ позволяют облегчить труд педагогов за счет автоматизации (цифровизации) образовательного

процесса, применять лучшие образовательные практики, а также обеспечить формирование и развитие качественных компетенций (знаний, умений и навыков) кадрового состава системы образования, в том числе в части применения современных инструментов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Расширение спектра и количества программ повышения квалификации и переподготовки, реализуемых в дистанционной/очно-дистанционной форме, с использованием электронного обучения, позволяет индивидуализировать обучение, сделать его более доступным для педагогов из отдаленных районов Карачаево-Черкесской Республики.

3. Механизмы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Ежегодно Республиканское государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования» (далее – РГБУ ДПО КЧРИПКРО) - региональный координатор реализации Концепции, осуществляет мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников и выявляет приоритетные направления совершенствования перспективных мероприятий развития системы повышения профессиональных компетенций педагогов.

Целью мониторинговых исследований в системе дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) является диагностика социально-педагогической ситуации, социальная оценка качества реализуемых дополнительных профессиональных программ и соответствия деятельности учреждения, реализуемых дополнительных профессиональных программ запросам и ожиданиям потребителей данных услуг. Вместе с тем система дополнительного профессионального образования - часть непрерывного образования личности, его содержание непосредственно связано с проблемами качества образования в целом.

Мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников предполагает не только оценку успешности обучения, но и получение регулярной информации о соответствии социально-педагогической ситуации, которая складывается в учреждениях дополнительного профессионального образования, социальным запросам, личностным потребностям педагогических работников.

Эффективность обеспечения профессионального развития педагогических работников определяется реализацией компонентов управленческого цикла, который представляет собой завершённую последовательность действий, направленных на достижение целей по совершенствованию региональных систем управления качеством образования, а также на их результативность.

В соответствии с поставленными целями управленческий цикл предполагает реализацию следующих этапов:

1. Определяются региональные показатели – количественные или качественные оценки состояния системы профессионального развития педагогических работников

2. Определяются методы сбора информации – источники получения информации.

3. Проводится мониторинг по установленным показателям для получения данных о состоянии системы профессионального развития педагогических работников. Мониторинг включает в себя сбор информации, обработку, систематизацию и хранение полученной информации.

4. По результатам мониторинга осуществляется анализ полученной информации (возможно использование статистических методов анализа результатов). Анализ результатов позволяет выявить и охарактеризовать особенности той или иной системы управления качеством образования с учетом специфики региона.

5. На основе результатов проведенного анализа разрабатываются адресные рекомендации. Анализ и рекомендации размещаются на официальном сайте органа исполнительной власти в сфере образования и подведомственных ему организаций (институтов развития образования, центров оценки качества образования и др.), направляются письмами участникам образовательных отношений (в органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, в ОО и др.).

6. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, органами исполнительной власти в сфере образования принимаются меры и управленческие решения, то есть осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

7. По итогам принятия мер и управленческих решений проводится анализ эффективности принятых мер, по результатам которого формируются новые региональные цели, в соответствии с которыми определяются показатели и методы сбора информации, проводится мониторинг этих показателей, их анализ, разрабатываются адресные рекомендации и принимаются меры и управленческие решения, то есть выстраивается новый управленческий цикл.

Основным поставщиком образовательных услуг дополнительного профессионального образования в регионе является РГБУ ДПО «Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования», обеспечивающий, в рамках реализации государственного задания, повышение квалификации и профессиональную переподготовку руководящих и педагогических кадров.

Ежегодно РГБУ ДПО «Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования» осуществляет мониторинг потребности в дополнительном профессиональном образовании руководящих и педагогических кадров, анализирует поданные заявки от педагогов, образовательных учреждений и муниципальных органов управления образованием, с учетом приоритетных направлений развития

образования и количественных показателей государственного задания формирует календарный учебный график.

С целью повышения квалификации работников и реализации Концепции заключены договора (соглашения) о сотрудничестве (намерениях), сетевом и межведомственном взаимодействии между РГБУ ДПО «Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования» и внешними организациями-партнерами. Одним из важнейших компонентов сотрудничества является налаживание продуктивного взаимодействия между организациями, реализующими программы дополнительного профессионального образования в регионе с учетом реальной потребности.

Особенности мониторинга в системе дополнительного профессионального образования следуют из специфики образовательной системы, в том числе:

краткосрочности (по сравнению со школьным и высшим образованием) курсовой подготовки, образовательных мероприятий, качество которых подлежит оценке;

отсутствия единых стандартов содержания образовательных программ, постоянного изменения этих программ;

особенности взрослых обучающихся, имеющих значительный социальный и профессиональный опыт, который становится основным источником оценок в мониторинговых исследованиях.

Показатели мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников:

по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников: число педагогов (в разрезе муниципальных районов и городских округов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты (в разрезе групп метапредметных компетенций: методические компетенции, технологические компетенции, исследовательские компетенции, проектные компетенции, ИКТ-компетенции, коррекционно-развивающие компетенции) от общего числа прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты (в разрезе уровней сформированности метапредметных компетенций - оптимальный, пороговый, допустимый) от общего числа педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.

по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов:

число программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, содержание которых сформировано (обновлено) на основе изучения профессиональных компетенций и выявленных дефицитов педагогических работников образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики;

число (доля) педагогов, обученных по скорректированным дополнительным профессиональным образовательным программам в разрезе должностей работников общего образования;

число курсов повышения квалификации, организованных по заявкам образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики в соответствии с запросом педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития.

по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами:

количество педагогических работников, успешно прошедших процедуру оценки предметных и методических компетенций для включения в региональный методический актив;

доля педагогических работников, включенных в региональный методический актив кураторов и тьюторов, от общего числа педагогических работников в регионе, принявших участие в процедуре оценки предметных и методических компетенций;

доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, от общего числа педагогических работников в регионе, принявших участие в анкетировании по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, от общего числа педагогических работников в регионе, которые по результатам анкетирования по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников показали низкий/недостаточный уровень сформированности метапредметных компетенций.

По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона:

число ставок по штату;

списочная численность работников на отчетную дату;

число вакантных должностей;

доля числа вакантных должностей от общего числа ставок по штату;

прогнозируемая потребность в кадрах государственных и муниципальных общеобразовательных организаций по предметным областям, в том числе в сельской местности;

прогнозируемая потребность в кадрах в разрезе государственных и муниципальных общеобразовательных организаций муниципальных районов и городских округов.

По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

число организаций Карачаево-Черкесской Республики, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам педагогической направленности;

число педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности.

По поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:

доля молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, от общего количества молодых педагогов;

количество наставников молодых педагогов;

количество семинаров, вебинаров по развитию наставничества;

доля молодых педагогов, повысивших квалификацию, от общего количества молодых педагогов;

количество мастер-классов для молодых педагогов, проведенных победителями республиканских конкурсов, ПНПО;

число педагогических работников из числа молодых педагогов Карачаево-Черкесской Республики, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории.

по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации:

количество семинаров, вебинаров, конференций по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;

доля руководителей общеобразовательных организаций, повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общего количества руководителей общеобразовательных организаций в разрезе муниципальных образований;

доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общего количества педагогов в разрезе муниципальных образований.

по организации повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях:

доля ШНОР и ШНСУ, которым оказана консультативная, методическая и другие виды поддержки по повышению качества образования:

региональные сетевые методические объединения учителей-предметников, муниципальных творческих методических групп по вопросам повышения качества образования в ШНОР и ШНСУ;

поддержка муниципальных координаторов, работающих с ШНОР и ШНСУ;

вовлеченность руководителей и управленческих команд ШНОР и ШНСУ в курсы повышения квалификации по проблемам повышения качества образования;

вовлеченность учителей-предметников ШНОР и ШНСУ в курсы повышения квалификации по проблемам повышения качества образования;

количество программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки и модулей программ профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров по тематикам для ШНОР и ШНСУ; количество региональных событий (мероприятий) для консультативной, методической и других видов поддержки по повышению качества образования ШНОР и ШНСУ;

доля ШНОР и ШНСУ, вовлеченных в региональные мероприятия, направленные на развитие профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров по тематикам, связанным с повышением качества образования и поддержки, от числа идентифицированных в текущем году.

По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи:

количество семинаров, вебинаров, конференций по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общего количества педагогов;

доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общего количества педагогов в разрезе типов образовательных организаций (дошкольная образовательная организация; общеобразовательная организация; профессиональная образовательная организация; организация дополнительного образования).

По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся:

количество семинаров, вебинаров, конференций по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;

доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего количества педагогов;

доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего количества педагогов в разрезе муниципальных образований.

По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся:

количество семинаров, вебинаров, конференций по вопросам организации воспитания обучающихся;

доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего количества педагогов;

доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего количества педагогов;

доля педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах по вопросам организации воспитания, от общего количества педагогов.

По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования: доля педагогических работников дошкольного образования (ДО), прошедших повышение квалификации по актуальным направлениям с учетом выявленных профессиональных дефицитов,

в том числе:

доля молодых педагогов (стаж работы – до 5 лет) - педагогических работников дошкольного образования, - прошедших повышение квалификации по актуальным направлениям с учетом выявленных профессиональных дефицитов; доля педагогических работников дошкольного образования из ДОУ городских поселений, прошедших повышение квалификации по актуальным направлениям с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

доля педагогических работников дошкольного образования из ДОУ сельских поселений, прошедших повышение квалификации по актуальным направлениям с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

доля педагогических работников дошкольного образования, принявших участие в различных профессиональных конкурсах;

доля педагогических работников дошкольного образования, принявших участие в различных методических мероприятиях (семинары, вебинары, конференции, мастер-классы и др.).

Методы сбора и обработки информации в рамках мониторинга в системе дополнительного профессионального образования.

Для получения информации используются аналитико-статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестирований профессиональных компетенций педагогических работников и др.

Описание методов сбора информации.

Методами сбора первичной информации в рамках мониторинга в системе дополнительного профессионального образования являются:

анкетирование, тестирование руководителей, педагогических работников образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики с целью выявления профессиональных дефицитов;

запросы в органы управления образованием, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации Карачаево-Черкесской Республики, осуществляющие обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам, методические службы, педагогические ассоциации;

ведение регистрационных списков участников региональных мероприятий;

ведение баз данных педагогических работников, осуществляющих экспертную деятельность (по направлениям);

ведение баз данных аттестуемых педагогических работников Карачаево-Черкесской Республики.

Описание методов обработки информации.

В рамках реализации Концепции применяются разнообразные методы обработки данных, предусматривающие количественный и качественный анализ полученной информации.

К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

группировка – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования;

классификация – это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах;

обобщение – это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов;

трансформация отображения аналитических данных – это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета;

сопоставление – метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

К математическим методам обработки данных, применяемых в рамках мониторинга, относятся:

шкалирование – метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения. Данный метод используется в мониторинге по оценке компетенций при определении уровней их сформированности и принятии мер по устранению профессиональных дефицитов учителя;

ранжирование – метод упорядочения данных по возрастанию или убыванию значений величин. Данный метод применяется в мониторингах при установлении крайних значений проявления изучаемого показателя,

позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации.

Использование информационных систем для сбора информации.

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления.

Сбор и обработка информации в рамках Концепции осуществляется с использованием следующих информационных систем:

защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;

Google-формы, Яндекс-формы для массовых опросов;

совокупность диагностических материалов, разработанных для использования в рамках мониторингов.

Система мониторинга встраивается в функционирующую систему дополнительного профессионального образования и влияет на принятие управленческих решений.

4. Основные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Решение задач развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Карачаево-Черкесской Республики предполагает реализацию направлений.

Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов:

проектирование и апробация диагностических материалов, позволяющих выявить профессиональные дефициты в деятельности педагогических работников по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям;

оценка уровня владения профессиональными компетенциями педагогическими работниками посредством процедуры уровневой аттестации (тестирования) на основе разработанных диагностических материалов;

формирование индивидуальной карты «профессиональных дефицитов» как пространства для профессионального развития педагогических работников по результатам процедуры оценки уровня владения профессиональными компетенциями педагогическими работниками;

с учетом объективной информации о наличии профессиональных дефицитов в деятельности педагогических работников и их индивидуальных образовательных запросов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям предполагаются:

разработка персонифицированных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (далее - ДПП ПК), содержание которых

направлено на устранение профессиональных дефицитов по каждому блоку компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные), а также постоянное обновление дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

внедрение гибких образовательных траекторий педагогических работников, реализации персонифицированных ДПП ПК посредством вариативного выбора с расширением возможностей обучения с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

повышение эффективности ДПО за счет применения современных средств и методов обучения, согласования содержания обучения с потребностями практики педагогических работников;

организация очных и дистанционных стажировок и повышение квалификации педагогических работников на стажировочных площадках, в том числе с использованием онлайн-обучения;

осуществление внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования;

учет организаций Карачаево-Черкесской Республики, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам; сведений о количестве педагогов, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам и программам профессиональной переподготовки (по уровням образования, в разрезе должностей); сведений о выборе педагогическими работниками организаций дополнительного профессионального образования;

формирование системы интеграции научного и образовательного процесса повышения квалификации, профессиональной переподготовки педагогических работников на основе развития сетевого взаимодействия между профессиональными образовательными организациями, организациями высшего образования и научными организациями, реализующими программы ДПО;

выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;

формирование механизмов участия образовательных организаций в обновлении содержания ДПП ПК для педагогических работников;

развитие практики повышения квалификации педагогических работников в рамках деятельности профессиональных педагогических сообществ, в том числе сетевых педагогических школ.

Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников:

совершенствование механизмов взаимосвязи между системой ДПО и развитием системы профессиональных конкурсов педагогических работников;

развитие инфраструктуры и практики оценки и признания профессионального мастерства и квалификаций педагогических работников, приобретенных формальным и неформальным способом;

разработка учебных пособий, учебно-методических комплексов, методических рекомендаций для повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников;

содействие в проектировании и разработке программ научно-методического сопровождения инновационных проектов и программ, базовых и инновационных площадок, региональных ресурсных центров; профессиональных педагогических сообществ.

Развитие кадрового потенциала системы образования, создание широких возможностей для профессионального развития педагогических работников:

вовлечение педагогических работников региона в научно-методическую деятельность посредством участия в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах и др. формах работы по совершенствованию научно-методической деятельности; конкурсах профессионального мастерства педагогических работников; инновационной педагогической деятельности (региональные инновационные площадки); образовательных проектах и программах;

привлечение педагогических работников региона к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации));

реализация программ профилактики профессионального выгорания педагогов;

формирование и поддержка профессиональных педагогических сообществ, общественных организаций, деятельность которых направлена на развитие профессионального потенциала педагогических работников, консолидацию усилий и проведение совместных мероприятий;

координация деятельности профессиональных педагогических ассоциаций, разработка и поддержка совместных проектов и образовательных инициатив;

мониторинг и анализ актуального состояния об обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций региона, о прогнозируемой обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики;

обеспечение механизмов профессиональной помощи и поддержки развития молодых педагогов, организации системы наставничества для развития научно-методической преемственности, создания продуктивного баланса опыта;

стимулирование педагогических кадров, в том числе молодых педагогов, к непрерывному профессиональному развитию через введение системы независимой оценки профессиональной компетентности (новая

модель аттестации педагогов, независимая оценка (сертификация) квалификации педагогических кадров, дистанционная самооценка профессиональных компетенций педагога).

5. Этапы реализации Концепции

Реализация Концепции предусматривается в два этапа:

- 1 этап (2021-2022 гг.) – проектирование и апробация устойчивой модели системы профессионального и личностного совершенствования работников Карачаево-Черкесской Республики в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров; введения новых моделей аттестации; актуализации профессиональных компетенций с учетом развития цифровой образовательной среды ДПО, профессионального стандарта педагога, основных положений национального проекта «Образование»; сопровождения и поддержки молодых педагогов;
- 2 этап (2022-2024 гг.) – диссеминация эффективной модели системы профессионального и личностного совершенствования работников Карачаево-Черкесской Республики в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров; введения новых моделей аттестации; актуализации профессиональных компетенций с учетом развития цифровой образовательной среды ДПО, профессионального стандарта педагога, основных положений национального проекта «Образование»; сопровождения и поддержки молодых педагогов.

6. Ожидаемые результаты реализации Концепции

В результате реализации Концепции будут обеспечены:

развитие профессиональных компетенций и квалификаций педагогами, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение трудовой мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов;

удовлетворенность педагогов качеством реализованных адресных программ ДПО, организации стажировок и программ «горизонтального обучения»;

интеграция ДПО в единую систему непрерывного дополнительного профессионального образования региона за счет предоставления педагогическим работникам конкурентоспособных образовательных услуг;

конструирование нового, актуального и востребованного содержания дополнительных профессиональных программ, прошедших внешнюю экспертизу;

технологические, организационные и образовательные инновации в реализации новой модели аттестации педагогов, независимой оценки квалификации, сопровождении и поддержки молодых педагогов;

согласованность форм, подходов, моделей, реализуемых в системе подготовки, переподготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических кадров;

широкое внедрение сетевых форм профессионального взаимодействия, в том числе повышения квалификации;

увеличение числа педагогических работников, вовлеченных в научно-педагогическую, экспертную деятельность, в том числе молодых педагогов.

организация профессиональной помощи и поддержки развития молодых педагогов, различных форм наставничества.