



ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ

П Р И К А З

« 25 » 06 20 21 г.

№ 603-02

**Об утверждении Концепции
«Система обеспечения
профессионального развития
педагогических работников
Смоленской области»**

Во исполнение пункта 20 Основных принципов 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, распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 года № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Концепцию «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области» (далее – Концепция) (Приложение).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя начальника Департамента Смоленской области по образованию и науке Н.В. Шелабину.

Начальник Департамента

Е.П. Талкина

Концепция
«Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области»

I. Общие положения

Настоящая Концепция «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области» (далее – Концепция) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления трансформации существующих в региональной системе образования организационных структур и подходов к осуществлению как научного, так и методического сопровождения повышения квалификации, профессиональной переподготовки, а также профессионального совершенствования педагогических работников в целях развития кадрового потенциала системы образования Смоленской области.

Концепция разработана в рамках исполнения и реализации:

- Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);
- федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников».

Основные понятия, используемые в Концепции¹:

региональная система профессионального роста педагогических работников (далее – Система) – система государственных и общественных институтов, находящихся на территории Смоленской области, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников региона посредством реализации согласованных мероприятий по обеспечению доступности качественного образования через повышение уровня квалификации в рамках формального, неформального и информального образования, профессиональную переподготовку, формирование

¹ Определение понятий конкретизировано в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников»

инфраструктуры и применение инновационных технологий для адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников;

единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества;

субъект научно-методической деятельности – организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (переподготовке) педагогических работников и управленческих кадров;

региональная инфраструктура методического сопровождения – совокупность образовательных организаций и общественных институтов, обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам государственных и муниципальных образовательных организаций институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальной образовательной траектории, соответствующей их профессиональным запросам и потребностям на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку;

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников;

педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего образования);

профессиональное (педагогическое) сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, муниципалитета, региона, страны;

дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации или программа профессиональной переподготовки (далее – ДПП);

профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

индивидуальная траектория профессионального развития – персональный путь педагогического работника в части дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора дополнительных профессиональных программ и образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций;

научно-методическое сопровождение – процесс взаимодействия субъектов, преодолевающих профессионально-личностные затруднения, и элементов инфраструктуры методического сопровождения посредством специально организованной системы взаимосвязанных действий, мероприятий, педагогических событий, ориентированных на осмысление профессионального опыта, личностное преобразование, актуализацию саморазвития, профессиональный успех педагогов;

методическая поддержка – это оперативное и перспективное реагирование специалистов, осуществляющих научно-методическое сопровождение службы на запросы и потребности субъектов методической деятельности.

II. Предпосылки и обоснование актуальности создания системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области

В 2020 году Министерством просвещения Российской Федерации была утверждена Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В Концепции определены роль и место Министерства просвещения Российской Федерации, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, организаций высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы социально-педагогической направленности, региональных систем повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в единой федеральной системе научно-методического сопровождения.

Система образования Смоленской области включает в себя 271 дошкольную образовательную организацию, 369 общеобразовательных организаций, 53 организации дополнительного образования, 31 профессиональную образовательную организацию, 16 образовательных организаций высшего образования. В указанных организациях обучается более 172 тысяч обучающихся и воспитанников, работает более 14,4 тысяч педагогов.

Региональная система повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников Смоленской области объединяет: государственное автономное учреждение дополнительного профессионального

образования «Смоленский областной институт развития образования» (далее также – ГАУ ДПО СОИРО), федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Смоленский государственный университет», областное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Смоленский государственный институт искусств», федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Смоленский государственный университет спорта» и сеть профессиональных образовательных организаций, включающих Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Смоленский педагогический колледж», Смоленское областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Гагаринский многопрофильный колледж».

Методическое сопровождение и консультирование работников системы образования обеспечивают 27 муниципальных методических служб разной организационно-правовой формы, профессиональные объединения (22 секции регионального учебно-методического объединения), региональное отделение Общероссийской общественной организации «Всероссийское педагогическое собрание», Ассоциация молодых учителей, Ассоциация учителей сельских школ и др.

В Смоленской области разработана региональная система оценки качества образования, функционирование которой поддерживается Департаментом Смоленской области по образованию и науке, областным государственным автономным учреждением «Смоленский региональный центр оценки качества образования» и ГАУ ДПО СОИРО. В рамках региональной системы оценки качества образования осуществляются оценка результатов освоения основных образовательных программ, аттестация педагогических работников, оценка деятельности образовательных организаций.

Потребности в создании региональной системы профессионального роста педагогических работников Смоленской области обусловлены:

- необходимостью обеспечения условий для непрерывного повышения квалификации педагогических кадров с учетом современных общественных и технологических вызовов образованию: цифровизации экономики, роста влияния профессиональных сообществ и ассоциаций на деятельность педагогов и образовательных организаций, ориентации на лучшие педагогические практики и сетевое взаимодействие при выборе ресурсов эффективного профессионального роста;

- слабой оснащенностью существующей системы повышения квалификации педагогических работников эффективными инструментами самоуправления профессиональным развитием, общественно-профессиональной экспертизы и мониторинга для обеспечения непрерывного повышения уровня профессионального мастерства;

- недостаточной нормативной правовой базой для применения новых форм непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессионального мастерства, в том числе на основе современных цифровых технологий;

- низким уровнем вовлеченности и участия педагогов в проектировании повышения квалификации и путей его развития в целях непрерывного профессионального роста и повышения профессионального мастерства;

- необходимостью создания инфраструктуры непрерывного профессионального образования, ориентированной на совместное социальное и профессиональное проектирование, на сетевое профессиональное общение и поддержку профессиональных сообществ и ассоциаций как эффективных ресурсов региональной модели повышения квалификации;

- необходимостью проведения диагностики соответствия профессиональной квалификации педагогических работников требованиям профессиональных стандартов.

В условиях реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» необходим новый подход к обеспечению вертикально интегрированной системы профессионального развития педагогических кадров, выходящий за рамки существующей системы дополнительного профессионального образования и обладающий потенциально большей эффективностью за счет своей комплексности в сочетании с целевой направленностью на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических задач, непосредственно вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики.

Создание в Смоленской области региональной системы профессионального роста педагогических работников будет способствовать:

- персонализации повышения квалификации педагогических работников, основанной на диагностике и устранении профессиональных дефицитов;

- устойчивому росту уровней профессиональных компетенций педагогов (предметные, психолого-педагогические, методические, коммуникативные);

- преодолению дискретности повышения квалификации и созданию необходимых условий для непрерывного профессионального роста и повышения уровня профессионального мастерства;

- росту удовлетворенности педагогических работников качеством полученных образовательных услуг;

- росту цифровой компетенции педагогических работников и их способности осуществлять профессиональную деятельность и повышать уровень собственного профессионального мастерства в новых электронных средах;

- активизации педагогических работников Смоленской области в создании и реализации программ непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессионального мастерства в условиях новой инфраструктуры системы повышения квалификации;

- созданию принципиально новой модели повышения квалификации, обуславливающей непрерывность профессионального развития и повышения уровня профессионального мастерства.

Создание региональной системы профессионального роста педагогических работников должно осуществляться за счет интеграции ресурсов действующих методических служб регионального, муниципального и институционального

уровней, ГАУ ДПО СОИРО, организаций высшего и среднего профессионального образования, регионального учебно-методического объединения, муниципальных образовательных и ресурсных центров, профессиональных объединений (методических объединений, советов, сообществ, ассоциаций), что будет способствовать аккумуляции, дальнейшему развитию и тиражированию актуальных ресурсов и эффективных педагогических практик.

В настоящее время существует необходимость разработки оптимальных механизмов интеграции и координации деятельности региональных и муниципальных методических структур, распределения их полномочий и функций, создания единой системы оценки эффективности работы по организации научно-методического сопровождения и методической поддержки педагогических работников.

Концепция определяет роль и место Департамента Смоленской области по образованию и науке, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, организаций высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы социально-педагогической направленности, организаций дополнительного профессионального образования, обеспечивающих повышение квалификации и профессиональную переподготовку педагогических работников в единой системе профессионального роста педагогических работников.

III. Описание системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области: цель, задачи, основные принципы и структура

Поддержка темпов и качества развития образования Смоленской области в динамично меняющихся условиях может быть обеспечена за счет системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, модернизированной путем создания правовых, организационных и финансовых механизмов перехода на новые модели повышения квалификации педагогов и учитывающей региональную образовательную специфику. В частности, из 369 общеобразовательных организаций порядка 70% составляют сельские школы, значимым фактором, влияющим на специфику организации образовательного процесса, является, с одной стороны, приграничное положение региона, а с другой – территориальная близость к столице, что составляет риск потери сильных педагогов. При этом количество учителей в общеобразовательных организациях составляет около 50% от общего числа педагогических работников. При этом, имея региональные особенности, система должна органично встраиваться в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Цель – создание единого регионального научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования, учитывающего региональную

образовательную специфику и интегрированного в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников.

Задачи:

1. *Организация комплексной работы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников на основе единого диагностического инструментария, включающего предметный, методический, оценочный, психолого-педагогический, коммуникативный, цифровой компоненты.*

Целесообразность данной задачи обусловлена тем фактом, что в настоящее время выявление профессиональных дефицитов осуществляется на институциональном и муниципальном уровнях за счет формального анализа и самодиагностики профессиональных затруднений педагогов, при этом отсутствует единый подход и критериальная рамка оценки затруднений. На региональном уровне в рамках организации курсовой подготовки слушателей 100% дополнительных профессиональных программ содержат диагностический модуль, направленный на оценку профессиональных затруднений слушателей в рамках отдельно взятой программы, а также наблюдается вариативность диагностического инструментария, поскольку кафедры, осуществляющие повышение квалификации, самостоятельно определяют критерии и инструменты оценки. Сложившаяся ситуация не учитывает необходимость проведения опережающей диагностики для качественной разработки адресных программ по актуальным проблемам для разных целевых групп.

2. *Обеспечение деятельности по совершенствованию предметных (и методических) компетенций педагогических работников с использованием активных форматов профессионального развития на уровне формального, неформального и информального образования.*

По результатам анализа организации деятельности по совершенствованию предметных (и методических) компетенций педагогов выявлено, что доминирующей формой являются курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, при этом методические мероприятия по данной проблеме зачастую носят традиционный характер. Наблюдается противоречие между усложняющимися требованиями в области овладения профессиональными (и методическими) компетенциями, обновлением содержания предметных компетенций и недостаточным использованием новых подходов к организации взаимодействия, включающих в том числе модели горизонтального обучения, наставничество, новые форматы организации образовательных событий для педагогов, предоставление возможностей для профессионального общения.

3. *Разработка индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников как инструмента адресного сопровождения различных целевых групп и отдельных педагогических работников.*

Разрабатываемые в регионе дополнительные профессиональные программы в целом учитывают целевые группы педагогических работников, сформированные по предметному принципу, а также по принципу должностей педагогических

работников, указанных в профессиональных стандартах и ЕКС, однако содержание программ в целом ориентированно на «усредненного» слушателя (отсутствует вариативность в распределении часов на изучение темы, недостаточно регламентируется необходимость организации индивидуальных консультаций и т.п.). По сути дополнительные профессиональные программы носят безадресный, не персонифицированный характер. В данной ситуации наблюдается противоречие между необходимостью непрерывного образования педагога в условиях изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием условий эффективного персонифицированного методического обеспечения этого процесса.

4. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности как предпосылки к изменению качества образовательных результатов обучающихся.

В настоящее время в региональной системе образования отмечается положительная динамика трудоустройства педагогических работников, не имеющих базового педагогического образования, а также совмещающих преподавание несвязанных предметов из разных предметных областей. Данная ситуация актуализирует необходимость не только выявления педагогических работников, которым требуется профессиональная переподготовка по программам педагогической направленности, но и организации качественного обучения, максимально учитывающего социально-образовательный контекст профессиональной деятельности педагога.

5. Создание и развитие единой региональной цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников, учитывающей запросы субъектов научно-методической деятельности и педагогических работников.

В 2018 году в Смоленской области была создана новая система по обеспечению программного и информационного администрирования процессов повышения квалификации руководящих и педагогических работников образования Смоленской области. Вместе с тем данная система в первую очередь ориентирована, во-первых, на решение организационных задач, связанных с процедурой записи на курсы повышения квалификации и учета слушателей, во-вторых, в системе отсутствуют данные обо всех участниках системы дополнительного профессионального педагогического образования на территории региона и их программах, в-третьих, недостатком системы является отсутствие прямой интеграции с образовательными платформами, на которых слушатели проходят повышение квалификации. Это затрудняет создание в регионе единой цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников, консолидирующей образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирующей подходы к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров и развитию их профессиональных компетенций, а также

предоставляющей возможности выбора мероприятий для профессионального развития по принципу «единого окна».

6. Создание комплекса условий для вовлечения педагогов в экспертную деятельность

В настоящее время в региональной системе образования представлены различные формы участия педагогических работников в экспертной деятельности: участие в предметных комиссиях ГИА обучающихся, привлечение в качестве членов жюри конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, привлечение в качестве общественно-профессиональных экспертов по оценке образовательных продуктов различного уровня, участие в деятельности областного Экспертного совета, привлечение в качестве сертифицированных экспертов по оценке аттестационных портфолио педагогов и т.п. Вместе с тем наблюдается неравномерность участия педагогов в экспертной деятельности. В то же время активное участие педагогов в экспертной деятельности способствует не только профессиональному росту педагогов, но и повышению объективности оценивания образовательных результатов и профессиональных достижений.

7. Обеспечение профилактики профессионального выгорания педагогов за счет реализации комплекса мер, направленного на снижение психологической нагрузки, повышение стрессоустойчивости, а также развитие профессиональной среды, способствующей творческому и профессиональному развитию.

Усложняющийся перечень профессиональных задач, социально-экономические факторы, связанные с социальным статусом педагога, особенностями и условиями его работы, обуславливают необходимость не только владения профессиональными компетенциями, но и навыками преодоления стрессовых ситуаций. В настоящее время в региональной системе образования представлены только отдельные элементы, направленные на решение проблем профессионального выгорания педагогов (психологическое консультирование, отдельные темы по формированию конфликтологической грамотности, мероприятия по линии Всероссийского педагогического собрания и профсоюза педагогов). Однако данных мер недостаточно для организации качественной работы по профилактике профессионального выгорания, необходим комплекс мер, учитывающий все факторы, влияющие на педагога и способствующий качественному решению данной проблемы.

8. Выявление и формирование методического актива как резерва высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к оказанию методической помощи с учетом адресных запросов.

Данная задача направлена на решение противоречий между необходимостью организации процесса адресного сопровождения непрерывного образования педагога в условиях изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием достаточного количества штатных специалистов ГАУ ДПО СОИРО, способных обеспечить качественное персонифицированное сопровождение

педагогов. Формирование методического актива из числа высококвалифицированных педагогов, прошедших процедуру отбора, будет способствовать решению вопросов, связанных с оказанием качественной адресной методической помощи за счет роста доступности специалистов, в том числе по территориальному признаку.

9. Трансформация региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников за счет создания структуры, осуществляющей координацию деятельности по сопровождению педагогов (ЦНППМ ПР) и внедрения новых форм организации работы.

В контексте Концепции создания единой федеральной системы научно-методического-сопровождения педагогических работников определены основные направления деятельности на региональном уровне. Появление стратегического документа, определяющего основные векторы изменений, требует качественного анализа сложившейся практики осуществления научно-методического сопровождения на региональном уровне. В частности было выявлено, что на данном этапе региональная система не в полной мере отвечает поставленным задачам в части формирования персональных траекторий профессионального развития, привлечения в образовательные организации лучших выпускников, организации профессиональных стажировок, что актуализирует решение поставленной задачи.

10. Создание системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников.

Одной из стратегически важных задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и самореализации молодых специалистов. Привлечение молодых педагогов и закрепление их в профессии позволит решить проблему кадрового обеспечения и активизировать процесс внедрения актуальных образовательных технологий, способствующих повышению качества образования. В настоящее время в региональной системе наблюдается тенденция, связанная с тем, что молодые специалисты неактивно трудоустраиваются в образовательные организации, либо меняют место работы в течение первых двух лет. Изменить ситуацию может внедрение и реализация программ наставничества, направленных на оказание личностной, социальной и профессиональной поддержки молодых специалистов и закрепление их в профессии.

11. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на региональном уровне за счет создания единой сетевой площадки, объединяющей участников методической деятельности.

В региональной системе образования действует 27 муниципальных методических служб разной организационно-правовой формы, профессиональные объединения (22 секции регионального учебно-методического объединения), региональное отделение Общероссийской общественной организации «Всероссийское педагогическое собрание», Ассоциация молодых учителей, Ассоциация учителей сельских школ и др. Вместе с тем можно констатировать, что

единое информационное пространство, обеспечивающее открытость достижений педагогов, оперативное распространение актуальной информации, методических находок не сформировано.

12. Осуществление комплексного анализа состояния и результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ для опережающего совершенствования построения траекторий развития и устранения профессиональных дефицитов выделенных целевых групп.

Одним из существенных недостатков региональной системы сопровождения педагогических работников является реактивное управление в разработке подходов к организации и содержанию мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональное развитие педагогов. С учетом динамично изменяющихся вызовов в системе образования необходимо постоянно осуществлять мониторинг состояния и результатов деятельности профессиональных сообществ, чтобы оперативно реагировать на поступающие вызовы и разработать систему опережающего предложения в области построения траекторий развития и устранения профессиональных дефицитов, а также внедрения и апробации новых педагогических технологий, способствующих развитию образовательных систем в целом.

13. Создание единой централизованной системы выявления кадровых потребностей и ее внедрение в образовательных организациях региона.

Одним из факторов, влияющих на снижение качества образования, является кадровый дефицит. В настоящее время в региональной системе образования система выявления кадровых потребностей представлена единой формой сбора данных, которая заполняется дважды в год, а также статистическими отчетами. Разработанный механизм выявления и определения кадровых дефицитов не способен обеспечить оперативное определение актуальной ситуации в области кадровых дефицитов и принять эффективные управленческие решения, что актуализирует проблему создания гибкой системы выявления кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях за счет разработки и реализации стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и максимально эффективного использования их профессионального потенциала для достижения поставленных профессиональных задач.

Существующая система развития кадрового потенциала в образовательных организациях включает, как правило, обучение педагогов для формирования кадрового резерва, мероприятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовки, обучение управленческих команд, процедуру аттестации педагогических кадров. Можно отметить, что только в 10% общеобразовательных организаций выявлена институциональная стратегия кадровой политики, включающая механизмы поиска кадров, их адаптации, обучения и развития. Еще одной проблемой является формализация кадровой политики, направленная на

ликвидацию кадровых дефицитов без учета оптимальности и эффективности использования кадровых ресурсов организации. В сложившейся ситуации необходимой мерой является разработка и реализация единой стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников.

Сформулированный комплекс задач направлен на преодоление основных противоречий, определяющих направления модернизации региональной системы профессионального развития педагогических работников.

Методологической основой создания Системы являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами системы;
- лично ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника как субъекта непрерывного образования;
- герменевтический подход, ориентированный на проблему выработки личностных смыслов, формирование отношения к ценностным аспектам педагогической деятельности;
- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников Системы и персональной траекторией профессионального развития педагога и управленческих кадров.

Принципы, лежащие в основе построения Системы:

- соответствия деятельности Системы приоритетным задачам в сфере развития образования;
- совместного планирования и принятия решений на региональном, муниципальном и институциональном уровнях, т.е. постановка задач и их выполнение на основе согласования единого плана работ, оптимального и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;
- ориентации на профессиональные дефициты и оперативного реагирования на запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;
- активного сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающего синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- взаимной ответственности и доверия, предполагающего принятие решений между методическими службами на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;
- координации и интеграции деятельности методических служб разного уровня.

Структура Системы

В состав Системы входят следующие управляющие структуры и субъекты научно-методической деятельности на региональном, муниципальном и институциональном уровнях:

1. Региональный уровень

Департамент Смоленской области по образованию и науке (далее – Департамент) обеспечивает создание и координацию региональной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; обеспечивает нормативные, организационные и при необходимости финансовые условия для организации сетевого взаимодействия субъектов научно-методической деятельности, систематического использования инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование» для повышения профессионального мастерства педагогических работников; обеспечивает реализацию стратегических целей и задач развития региональной Системы в соответствии с приоритетными направлениями государственной образовательной политики; контролирует соблюдение единых принципов организации и планирования работы в рамках Системы; принимает управленческие решения по вопросам развития Системы.

ГАУ ДПО СОИРО выполняет научно-методическое сопровождение, поддержку и координацию методической деятельности на уровне методических служб регионального, муниципального, институционального уровней, общественно-профессиональных объединений, повышение квалификации и профессиональную переподготовку педагогических и руководящих кадров.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) выступает координаторами региональной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; обеспечивает диагностику профессиональных дефицитов педагогических работников; обеспечивает сопровождение индивидуальных траекторий развития педагогических работников; способствует внедрению в процесс профессионального развития педагогических работников программ формирования компетенций; обеспечивает разработку различных форм адресной поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет и в первые три года работы, создание условий для овладения навыками использования современных цифровых технологий, внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания.

Образовательные организации высшего образования, имеющие соответствующую лицензию по направлению подготовки «Образование и педагогические науки», обеспечивают подготовку педагогических кадров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, способствуют реализации кадровой политики в области образования, в том числе с учетом запросов работодателей, обеспечивают мероприятия, направленные на дальнейший карьерный рост, повышение квалификации и профессиональную переподготовку педагогических работников на основе результатов диагностики профессиональных

дефицитов; проводят фундаментальные и прикладные исследования в области образования с учетом регионального контекста, обеспечивают трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования.

Профессиональные образовательные организации, имеющие соответствующую лицензию по направлению подготовки «Образование и педагогические науки», обеспечивают подготовку педагогических кадров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, способствуют реализации кадровой политики в области образования, в том числе с учетом запросов работодателей, обеспечивают мероприятия, направленные на дальнейший карьерный рост, повышение квалификации и профессиональную переподготовку педагогических работников.

Региональное учебно-методическое объединение, областные методические объединения участвуют в разработке программ повышения квалификации и переподготовки педагогических работников и управленческих кадров; осуществляют планирование и реализацию работ, связанных с реализацией концепций предметных областей, компенсацией профессиональных дефицитов педагогов за счет разных форматов взаимодействия (консультации, вебинары/семинары, фестивали, общественные обсуждения, сетевые сообщества и другие формы), способствуют развитию мотивации педагога к участию в конкурсном движении, аттестационных и иных профессионально значимых мероприятиях.

Образовательные организации – «региональные инновационные площадки» отвечают за разработку, апробацию и внедрение в практику системных инноваций, отвечающим федеральным и региональным приоритетам развития образования и способствуют повышению его качества

Профессиональные объединения, ассоциации и сообщества (ассоциация учителей сельских школ, ассоциация молодых учителей, профессиональные ассоциации учителей-предметников) – организованные на добровольных началах группы специалистов, которые в формате регулярного взаимодействия осуществляют обмен опытом, поиск более эффективных подходов к решению методических проблем или узконаправленных задач, характерных для данного сообщества, осуществляют методическую поддержку педагогических работников на местах, создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному самосовершенствованию, участвуют в экспертизе инновационного содержания, лучших практик, их внедрении и распространении, реализуют программы наставничества.

2. Муниципальный уровень

Комитеты по образованию муниципальных образований региона осуществляют общую координацию методической работы на уровне муниципалитета, проводят обобщенный анализ типичных методических затруднений педагогов (на основе профессиональных запросов образовательной организации, анализа данных по итогам сдачи учащимися ГИА, анализа иных данных по формам статистической отчетности), обеспечивают организационное сопровождение деятельности муниципальных методических структур, оказывающих методическую

помощь педагогам или отдельно взятым общеобразовательным организациям в решении профессиональных затруднений.

Муниципальные методические службы в структуре муниципального органа управления образованием, или как самостоятельные объединения обеспечивают координацию методической работы на муниципальном уровне за счет адресной методической поддержки педагогических работников, консультативной поддержки руководителей образовательных организаций, координации методической деятельности муниципальных методических объединений, выявления, обобщения и распространения лучшего методического опыта, содействия в организации инновационной деятельности педагогических коллективов.

Муниципальные образовательные центры оказывают комплексную методическую поддержку общеобразовательным организациям с низкими и необъективными результатами обучения, включая проведение диагностических процедур, оказание адресной помощи школам по вопросам повышения качества образования, проведение специализированных обучающих и методических мероприятий для руководителей организаций и педагогических коллективов, осуществление анализа и обобщения позитивного опыта деятельности школ в сфере работы с разными категориями детей с особыми образовательными потребностями, организацию сетевого взаимодействия между школами.

Муниципальные методические объединения как коллегиальный субъект муниципальной системы образования обеспечивают создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов, проведение методической, исследовательской и аналитической деятельности по одной или нескольким предметным областям, способствуют формированию готовности педагогических работников к принятию нового, мотивации к непрерывному профессиональному развитию, в том числе за счет социального партнерства, ориентированы на повышение качества образования в муниципальной системе.

3. Институциональный уровень

Школьные методические службы обеспечивают повышение уровня профессионального мастерства педагогов различных категорий, а также содействуют научно-методическому обеспечению условий работы педагогов и всего образовательного учреждения в режиме развития.

Школьное методическое объединение выступает как коллегиальный орган, способствующий повышению профессиональной мотивации, методической культуры учителей и развитию их творческого потенциала с учетом основных приоритетов развития системы образования и специфики деятельности образовательной организации.

Классы психолого-педагогической направленности обеспечивают формирование у обучающихся комплексного представления о педагогической профессии, отношения к учителю как профессионалу, способствуют ориентированию учащихся в системе ценностей, которые отражают специфику педагогической деятельности, обеспечивают развитие профессиональных интересов,

профессиональное самоопределение, соотнесение собственных возможностей, особенностей с представлениями о профессии педагога.

Преимственность научно-методического сопровождения, реализуемого на разных уровнях, обеспечивается единством целей и задач Системы. Такой подход позволяет более качественно осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников.

Таким образом, путем создания и развития Системы будет реализовано полноценное и современное методическое обеспечение образовательного процесса и внедрение актуального методического инструментария в педагогическую практику, в том числе через повышение квалификации и профессиональное развитие педагогических работников с использованием стажировок, ресурсов профессиональных сообществ для «горизонтального обучения», организацию других образовательных активностей.

IV. Основные направления деятельности на региональном, муниципальном и институциональном уровнях

Основные направления деятельности на региональном уровне:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников разных целевых групп;
- формирование индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе комплексной диагностики профессиональных компетенций;
- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- обеспечение педагогических работников актуальными методическими рекомендациями, материалами;
- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования, в том числе о направлениях и содержании национального проекта «Образование»;
- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций по УГС «Образование и педагогические науки»;
- организация профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций высшего образования, среднего профессионального образования);
- информирование педагогической общественности о возможностях профессионального развития, создаваемых на региональном уровне;
- создание и поддержка разветвленной сети специалистов, осуществляющих деятельность по тьюторскому сопровождению прохождения педагогическими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов;
- сопровождение деятельности региональных инновационных площадок.

Основные направления деятельности на муниципальном и институциональном уровнях:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

V. Управление региональной системой профессионального роста педагогических работников, нормативное обеспечение ее деятельности и основные показатели эффективности

Субъектами управления Системы являются:

Департамент Смоленской области по образованию и науке – постановка стратегических целей и задач развития Системы, контроль за соблюдением единых принципов организации и планирования работы в рамках Системы, принятие управленческих решений.

Координационный совет по развитию кадрового потенциала региональной системы образования – постоянно действующий коллегиальный, совещательный и консультативный орган, содействующий организации взаимодействия и координации деятельности по общим вопросам обеспечения процессов развития кадрового потенциала системы образования Смоленской области; обеспечивает рассмотрение вопросов эффективности реализации Концепции и выработку адресных рекомендаций для принятия управленческих решений.

ГАУ ДПО СОИРО, ЦНППМ во взаимодействии с другими региональными субъектами научно-методической деятельности – координация региональной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, организационно-методическое обеспечение реализации плана мероприятий («дорожной карты») в соответствии со стратегическими целями и задачами.

Комитеты по образованию муниципальных образований региона – общая координация работы на уровне муниципалитета, организационное сопровождение деятельности муниципальных методических структур, оказывающих методическую помощь педагогам или отдельно взятым общеобразовательным организациям в решении профессиональных затруднений.

Нормативное обеспечение Системы

Для нормативного обеспечения деятельности должны быть разработаны и утверждены распорядительным актом регионального исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственное управление в сфере образования, следующие документы:

дорожная карта (комплекс мер) по созданию и развитию региональной (при необходимости – муниципальной) системы профессионального роста педагогических работников;

планы проведения региональных (муниципальных) мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогических работников в соответствии с задачами Системы;

регламент сетевого взаимодействия субъектов методической деятельности, а также использования инфраструктуры, созданной в регионе, в рамках национального проекта «Образование»;

иные документы и материалы, необходимые для организации научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе в части финансового и организационного обеспечения данной деятельности.

Разработка и утверждение документов осуществляется в сроки, устанавливаемые Департаментом Смоленской области по образованию и науке, Министерством просвещения Российской Федерации.

Основные показатели эффективности:

1. Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогов региона (к 2024 году – не менее 25%).

2. Доля педагогов, охваченных адресными программами повышения квалификации (к 2024 году – не менее 20%).

3. Доля педагогов, повышающих профессиональное мастерство по индивидуальным траекториям профессионального развития (к 2024 году – не менее 20%).

4. Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по ДПП педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших переподготовку (не менее 50%).

5. Доля педагогов, привлекаемых к общественно-профессиональной экспертизе от общего числа педагогов (не менее 10% к 2024 году).

6. Доля ДПП, содержащих отдельный модуль профилактики профессионального выгорания (не менее 20 % от общего количества ДПП ПК к 2024 году).

7. Доля педагогов, вошедших в профессиональный методический актив по результатам независимой диагностики от общего числа педагогических работников (не менее 15 % к 2024 году).

8. Динамика количества педагогов, привлекаемых для работы в ЦНППМ.

9. Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках Системы от общего числа молодых педагогов (не менее 30 % к 2024 году).

10. Доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества (не менее 10% к 2024 году).

11. Доля педагогов, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников (не менее 10% к 2024 году).

12. Доля педагогов, включенных в сетевые профессиональные сообщества, от общего числа педагогов (не менее 15% к 2024 году).

13. Динамика количества методических объединений и профессиональных сообществ.

14. Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами (не менее 90%).

15. Доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, от общего количества педагогов (не менее 75%).

16. Доля ДПП ПК и ПП, размещенных в федеральном реестре ДПП, от общего количества ДПП (не менее 15% к 2024 году).