



**управление образования
администрации муниципального образования –
Шиловский муниципальный район
Рязанской области**

ПРИКАЗ

от 30.12.2021 № 278

Об утверждении Концепции совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования - Шиловский муниципальный район Рязанской области

В целях формирования аналитической основы для принятия управленческих решений по совершенствованию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования — Шиловский муниципальный район Рязанской области ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Концепцию совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области (далее – Концепция).

2. ИМС МКУ «ЦОД УО МОУ» (Кузьмина О.А.), руководителям муниципальных образовательных организаций организовать работу по реализации Концепции, а также разработать учрежденческие планы мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников района.

3. Начальнику сектора дошкольного и общего образования управления образования (Серякова М.А.) довести настоящий приказ до руководителей образовательных организаций Шиловского муниципального района.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник
управления образования



Н.А.Чиенёва

Утверждена приказом от 30.12.2021
№ 278 по управлению образования
администрации муниципального
образования – Шиловской
муниципальный район Рязанской
области

КОНЦЕПЦИЯ

совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования - Шиловский муниципальный район Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящая Концепция совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования — Шиловский муниципальный район Рязанской области (далее Концепция) разработана в целях реализации государственной образовательной политики в муниципалитете.

1.2. Концепция разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 144), Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499, «Квалификационными характеристиками должностей работников образования», утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761, приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования),(воспитатель, учитель)», концепцией совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Рязанской области, утвержденной министерством образования и молодежной политики Рязанской области 31 мая 2021 года.

2. Цели и основные задачи системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципалитета

2.1. Целью системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования — Шиловский муниципальный район Рязанской области является повышение качества образования в муниципалитете в соответствии с Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных

материалов аттестации педагогов, входного, текущего и итогового тестирования обучающихся.

Это позволяет обеспечить адресную работу с педагогами, реализовать в системе повышения квалификации индивидуальные образовательные маршруты, направленные на устранение выявленных пробелов.

2.2.2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников.

Анализ участия педагогов муниципалитета в уровневой оценке компетенции учителей русского языка и математики, проведенный в регионе, а также апробация модели использования единых федеральных оценочных материалов при оценке предметных и методических компетенций учителей, осуществляющих образовательную деятельность по учебным предметам «Физика», «Химия», «Биология», «Астрономия» выявил наличие у значительного числа педагогов таких дефицитов, как методическая и предметная компетенции.

Наличие дефицитов предметных компетенций необходимо учитывать при направлении на курсы повышения квалификации, анализировать предлагаемые дополнительные профессиональные программы с учетом выявляемых дефицитов предметных компетенций, повышая тем самым актуальность и практическую ценность обучения.

Наиболее эффективной моделью повышения квалификации является реализация индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогов. В этой модели в полной мере решается вопрос оказания конкретной адресной методической помощи работникам образования.

На решение данной задачи в системе ДПО ориентирует и концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, в которой одним из приоритетных направлений обозначено формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций.

Данная форма повышения квалификации является наиболее перспективной и востребованной, хотя и предполагает решение целого ряда организационных задач. Одна из них - необходимость автоматизации процесса диагностики профессиональных дефицитов большого числа педагогов и построение для них индивидуальных образовательных маршрутов на основе банка имеющихся дополнительных профессиональных программ и отдельных модулей. Решением данной задачи может быть использование в муниципалитете соответствующей региональной информационной системы.

В настоящее время адресное повышение квалификации осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию персонифицированного обучения.

Однако, модель построения и реализации индивидуальных образовательных маршрутов выстроена не до конца и требует дальнейшей оптимизации и автоматизации.

2.2.6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

Кадровое обеспечение — один из важных факторов успешного выполнения миссии образовательной организации. Регулярное изучение кадровых потребностей на уровне образовательной организации, муниципалитета и своевременная подготовка (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) педагогических кадров соответствующей квалификации — приоритетное направление деятельности управленческих команд.

В целях выявления кадровых потребностей на всех уровнях (школьном, муниципальном) следует регулярно собирать информацию о кадровом потенциале образовательных организаций, о наличии вакансий, активно сотрудничать со службой занятости, проводить профориентацию, планировать и осуществлять повышение квалификации и профессиональную переподготовку по востребованным педагогическим специальностям.

2.2.7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Одним из приоритетных направлений в решении задачи профессионального развития работников образования является создание муниципальной системы научно - методического сопровождения педагогов, без которой значительная часть учителей не сможет в полной мере осуществлять подготовку учащихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, эффективно использовать в своей практике современные технологии обучения и воспитания, дифференцированный подход к обучающимся на основе анализа их индивидуальных затруднений, обеспечить повышение качества образования.

Данную работу следует проводить по следующим основным направлениям:

- формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;
- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами;
- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;
- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;
- организация профессиональных стажировок;
- руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

Это важное направление работы должно осуществляться в разных формах: курсы повышения квалификации, семинары, вебинары, научно-практические конференции, форумы, стажировки, консультации, реализация образовательных проектов, организация инновационной деятельности,

Основные функции оператора по сбору и обработке информации возлагаются на муниципальную методическую службу, в задачи которой входит разработка и направление запросов в соответствующие образовательные организации, обобщение и анализ поступивших данных, представление аналитических материалов в управление образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области и министерство образования и молодежной политики Рязанской области, размещение ее на сайте муниципального образования — Шиловский муниципальный район Рязанской области и ОГБУ ДПО «РИРО» в разделе «Управление качеством образования».

3.1. Методы сбора информации

В рамках реализации Концепции необходима обработка большого массива данных о педагогических работниках муниципалитета, выявленных профессиональных дефицитах, об их участии в курсах повышения квалификации, стажировках, обучении по индивидуальным образовательным маршрутам и других формах адресной помощи учителю.

Методы сбора данной информации включают в себя:

- сбор данных от образовательных организаций муниципалитета;
- изучение информации, представленной на сайтах образовательных организаций;

изучение данных об участии педагогов в деятельности Учительской ассоциации клубов Рязанской области (<http://www.predmetclub62.ru>), сообществ учителей - предметников Рязанской области (<http://www.predmet62.pф>) портале «Успех руководителя образовательной организации» (<http://www.director62.ru>);

- сбор данных о предлагаемых дополнительных профессиональных программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, отдельных модулях и разделах на сайтах организаций системы ДПО;

- перспективным является участие муниципалитета в создаваемой информационной экосистеме «ЦНППМ62» (<http://ЦНППМ62.pф>).

3.2. Методы обработки информации

Методы обработки информации включают в себя:

- анализ данных, поступивших от образовательных организаций муниципалитета;

- анализ информации, представленной на сайтах образовательных организаций муниципалитета;

- анализ данных, представленных на информационных ресурсах Учительской ассоциации предметных клубов Рязанской области, сообществ учителей - предметников Рязанской области, портале «Успех руководителя образовательной организации»;

- сведение полученных данных в общую форму.