



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И СПОРТА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

П Р И К А З

ПЕТРОЗАВОДСК

23 июня 2021 год

№ 755

Об утверждении Концепции обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Карелия

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 функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», пункта 2 протокола заседания рабочей группы Министерства образования и спорта Республики Карелия по обсуждению критериев методики оценки региональных управленческих механизмов Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 23 марта 2021 года,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Концепцию обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Карелия согласно приложению.
2. Определить государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Карельский институт развития образования» региональным координатором реализации Концепции по обеспечению профессионального развития педагогических работников Республики Карелия.
3. Признать утратившим силу приказ Министерства образования и спорта Республики Карелия от 15 апреля 2021 года № 401 «Об утверждении Концепции обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Карелия».
4. Контроль за выполнением приказа возложить на Первого заместителя Министра образования и спорта Республики Карелия Ж.Л. Петрову.

Министр

Р.Г. Голубев

Концепция обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Карелия

1. Общие положения

Настоящая Концепция обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Карелия (далее - Концепция) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, переподготовки педагогических работников Республики Карелия, 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 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

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

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

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

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных;

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

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

Закон Республики Карелия от 20 декабря 2013 года № 1755-ЗРК «Об образовании»;

постановление Правительства Республики Карелия от 20 июня 2014 года №196-П «Об утверждении государственной программы Республики Карелия «Развитие образования».

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 Республики Карелия, 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 Республики Карелия, в частности: методических, технологических, исследовательских, проектных, предметных, коррекционно-развивающих, ИКТ- компетенций;

о профессиональных дефицитах педагогических работников образовательных организаций Республики Карелия 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 цели. 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 Республики Карелия (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 Республики Карелия;

разработка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов выявления профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных организаций Республики Карелия.

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. Данная ситуация усугубляется климатическими особенностями региона, значительная часть образовательных учреждений которого расположена в местностях, приравненных к Крайнему северу. 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 Республики Карелия, 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 «Педагогический вестник Карелии» и

динамике вышеуказанных показателей;

привлечение педагогических работников в региональный методический актив, для работы в центры 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 Республике Карелия 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 Республики Карелия,

о прогнозируемой потребности государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Республики Карелия 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 не постоянная, 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 Республики Карелия; 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 Республики Карелия, 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 Республики Карелия, 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 цели:

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 Республики Карелия, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам;

о программах профессиональной переподготовки, предлагаемых образовательными организациями Республики Карелия, в разрезе должностей работников образования и по уровням образования;

о количестве работников общего образования, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам и программам профессиональной переподготовки (по уровням образования, в разрезе должностей) 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 Республики Карелия, 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 Республики Карелия;

увеличению числа и расширению тематики семинаров, вебинаров по развитию наставничества в Республике Карелия;

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 Республики Карелия, 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;

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 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 Республике Карелия.

3. Механизмы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Ежегодно государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Карельский институт развития образования» (далее - ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования»), региональным координатором реализации Концепции, осуществляется мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников и выявляются 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 ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования», обеспечивающий, в рамках реализации государственного задания, повышение квалификации и профессиональную переподготовку руководителей и педагогических кадров.

Ежегодно ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития 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 ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития 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 педагогов, обученных по скорректированным дополнительным профессиональным образовательным программам в разрезе должностей работников общего образования;

число педагогов, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку в образовательных организациях дополнительного профессионального образования Республики Карелия;

число курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, содержание которых сформировано на основе изучения профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций Республики Карелия;

число педагогических работников, обученных на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, содержание которых сформировано на основе изучения профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций Республики Карелия;

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, ед.;

списочная численность работников на отчетную дату, чел.;

число вакантных должностей, ед.;

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 Республики Карелия, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам;

число дополнительных профессиональных образовательных программ педагогической направленности, предлагаемых образовательными организациями Республики Карелия;

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 Республики Карелия, 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:

количество семинаров, вебинаров, конференций с участием педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

доля педагогических работников, школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших квалификацию по вопросам повышения качества образования, от общего количества педагогов соответствующих школ;

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 Республики Карелия с целью выявления профессиональных дефицитов;

запросы в органы управления образованием, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации Республики Карелия, 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 Республики Карелия.

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 Республики Карелия 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, в том числе единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ);

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 Республики Карелия, 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 Республики Карелия;

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 Республики Карелия 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 федерального проекта «Учитель будущего»; сопровождения и поддержки молодых педагогов;

2 этап (2022-2024 гг.) – диссеминация эффективной модели системы профессионального и личностного совершенствования работников Республики Карелия 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 федерального проекта «Учитель будущего»; 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.