



АДМИНИСТРАЦИЯ  
ВАНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

2012.2021 № 453/1  
рп. Ванино

Об утверждении концепции  
совершенствования системы  
обеспечения профессионального  
развития педагогических работников  
Ванинского муниципального района

В целях реализации Регионального комплекса мер по развитию кадрового ресурса отрасли «Образование» в Хабаровском крае (Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края № 1552 от 03.12.2021) в целях реализации государственной образовательной политики в муниципалитете для обеспечения достижения целей национального проекта "Образование"

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить концепцию совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ванинского муниципального района Хабаровского края на 2021-2025
2. МКУ «ИМЦРО» (директор Леонтьева Е.А.) провести мониторинг показателей и анализ результатов мониторинга.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования

М.Л. Голованов

## **КОНЦЕПЦИЯ**

совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников  
Ванинского муниципального района Хабаровского края на 2021-2025 годы

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящая Концепция совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ванинского муниципального района Хабаровского края (далее Концепция) разработана в соответствии с **Региональным комплексом мер** (далее Комплекс мер) по развитию кадрового ресурса отрасли «Образование» в Хабаровском крае (Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края № 1552 от 03.12.2021) в целях реализации государственной образовательной политики в муниципалитете для обеспечения достижения целей национального проекта "Образование", создания единого образовательного пространства развития педагогического образования за счет интеграции взаимодействия муниципальных образовательных организаций с Министерством образования и науки Хабаровского края, краевым институтом развития образования; во исполнение Поручения заместителя Председателя Правительства Российской Федерации от 19 мая 2021 г. № ТГ-П8-6406 по реализации мероприятий, предусмотренных Комплексом мер, направленных на повышение статуса учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно-коммуникационной сети "Интернет", кино- и видеопродукции, которые способствуют популяризации профессии учителя.

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

2.1. Целью системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ванинского муниципального района является повышение качества образования в муниципалитете в соответствии с Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.» и совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников региона.

#### **2.2. Основные задачи:**

- выявлять профессиональные дефициты педагогических работников;
- совершенствовать предметные компетенции педагогических работников;
- осуществлять построение непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществлять поддержку молодых педагогов и реализацию программ

наставничества педагогических работников;

- осуществлять поддержку методических объединений и профессиональных сообществ;
- осуществлять организацию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ);
- выявлять кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета; осуществлять формирование методического актива;
- осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников;
- способствовать развитию цифровой образовательной среды профессионального образования педагогических работников.

### 2.2.1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Проведенный мониторинг курсовой подготовки в школах муниципалитета позволил выявить некоторые недостатки в повышении квалификации работников образования: меньше половины педагогов прошли обучение в ХКИРО, а значительная часть учителей повышали квалификацию в коммерческих, зачастую иногородних, образовательных центрах в дистанционной форме по краткосрочным (16-36 часов) дополнительным профессиональным программам. Такое повышение квалификации характеризуется отсутствием системности, низким уровнем квалификации преподавателей, не учитывает ни типовые проблемы учителей, характерные для муниципалитета и не восполняет профессиональные дефициты педагогов.

В то же время, в соответствии с утвержденной 23 октября 2020 года на коллегии Минпросвещения России концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников одной из важнейших задач системы ДПО является повышение квалификации учителей и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов.

В настоящее время важным этапом является работа по выявлению профессиональных дефицитов педагогов на основе анализа результатов государственной итоговой аттестации обучающихся, всероссийских проверочных работ, национальных и международных исследований качества образования, исследований профессиональных компетенций педагогов, 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 в

2020-21 году, 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.

2.2.3. Поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников.

Как показывает практика, выпускникам педагогических вузов, молодым педагогам, лицам, прошедшим профессиональную переподготовку, сложно быстро адаптироваться к условиям современной школы. Решить задачу их полноценного включения в образовательный процесс, помочь самореализоваться призвана система поддержки и наставничества.

Именно наставничество обеспечивает реальную адресную помощь и реализацию индивидуального подхода к профессиональному развитию педагогов, поскольку поддержка и сопровождение осуществляется ведущими специалистами

по предмету.

Наставничество, в том числе и в отношении молодых педагогов, должно быть целесообразным, то есть формулироваться исходя из выявленных профессиональных дефицитов.

#### 2.2.4. Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ

Для повышения эффективности деятельности методических объединений и профессиональных сообществ необходим анализ их работы, привлечение широкой педагогической общественности, информирование педагогов о результатах работы объединений.

С этой целью следует активно использовать средства информационных технологий, в том числе создание сайтов и порталов профессиональных сообществ и объединений, осуществление трансляции заседаний, тиражирование выработанных ими рекомендаций, внедрение апробированных эффективных практик в образовательный процесс.

#### 2.2.5. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ)

В последние годы одним из важных факторов профессионального развития педагогов стало активное взаимодействие работников образования, в том числе сетевое взаимодействие.

Опыт работы созданных в регионе клубов учителей-предметников, «Учительской ассоциации предметных клубов Рязанской области», общественно-профессиональных сетевых объединений, методических объединений школьного, муниципального и регионального уровней продемонстрировал их эффективное участие в работе по анализу результатов разнообразных оценочных процедур, выявлению профессиональных дефицитов и проблемных полей в деятельности учителей, экспертизе дополнительных профессиональных программ, разработке рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса. При этом значительно вырос методический уровень и самих объединений, и входящих в них педагогов.

Активная работа общественных объединений педагогов на основе разработанных и утвержденных дорожных карт должна способствовать их профессиональному развитию, формированию и тиражированию эффективных практик, изучению и обобщению инновационного опыта, повышению качества образования в муниципалитете.

#### 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, подготовка и тиражирование, в том числе в цифровом виде, учебных пособий, методических рекомендаций, материалов с обобщением опыта и так далее с использованием как формального, так и неформального взаимодействия.

### 3. Муниципальные показатели

В целях эффективного участия Ванинского муниципального района в реализации Комплекса мер в муниципалитете определены следующие муниципальные показатели:

- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета и обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами;

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации и переподготовку по дополнительным профессиональным программам различного объема, от общего числа педагогов муниципалитета;

- доля педагогов, в том числе молодых учителей, участвующих в реализации

уровней наставнической деятельности «Учитель - учитель» от общего числа педагогических работников;

- количество наставников;
- количество наставляемых;
- по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов:
  - доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа, прошедших обучение в ХКИРО;
  - доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников муниципалитета, прошедших обучение;
  - по повышению профессионального мастерства педагогических работников:
    - доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации в ХКИРО;
    - доля педагогических работников, охваченных адресными программами, от общего числа прошедших повышение квалификации;
    - по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:
      - по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне:
        - количество сетевых профессиональных сообществ педагогов;
        - количество методических объединений педагогов различного уровня;

### **3. Мониторинг показателей**

Реализация Концепции предполагает проведение мониторинга по показателям, приведенным в разделе 2 и согласно целевым показателям Комплекса мер, утвержденного Министерством образования и науки Хабаровского края.

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 Ванинского муниципального района.