



ФИОКО

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ
ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Методические рекомендации по развитию механизмов управления качеством образования (проект)

2.2. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников

Содержание

1 Система обеспечения профессионального развития педагогических работников. ..	4
1.1 Актуальные направления совершенствования региональных систем обеспечения профессионального развития педагогических работников.....	4
1.2 Треки (траектории) развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников	5
1.3 Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников.....	7
1.4 Устранение дефицита педагогических кадров.....	9
1.5 Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	10

Обозначения и сокращения

ОО	Образовательная организация
ФГОС	Федеральный государственный образовательный стандарт
ЦНППМ	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников
ДПП	Дополнительная профессиональная программа
ЦОС	Цифровая образовательная среда
ГИА	Государственная итоговая аттестация
НИКО	Национальное исследование качества образования

1 Система обеспечения профессионального развития педагогических работников

1.1 Актуальные направления совершенствования региональных систем обеспечения профессионального развития педагогических работников

Актуальные направления совершенствования региональных систем обеспечения профессионального развития педагогических работников определены федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование» и направлены на формирование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров¹.

Для достижения целей федерального проекта в соответствии с методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров² в регионах создаются центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ).

Создание ЦНППМ в рамках реализации национального проекта «Образование» ориентирует их на главный приоритет в деятельности: формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования в каждом субъекте Российской Федерации, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

При этом для организации индивидуальной (групповой) работы с педагогическими работниками вводятся следующие должности:

Куратор индивидуальных маршрутов (куратор) – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМ, оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим работникам в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов; владеющий знаниями о современных педагогических технологиях, методах, методиках и приемах преподавания учебных предметов, формирования метапредметных компетенций у обучающихся; владеющий навыками формирования и использования системы методического обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по направлениям деятельности ЦНППМ.

Тьютор ЦНППМ – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМ, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ ДПП) при реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивающий

¹ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

² 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»

содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами индивидуальных маршрутов и авторами осваиваемых программ ДПП.

Таким образом, первое направление работы в рамках реализации системы профессионального развития педагогических работников – это повышение профессионального мастерства педагогических работников на основе индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных профессиональных дефицитов.

Еще одна функция ЦНППМ – это информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли, а также предоставление возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ.

Не теряет свою актуальность проблема, связанная с дефицитом педагогических кадров в образовательных организациях регионов. Способствовать решению этой проблемы может комплекс мер, разработанный в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий цели по выявлению кадровых потребностей в ОО региона; развитию кадрового потенциала в образовательных организациях; осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; поддержке молодых педагогов и/или реализации программ наставничества педагогических работников.

1.2 Треки (траектории) развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

В рамках региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников рассматриваются следующие треки:

- 1) плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- 2) устранение дефицита педагогических кадров;
- 3) повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Трек 1	Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников
Компонент УЦ	Позиции оценивания
Цели и задачи	<ul style="list-style-type: none"> – по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников; – по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников; – по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников; – по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов; – по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников
Показатели и мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> – по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников

	<ul style="list-style-type: none"> – по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов – по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами
<i>Анализ по всем показателям, выявление проблем</i>	
Мероприятия, меры, управленческие решения	<ul style="list-style-type: none"> – принятие мер по развитию «горизонтального обучения», наставничества и менторства; – принятие мер по вовлечению педагогов в экспертную деятельность; – проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников; – принятие мер, направленных на создание и функционирование центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников; – реализация мероприятий, направленных на обновление дополнительных профессиональных программ; – принятие мер по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников
<i>Анализ эффективности адресных мер в отношении поставленных задач и выявленных проблем</i>	
Трек 2	Устранение дефицита педагогических кадров
Компонент УЦ	Позиции оценивания
Цели и задачи	<ul style="list-style-type: none"> – по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона; – по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях; – по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; – по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников
Показатели и мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> – по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона; – по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; – по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников
<i>Анализ по всем показателям, выявление проблем</i>	
Мероприятия, меры, управленческие решения	<ul style="list-style-type: none"> – принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества; – принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях
<i>Анализ эффективности адресных мер в отношении поставленных задач и выявленных проблем</i>	

Трек 3	Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ
Компонент УЦ	Позиции оценивания
Цели и задачи	– по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ
Показатели и мониторинг	– по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ
<i>Анализ по всем показателям, выявление проблем</i>	
Мероприятия, меры, управленческие решения	– проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников – организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ
<i>Анализ эффективности адресных мер в отношении поставленных задач и выявленных проблем</i>	

1.3 Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников

Каждый педагогический работник имеет право на дополнительное образование, связанное с профессиональной деятельностью (минимум один раз в три года), в свою очередь плановое повышение профессионального мастерства педагогов будет эффективным только в том случае, если в регионе организована работа по выявлению профессиональных дефицитов и построению на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

При этом содержание ДПП может включать модули по совершенствованию предметных и методических компетенций педагогических работников, в том числе педагогов школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; по подготовке педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья и т.п. в целях профилактики профессионального выгорания.

Ещё одной актуальной задачей для регионов является создание региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства.

Пример

Цель/задача:

Формирование персональных траекторий непрерывного профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе дефицитов, выявленных независимой диагностикой профессиональных компетенций.

Разработка индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на совершенствование предметных компетенций педагогических работников.

Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов.

Формирование региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников.

Примеры показателей по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников:

– доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов);

– доля педагогов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ, организационно-управленческие)

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

– доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства

Примеры показателей по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами:

– доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов;

– доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов

Мероприятия, меры, управленческие решения:

Организация сетевого взаимодействия педагогов.

Развитие внутришкольной системы профессионального роста.

Вовлечение педагогов в экспертную деятельность (в качестве экспертов предметных комиссий по проверке заданий с развернутым ответом ГИА, НИКО; экспертов, привлекаемых в рамках федерального государственного контроля качества образования и пр.).

Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников.

Создание и функционирование центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Обновление дополнительных профессиональных программ с учетом потребностей региональной системы образования, например, разработка и реализация программ

повышения квалификации для педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

1.4 Устранение дефицита педагогических кадров

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях региона. Здесь показателями может выступать как обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами, так и наличие вакансий в образовательных организациях, сведения о молодых педагогах, педагогических работниках пенсионного возраста, учителей-совместителях.

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.

Пример

Цель/задача: Устранение кадрового дефицита в образовательных организациях региона за счет своевременного выявления кадровых потребностей в ОО; развития кадрового потенциала в образовательных организациях; осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; привлечения молодых специалистов.

Примеры показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона:

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами;
- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов;
- доля ОО, в которых более 30% (или другое значение) учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием.

Примеры показателей по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

- доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки

Примеры показателей по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:

- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;
- доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив

Мероприятия, меры, управленческие решения:

Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования

Развитие системы наставничества, организация работы сообществ и «школ» молодых педагогов.

Реализация государственных и общественных проектов, направленных на привлечение педагогических кадров, например, «Учитель для России»³.

1.5 Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных 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.

Пример

Цель/задача: Организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

Формулировки цели и/или задач могут изменяться в зависимости от актуальности и содержания федеральных программ.

Примеры показателей:

– доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Мероприятия, меры, управленческие решения:

³ «Учитель для России» (<https://uchitel.ru/>) – это общественная программа, которая реализуется с 2015 года с целью обеспечить равенство образовательных возможностей для детей в разных регионах России. Программа предлагает альтернативный вход в профессию учителя для специалистов из разных сфер, а также обучение и поддержку участников в течение двух лет.

Программу реализует благотворительный фонд «Новый учитель» при стратегическом партнёрстве с ПАО Сбербанк России, благотворительным фондом Сбербанка «Вклад в будущее» и Институтом образования НИУ ВШЭ. В 2021/2022 учебном году программа работает в 95 школах восьми регионов России, в которых учителя проекта обучают более 30 тысяч детей.

Информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли.

Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ