

**КОНЦЕПЦИЯ**  
**развития системы профессионального и личностного совершенствования**  
**педагогических работников муниципального образования**  
**Успенский район**

**I. Общие положения**

Концепция развития системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников муниципального образования Успенский район является стратегическим документом по реализации основных положений регионального проекта «Учитель будущего».

В основу Концепции заложена интеграция учительского роста и профессионального развития педагогических кадров как направлений личностного развития педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

Разработка Концепции вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Основаниями для разработки концепции являются:  
Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;  
стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;  
федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование»;  
перечень поручений Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста.  
Федеральный проект «Учитель будущего», утвержденный Проектным комитетом по национальному проекту «Образование» (протокол №3 от 07.12.2018 года), аккумулирует систему государственных мер, направленных на поддержку российских педагогов.

Система профессионального и учительского роста основана на

профессиональном развитии педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта и предполагает модернизацию педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

**В рамках Концепции необходимо обеспечить реализацию следующих основных направлений:**

1. Персонифицированное повышение компетенций педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов:

развитие системы ДППО;

осуществление внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования;

совершенствование процедуры аттестации педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов с учетом потребностей региона;

развитие конкурентной среды в повышении квалификации педагогических работников.

2. Проведение мониторинговых исследований освоения программ дополнительного профессионального образования.

3. Стимулирование профессионального роста педагогов:

вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

вовлечение педагогов в конкурсную деятельность;

развитие профессиональных педагогических сообществ, в том числе Ассоциации молодых педагогов

осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов.

## **II. Реализация концепции:**

Реализация Концепции предусматривается в 2 этапа:

I-й этап – 2019-2021 годы – проектирование и апробация устойчивых моделей системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников муниципального образования Успенский район в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, введения новых моделей аттестации, независимой оценки квалификаций, сопровождения и поддержки молодых педагогов.

II-й этап – 2022-2024 годы – диссеминация эффективных моделей системы муниципального образования Успенский район в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, введения новых моделей

аттестации, независимой оценки квалификаций, сопровождения и поддержки молодых педагогов.

Для реализации настоящей Концепции формируется соответствующий План мероприятий.

### **III. Персонифицированное повышение компетенций педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов**

Персонифицированное повышение компетенций педагогов основано на развитии дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДППО).

Развитие ДППО в муниципальном образовании Успенский район осуществляется с учетом актуальной ситуации с качеством образования, учитывающей анализдиагностики профессиональных дефицитов, структуру сети образовательных учреждений.

Основными направлениями развития региональной системы ДППО являются: стимулирование педагогических кадров 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 и др.);

организационно-правовое, кадровое и научно-методическое обеспечение персонифицированного повышения квалификации учителей с возможностью устранения профессиональных дефицитов четырех групп профессиональных компетенций учителя (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные) как ядра содержания программ повышения квалификации; обеспечение непрерывного характера развития профессионального мастерства педагогов в рамках профессиональных сообществ: ассоциации и клубы молодых педагогов, инновационная и проектная деятельность, конкурсная деятельность наставничество, самообразование, внутришкольные практики профессионального становления педагога.

Ключевой задачей ДППО является обеспечение непрерывного характера профессионального развития педагога.

Региональным координатором реализации выступает государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» (далее – ГБОУ ДПО ИРО).

Муниципальным координатором реализации выступает МКУ ДПО «Методический кабинет» муниципального образования Успенский район.

Ежегодно муниципальным координатором осуществляется мониторинг потребностей педагогов и выявляет приоритетные направления профессионального развития педагогических работников.

На основании результатов мониторинга ежегодно формируется перечень основных направлений и перспективных мероприятий развития системы повышения профессиональных компетенций педагогов муниципального образования Успенский район.

В целях отбора программ ДППО для реализации в муниципальном образовании Успенский район муниципальный координатор ежегодно осуществляет приём заявок образовательных организаций на участие в курсовой подготовке педагогов.

Реализация в муниципальном образовании Успенский район персонифицированной модели повышения компетенций педагогов осуществляется на базе следующих образовательных организаций:

ГБОУ ДПО Институт развития образования Краснодарского края (г.Краснодар).

Повышение квалификации педагогов организуется через муниципальные мероприятия:

- Семинары
- Сопещания
- Конференции
- Педагогические форумы
- Дискуссионные площадки
- Круглые столы
- Мастер-классы
- Фестивали мастерства
- Профессиональные конкурсы

Эффективность профессиональной деятельности педагога зависит от уровня сформированности его профессиональных компетенций и личностных качеств.

Оценка уровня владения профессиональными компетенциями педагога осуществляется по средствам аттестационных процедур.

По результатам аттестации формируется карта индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) как пространство профессионального развития педагога.

Содержание данных карт учитывается при разработке и реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на основе принципа дифференциации, в том числе проектирования в их структуре дифференцированных образовательных маршрутов педагогов.

Основные направления трансформирования ДППО:

1. Изменение методологических подходов к организации образовательного процесса на основе принципов деятельностного подхода, внедрение инновационных кредитно-модульной системы, методов и технологий обучения, ориентированных на интерактивный, имитационно-игровой образовательный процесс, существенное увеличение роли самостоятельной работы слушателей и изменение структуры учебной нагрузки преподавателей в сторону увеличения внеаудиторной нагрузки, обеспечение индивидуализации образовательных траекторий, получение слушателями практических компетенций, оцениваемых при выполнении деятельности в реальных условиях или максимально приближенных к ним.
2. Корректировка целей и результатов дополнительного профессионального педагогического образования под влиянием социокультурных изменений и рынков труда. Цели и результаты образования формулируются в терминах профессиональных компетенций и направлены на развитие опыта обучающегося взрослого и реализацию Национальной системы профессионального и учительского роста.
3. Корректировка статуса преподавателя. Статус преподавателя определяется изменением его функций и ролей от транслятора знаний к организатору-координатору учебно-познавательной и самообразовательной деятельности обучающегося по развитию профессиональных компетенций и разработчику методического обеспечения развития педагога на основе учебно-методических ресурсов нового поколения.
4. Корректировка статуса обучающегося взрослого, который берет на себя полную ответственность за собственное обучение и реализацию образовательного маршрута. Статус обучающегося определяется его субъектностью, самостоятельностью и активностью, что предполагает широкий выбор программ и модулей обучения и направленность на продуктивность.

5. Изменение статуса знаний и содержания образования, отраженного в образовательных программах деятельностного и поведенческого типов. В этом смысле образовательные программы выступают в качестве целостных «единиц» содержания образования. Каждая такая «единица» является законченным циклом деятельности, нацеленной на конкретные изменения умений, навыков и компетенций педагогов.

6. Изменение педагогических и образовательных технологий под влиянием процесса информатизации. Современные педагогические и образовательные технологии обеспечивают обучающемуся активную позицию.

7. Изменение системы оценивания, оценочной деятельности преподавателя и оценочной деятельности обучающегося. Оценочная деятельность преподавателя строится на основе компетентного подхода с учетом субъектности обучающегося взрослого, предполагает учебное проектирование и выбор обучающимся форм оценивания. Оценочная деятельность обучающегося предполагает само- и взаимооценивание, определение показателей и критериев оценивания, широкий выбор форм, темпа, средств оценивания как формируемых компетенций, так и образовательных достижений в целом.

#### **IV. Проведение мониторинговых исследований освоения программ дополнительного профессионального образования**

Целью мониторингового исследования в системе ДПО является диагностика социально-педагогической ситуации, социальная оценка качества ДПО и соответствия деятельности учреждения ДПО запросам и ожиданиям обучаемых. Вместе с тем ДПО – часть непрерывного образования личности, его содержание непосредственно связано с проблемами качества образования в целом.

Комплексный подход к измерению качества ДПО заключается в оценке степени соответствия федеральным государственным требованиям (образовательным стандартам) и потребностям заказчика.

Мониторинг качества ДПО обеспечивает не только оценку успешности обучения, но и получение регулярной информации о соответствии социально-педагогической ситуации, которая складывается в учреждении ДПО, социальным запросам, личностным потребностям обучающихся.

На основании мониторинга вырабатываются управленческие решения, направленные на наиболее полное удовлетворение требований социального заказа и социального запроса.

#### **Основные цели мониторинга:**

- диагностика, выявление проблем (по отношению к стандартам, социальному заказу и представлению об идеале);

- исследование закономерностей, выявление новых тенденций;
- прогнозирование, построение сценариев развития;
- рекомендации, управленческие решения (меры для выполнения стандартов или основания для их изменения).

В мониторинг включаются **показатели**

мониторинг	Метод сбора информации	периодичность	ответственный
по организации диагностики профессиональных дефицитов педагогов	Анкетный опрос	1 раз в год	МКУ ДПО «Методический кабинет»
по участию в конкурсах профессионального мастерства	Анализ эссе, проектных заданий	1 раз в год	МКУ ДПО «Методический кабинет»
По своевременности прохождения курсовой подготовки	Электронная система (АСУ.Сетевой город)	2 раза в год	МКУ ДПО «Методический кабинет»
По активности в системе наставничества	Анкетный опрос	1 раз в год	МКУ ДПО «Методический кабинет»

Система мониторинга качества встраивается в функционирующую образовательную систему муниципалитета и влияет на принятие управленческих решений:

- корректировка содержания, методов, технологий и условий мероприятий для педагогов;
- внедрения индивидуализации и персонификации обучения.

Таким образом, мониторинг качества образования становится важнейшим фактором развития образовательной системы.

При разработке анкеты муниципального мероприятия для педагогов принято решение, что следующие о включении в нее следующих блоков:

- оценка педагогом себя, своего прогресса, усвоенных знаний и технологий;
- оценка содержания, тематики курса;
- оценка уровня и методов проведения мероприятия;
- оценка системы отношений.

При заполнении анкеты на выходе курса не просто фиксируется оценка слушателями себя и курса, но проявляется и рефлексия, позволяющая направить респондента к дальнейшему самообразованию.

## **V. Стимулирование профессионального роста педагогов**

### **Основные направления:**

- разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников;
- модернизация конкурсов профессионального мастерства для педагогов;
- формирование различных траекторий карьерного роста для педагогических работников.

В рамках реализации указанных направлений в городе реализуются следующие мероприятия:

1. Создание «мобильного кадрового резерва» руководителей образовательных организаций. Работа в данном направлении открывает возможности эффективного выстраивания вертикального карьерного роста перспективных педагогов. А также позволяет обеспечивать преемственность в управлении образованием.
2. Привлечение в образовательные организации и поддержка молодых педагогов, развитие системы морального и материального стимулирования педагогических работников.
3. Повышение престижа педагогической профессии через поддержку и развитие конкурсного движения:
4. Поддержка профессиональных сообществ педагогов
- 5 Развитие взаимной системы наставничества сопровождения опытных педагогов над молодыми и наоборот
6. Профилактика профессионального выгорания педагогов.

## **VI. Ожидаемые эффекты и результаты от 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 ДППО, организации стажировок и программ «горизонтального обучения».



- Повышение мобильности, гибкости и открытости системы ДПО в конкурентной среде.
- Конструирование нового, актуального и востребованного содержания дополнительных профессиональных программ, прошедших внешнюю экспертизу и сертификацию.
- Технологические, организационные и образовательные инновации в реализации новой модели аттестации педагогов, независимой оценки квалификации, сопровождении и поддержки молодых педагогов.
- Обеспечение согласованности форм, подходов, моделей, реализуемых в системе подготовки, переподготовки, повышения квалификации и отбора и аттестации педагогических кадров.
- Обеспечение мониторинговой деятельности в системе ДПО, и ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений.
- Широкое внедрение сетевых форм повышения квалификации.
- Повышение качества общего образования и инновационного потенциала общества.