

СОГЛАСОВАНО:  
Директор МКУ ЦПО  
муниципального образования  
Динского района



С.Н. Богатов

УТВЕРЖДЕНО:  
Начальник методического отдела  
МКУ ЦПО муниципального  
образования Динского района  
С.Г. Рудкова

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

**Динской район**

## **I. Общие положения**

Концепция развития системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников муниципального образования Динской 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 района;

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, педагогов-психологов, классных руководителей, педагогов дополнительного образования;

осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов.

## **II. Реализация концепции:**

Реализация Концепции предусматривается в 2 этапа:

I- этап - 2021-2022 годы - проектирование и апробация устойчивых моделей системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников муниципального образования Динской район, выявление дефицитов профессиональной деятельности в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства, независимой оценки квалификаций, сопровождения и поддержки молодых педагогов.

II- й этап - 2022-2024 годы - диссеминация эффективных моделей системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников муниципального образования Динской район в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства, совершенствование внутреннего аудита образовательных организаций, сопровождения и поддержки молодых педагогов.

Для реализации настоящей Концепции формируется соответствующий План мероприятий.

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

Персонализированное повышение компетенций педагогов основано на развитии дополнительного профессионального педагогического образования (далее - ДППО).

Развитие ДППО в муниципальном образовании Динской район Краснодарского края осуществляется с учетом актуальной ситуации с качеством образования, учитывающей анализ диагностики профессиональных дефицитов, структуру сети образовательных организаций; создания условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников, в том числе для удовлетворения образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности.

Основными направлениями развития муниципальной системы ДППО являются:

организационно-правовое, кадровое и научно-методическое обеспечение персонализированного повышения квалификации педагогических работников 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, межмуниципальное взаимодействие.

Ключевой задачей ДППО является обеспечение непрерывного характера профессионального развития педагога, сделать обучение мобильным, дифференцированным и продуктивным.

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

Муниципальным координатором реализации выступает муниципальное казенное учреждение «Центр поддержки образования» муниципального образования Динской район.

Ежегодно муниципальным координатором (30 октября) 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 Динской район

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

Реализация в муниципальном образовании Динской район персонифицированной модели повышения квалификации и процедуры оценки предметных и методических компетенций педагогов осуществляется на базе следующих образовательных организаций:

-ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края (г. Краснодар);

-Центр непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ) педагогических работников (структурное подразделение ГБОУ ИРО КК);

-ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»;

-ГБУ Краснодарского края «Научно-методический центр» (ГБУКК НМЦ).

Основой обучения педагогических работников МО Динской район является условие для прохождения курсов повышения квалификации в организациях, имеющих соответствующую лицензию и входящих в федеральный реестр КПК.

Повышение квалификации педагогов организуется через муниципальные мероприятия:

- Семинары
- Сопещения
- Конференции

- 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 на основе оценки предметных и методических компетенций.

По результатам оценки 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 ЦПО МО Динской район
по организации диагностики профессионального выгорания педагогов	Интервью, фокус-группа	1 раз в год	МКУ ЦПО МО Динской район
по участию в конкурсах профессионального мастерства	Анализ эссе, проектных заданий	1 раз в год	МКУ ЦПО МО Динской район
по своевременности прохождения курсовой подготовки	Электронная система (АСУ. Сетевой город)	2 раза в год	МКУ ЦПО МО Динской район
по активности в системе наставничества	Анкетный опрос	1 раз в год	МКУ ЦПО МО Динской район

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 МО Динской район 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

5. 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 ДППО 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 ДППО, и ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений.

- Широкое внедрение сетевых форм повышения квалификации.

- Повышение качества общего образования и инновационного потенциала общества.