

Приложение к приказу
Министерства образования и науки
Республики Калмыкия
от «07» 06 2021 г. № 777

КОНЦЕПЦИЯ

Системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Калмыкия

- I. Общие положения
- II. Актуальность и обоснование создания Концепции
- III. Основные направления, приоритетные задачи и ожидаемые показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Калмыкия
- IV. Методы научно-методического обеспечения профессионального развития педагогических работников
- V. Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников
- VI. Анализ результатов мониторинга
- VII. Критерии оценки качества результатов
- VIII. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов

I. Общие положения

1.1. Настоящая Концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Калмыкия (далее – Концепция) представляет собой концептуальный документ, определяющий цель, основные направления, приоритетные задачи, и ожидаемые показатели развития региональной системы дополнительного профессионального педагогического образования Республики Калмыкия (далее – региональной системы ДППО РК) в соответствии с федеральными тенденциями и требованиями, направленными на повышение эффективности функционирования системы и совершенствование региональных механизмов управления качеством образования.

1.2. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников рассматривается на сегодняшний день актуальной составляющей развития региональной системы ДППО РК.

1.3. Нормативными основами для разработки Концепции выступают представленные ниже документы федерального и регионального уровней.

Федеральный:

- Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (с изменениями и дополнениями) (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642);

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей

руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с последующими изменениями и дополнениями);

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017 г. № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 мая 2018 г. № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования у детей и взрослых»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (с последующими изменениями);

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 ноября 2013 г. № 1244 «О внесении изменений в порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499»;

- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № АК-821/06 «О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей»;

- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 апреля 2015 г. ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по

реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»);

- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями-разъяснениями по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов»);

Региональный:

- Закон Республики Калмыкия от 15 декабря 2014 г. № 94-V-3 «Об образовании в Республике Калмыкия» (с изменениями на 28 июля 2020 г.);

- Постановление Правительства Республики Калмыкия от 27.12.2018 г. № 416-п;

- Приказ Минобрнауки РК от 22.07.2021 г. № 966 «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Калмыкия».

1.4 Концепция определяет основы:

основных направлений системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Калмыкия;

разработки дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников региональной системы ДПО РК;

развития кадрового потенциала в образовательных организациях Республики Калмыкия;

построения индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников Республики Калмыкия;

использования цифровой образовательной среды в профессиональном развитии педагогических работников Республики Калмыкия;

научно-методического сопровождения педагогических работников Республики Калмыкия;

вовлечения педагогических работников в работу методического актива региональной системы ДППО РК;

программ наставничества педагогических работников Республики Калмыкия;

деятельности профессиональных сообществ педагогических работников Республики Калмыкия;

организация сетевого взаимодействия педагогов Республики Калмыкия;

организация мониторинга качества повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников региональной системы ДППО РК.

1.5 Реализация Концепции основывается на следующих *принципах профессионального обучения* – непрерывность, личная ориентированность, свобода в выборе форм и методов обучения, открытость, прогностичность, интегративность, гибкость, динамичность.

1.6. В концепции используются следующие понятия:

повышение квалификации – вид дополнительного профессионального образования, цель которого – совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;

профессиональная переподготовка – вид дополнительного профессионального образования, цель которого – получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации;

профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых,

служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий);

профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

индивидуальный маршрут профессионального развития педагога – персональный путь педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций;

цифровая образовательная среда дополнительного профессионального педагогического образования – подсистема социокультурной среды, совокупность специально организованных условий для повышения квалификации педагогических работников, в которой инфраструктурный, содержательно-методический и коммуникационно-организационный компоненты функционируют на основе цифровых технологий;

методический актив – это экспертное сообщество учителей регионального уровня, обладающих высокой профессиональной компетентностью по предметам: русский язык, математика, физика, химия, биология, литература, история, обществознание, география; эксперты методического актива привлекаются к оценке предметных и методических компетенций учителей региона, а также в качестве тьюторов по методическому сопровождению учителей во время прохождения курсов по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки региональной системы ДППО;

наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции;

профессиональное педагогическое сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона, страны;

сетевое взаимодействие – это система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования; это способ деятельности по совместному использованию ресурсов;

качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы;

мониторинг качества образования – форма организации, сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогической системы, обеспечивающей непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозирование ее развития по важным образовательным аспектам на национальном, региональном и местном уровнях;

управленческие кадры – физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой

организацией, в том числе выполняют функции ее единоличного исполнительного органа. К управленческим кадрам относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.7. В концепции используются следующие сокращения:

РК – Республика Калмыкия

МОиН РК – Министерство образования и науки Республики Калмыкия

КРИПКРО – Калмыцкий республиканский институт повышения квалификации работников образования

ФИОКО – Федеральный институт оценки качества образования

ДПО – дополнительное профессиональное образование

ДППО – дополнительное профессиональное педагогическое образование

ПК – повышение квалификации

ПП – профессиональная переподготовка

ДПП ПК – дополнительная профессиональная программа повышения квалификации

ДПП ПП – дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки

ЦНППМ – центр непрерывного повышения педагогического мастерства.

1.8 Этапы реализации

Согласно Приказу № 93А от 13.05.2021 г. от БУ ДПО «КРИПКРО» «План мероприятий («дорожная карта») по реализации Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Калмыкия на 2021 – 2024 гг.» этап реализации январь 2021 г. – декабрь 2024 г и включает 3 периода:

I этап аналитико-проектировочный, 2021 г.

Анализ и оценка исходного состояния, разработка новых программ; формирование необходимой нормативно-правовой базы; обучение кадров; изучение инновационных управленческих технологий.

II этап реализации – 2022-2023 гг.

Реализация основных мероприятий, подведение итогов каждого года реализации, электронный мониторинг, текущий анализ промежуточных результатов, осмысление рисков, корректировка плана действий.

III этап аналитико-обобщающий – 2024 г.

Подведение итогов, соотношение фактического результата с предполагаемыми результатами; представление опыта реализации на разных уровнях; определение целей, задач и направлений стратегии дальнейшего развития.

1.9. Условия организации работ.

Бюджетные средства в рамках государственного задания и внебюджетные средства (из средств, приносящей доход деятельности).

II. Актуальность и предпосылки создания Концепции

Актуальность Концепции:

Профессиональное развитие педагогов рассматривается одним из основных направлений реализации национального проекта «Образование». Успех в достижении основных целей национального проекта (первая – обеспечение мировой конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций) напрямую зависит от компетенции учителя, его способности быстро повышать уровень своих знаний и умения эффективно использовать в подаче учебного материала реалии современного мира и возможности быстро развивающихся информационных технологий.

Обоснование Концепции:

Данная Концепция направлена на повышение качества регионального образования, на осуществление научно-методического сопровождения через систему профессионального развития педагогических работников:

- на устранение профессиональных дефицитов педагогических работников с дальнейшим построением индивидуальных образовательных маршрутов;

- на совершенствование предметных, методических компетенций педагогических работников, а также на повышение квалификации по приоритетным федеральным программам;

- на поддержку молодых педагогов, реализацию программ наставничества;

- на внедрение цифровой образовательной среды, сетевого взаимодействия в дополнительном профессиональном образовании педагогических работников;

- развитие кадрового потенциала через систему профессиональной переподготовки по ДПП педагогической направленности;

- на обучение, сопровождение управленческих команд образовательных организаций региона;

- на профилактику профессионального выгорания педагогических работников с целью сохранения кадров.

Анализ нормативно-правовой базы показал, что проблема обеспечения системы профессионального развития педагогических работников является на сегодняшний день актуальной в развитии региональной системы дополнительного профессионального педагогического образования Республики Калмыкия.

Также одной из причин создания Концепции стало проведение мониторинга региональных систем дополнительного профессионального педагогического образования, который выявил существенные недостатки в указанной системе регионов, в числе которых оказалась и Республика Калмыкия.

Для обоснования указанной Концепции определены следующие шаги:

1. Определены актуальность, цели Концепции и методы ее реализации.
2. Проведена предварительная работа (вводные мониторинги, семинары).
3. Обработка полученной информации. Выявление и устранение недостатков.
4. Начало реализации.

Профессиональное развитие педагогов в рамках национального проекта «Образование» рассматривается системным действием, которое подразумевает консолидированные действия как со стороны федеральных органов управления образованием, так и региональных. Мониторинг региональных систем дополнительного профессионального педагогического образования 2020 года выявил существенные недостатки в системах ДПО регионов, которые оказались актуальными и для Республики Калмыкия. В 2021 году на основании проведенного мониторинга Федеральным институтом оценки качества образования (ФИОКО) была разработана методика оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации, основная цель которой заключена в выявлении степени сформированности и эффективности функционирования региональных систем управления качеством образования. Также методика Оценки направлена на выявление проблемных зон в управлении качеством образования на региональном уровне с целью организации деятельности по их модернизации, на определение ориентиров для совершенствования муниципальных механизмов управления качеством образования. Использование методики помогло определить проблемные зоны и обозначить ориентиры основных направлений системы профессионального развития педагогических работников РК.

К основным проблемным зонам системы профессионального развития педагогов РК можно отнести незначительный перевес в сторону традиционных форм в организации профессионального развития педагогических работников и неохваченность основных направлений

профессионального развития педагогов региональными актами нормативно-правового сопровождения. Если использование традиционных форм в организации обучения педагогических кадров можно объяснить недостаточной материально-технической базой и, соответственно, запаздыванием в техническом обновлении содержания и технологий образования (считаем, что эта проблемная ситуация будет решена с открытием на базе КРИПКРО Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ), то неохваченность процесса развития региональными актами нормативно-правового сопровождения вскрыло проблему, связанную с отсутствием понимания системности процесса в обеспечении профессионального педагогического развития. Первостепенной задачей в решении второй проблемы стало концептуальное обоснование процесса обеспечения профессионального развития педагогических работников, в основе которого были использованы ориентиры методики оценки ФИОКО. Концепция призвана упорядочить понимание профессионального развития педагогических работников как системного процесса.

В соответствии с идеей Концепции были определены цель, основные направления, этапы, содержание и методы научно-методического обеспечения, приоритетные задачи и ожидаемые показатели системы обеспечения профессионального развития и педагогических работников, условия организации работ, средства контроля и обеспечения достоверности результатов, критерии оценки качества результатов, как неотъемлемой части региональной системы ДППО РК.

Цели Концепции:

Цель – формирование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с федеральными тенденциями и требованиями, направленными на повышение эффективности функционирования системы и совершенствование

региональных механизмов управления качеством образования, а также создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Для достижения поставленной цели будут решаться задачи по обеспечению и сопровождению системы в части:

- 1) выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) совершенствования предметных компетенций педагогических работников;
- 3) построения индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- 4) проведения профилактики профессионального выгорания педагогов;
- 5) осуществления научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 6) выявления кадровых потребностей в образовательных организациях региона;
- 7) развития кадрового потенциала в образовательных организациях;
- 8) осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 9) организация повышения квалификации, образовательных мероприятий для управленческих команд образовательных организаций;
- 10) поддержки молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- 11) организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

III. Основные направления, приоритетные задачи и ожидаемые показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Калмыкия

В соответствии с целью определены *основные направления, приоритетные задачи и ожидаемые показатели* системы обеспечения профессионального развития педагогических работников РК:

1) Разработка дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (ДПП ПК) и профессиональной переподготовки (ДПП ПП) педагогических работников РК в соответствии с федеральными тенденциями и требованиями.

Приоритетные задачи направления:

разработка новых программ ДПО ПК и ПП в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и квалификационных требований к педагогическим работникам, ФГОС общего образования;

разработка новых программ ДПО с использованием цифровых образовательных платформ в соответствии с федеральными тенденциями и требованиями;

развитие вариативных форм повышения квалификации (ПК) и профессиональной переподготовки (ПП);

использование практико-ориентированных форм ПК и ПП;

использование вариативных и практико-ориентированных форм ПП и ПК в соответствии с результатами диагностики предметных компетенций педагогических работников;

разработка адресных программ ПК, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов, диагностики предметных компетенций;

использование индивидуальных образовательных маршрутов профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов, диагностики предметных компетенций.

Ожидаемые показатели:

- доля адресных программ ПК педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

доля адресных программ ПК педагогических работников, разработанных на основе предметных компетенций, от общего количества педагогов, прошедших диагностику предметных компетенций.

- доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

- доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики предметных компетенций, от общего количества педагогов, *прошедших диагностику предметных компетенций.*

2) Использование цифровой образовательной среды в профессиональном развитии педагогических кадров РК.

Приоритетные задачи направления:

использование электронной платформы Moodle для электронного обучения и электронного тестирования педагогических работников РК;

разработка ДПП ПК и ПП с применением электронного обучения, электронного тестирования, дистанционных образовательных технологий;

организация обучения педагогических работников РК по программам ДПП ПК и ПП, разработанным с применением электронного обучения, электронного тестирования, дистанционных образовательных технологий, на основе использования электронной платформы Moodle;

организация обучения педагогических работников РК на базе Единого федерального портала ДППО по программам из Федерального реестра образовательных программ ДППО.

Ожидаемые показатели:

- доля педагогических работников, обучившихся на электронной платформе Moodle, от общего количества педагогов, прошедших курсовую подготовку за рассматриваемый промежуток времени;

- доля педагогических работников РК, обучившихся по программам из Федерального реестра образовательных программ ДПО, от общего количества педагогов, прошедших курсовую подготовку в регионе за рассматриваемый промежуток времени.

3) Использование индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, адресных программ ПК педагогических работников РК.

Приоритетные задачи направления:

использование адресных программ ПК, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов, диагностики предметных компетенций;

использование индивидуальных образовательных маршрутов профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов, диагностики предметных компетенций.

Ожидаемые показатели:

- доля адресных программ ПК педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

- доля адресных программ ПК педагогических работников, разработанных на основе диагностики предметных компетенций, от общего количества педагогов, прошедших диагностику предметных компетенций;

- доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на

основе диагностики профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

- доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики предметных компетенций, от общего количества педагогов, прошедших диагностику предметных компетенций.

4) Организация научно-методического сопровождения педагогических работников РК в целях развития кадрового потенциала региональной системы образования в соответствии с федеральными тенденциями и требованиями.

Приоритетные задачи направления:

информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

организация интеграции ресурсов федерального и регионального уровней, координация деятельности методических структур региональной системы образования;

аккумуляция, развитие и тиражирование актуальных ресурсов и эффективных педагогических практик методических служб регионального, муниципального и институционального уровней, КРИПКРО, региональных учебно-методических объединений, ресурсных центров, профессиональных объединений;

формирование персональных траекторий профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;

организация повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

научно-методическое сопровождение и поддержка молодых педагогов (возраст – до 35 лет, стаж работы – до 3-х лет), проходящих курсы повышения квалификации;

обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми).

Ожидаемые показатели:

- доля разработанных персональных траекторий педагогических работников, разработанных на основе независимой диагностики профессиональных компетенций, от общего количества педагогических работников, прошедших независимую диагностику за рассматриваемый период времени;

- доля разработанных персональных траекторий управленческих кадров, разработанных на основе независимой диагностики профессиональных компетенций, от общего количества управленческих кадров, прошедших независимую диагностику за рассматриваемый период времени;

- доля молодых педагогов (возраст – до 35 лет, стаж работы – до 3-х лет), получивших научно-методическое сопровождение и поддержку по профессиональному развитию, от общего числа молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за рассматриваемый период времени.

5) Развитие кадрового потенциала образовательных организаций РК.

Приоритетные задачи направления:

выявление кадровых потребностей в образовательных организациях РК (обеспеченность педагогическими кадрами, сведения о молодых педагогах, педагогических работника пенсионного возраста, учителях-совместителях, наличие вакантных мест и т.д.);

разработка и реализация стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и управленческих кадров, на использование их умений и способностей для достижения поставленных в регионе образовательных целей.

Ожидаемые показатели:

- доля молодых педагогов (возраст – до 35 лет, стаж работы – до 3-х лет) от общего числа педагогических работников;

- доля педагогических работников пенсионного возраста от общего числа педагогических работников;

- доля учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;

- доля учителей-совместителей пенсионного возраста от общего числа педагогических работников;

- доля молодых педагогов-совместителей от общего числа педагогических работников.

б) Вовлечение педагогических работников в работу методического актива региональной системы ДППО РК.

Приоритетные задачи направления:

формирование методического актива из высококвалифицированных педагогических работников с целью их привлечения к оказанию методической помощи другим педагогическим работникам по актуальным вопросам профессионального развития;

стимулирование активности педагогических работников в распространении и освоении инновационного педагогического опыта (в том числе через сетевое взаимодействие);

создание благоприятных условий для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности (в том числе через сетевое взаимодействие).

Ожидаемые показатели:

- доля педагогически работников, вошедших в методический актив, от общего числа педагогических работников региона;

- доля педагогически работников, привлекаемых для ведения учебно-методической работы на курсах ПК и ПП, от общего числа педагогических работников региона;

- доля педагогически работников, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогических работников региона;

- количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов в регионе в динамике за несколько лет.

7) Вовлечение лучших педагогов РК в экспертную образовательную деятельность.

Приоритетные задачи направления:

Вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность региональной системы образования.

Ожидаемые показатели:

- доля педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность региональной системы образования, от общего количества педагогов в регионе.

8) Организационно-методическая поддержка программ наставничества в образовательных организациях РК.

Приоритетные задачи направления:

разработка региональных проектов по поддержке молодых педагогов в образовательных организациях РК;

разработка методических рекомендаций по поддержке молодых педагогов в образовательных организациях РК;

организация региональных мероприятий в рамках проектов по поддержке молодых педагогов.

Ожидаемые показатели:

- количество региональных проектов по поддержке молодых педагогов в динамике за несколько лет;

- количество региональных мероприятий по поддержке молодых педагогов в динамике за несколько лет;

- количество программ наставничества, реализуемых в регионе в динамике за несколько лет;

- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов в регионе.

9) Организационно-методическое сопровождение деятельности профессиональных педагогических сообществ РК.

Приоритетные задачи направления:

проведение анализа состояния и результатов деятельности профессиональных сообществ/методических объединений педагогических работников региона;

разработка методических рекомендаций по организации работы профессиональных сообществ/методических объединений педагогических работников региона;

организация региональных мероприятий по консолидации деятельности профессиональных сообществ/методических объединений педагогических работников региона.

Ожидаемые показатели:

- доля педагогов, входящих в состав профессиональных сообществ/методических объединений, от общего количества педагогов в регионе;

- количество профессиональных сообществ/методических объединений педагогических работников в регионе в динамике за несколько лет;

- количество региональных мероприятий по консолидации деятельности профессиональных сообществ/методических объединений педагогических работников региона в динамике за несколько лет.

10) Организационно-методическое сопровождение сетевого взаимодействия педагогов РК.

Приоритетные задачи направления:

разработка методических рекомендаций по организации сетевого взаимодействия педагогических работников;

организация региональных мероприятий по поддержке сетевого взаимодействия педагогических работников по актуальным темам профессионального развития педагога;

анализ результатов деятельности сетевого взаимодействия педагогов региона.

Ожидаемые показатели:

- доля педагогических работников, участвующих в сетевом взаимодействии, от общего количества педагогов в регионе;
- количество региональных мероприятий по поддержке сетевого взаимодействия педагогических работников в динамике за несколько лет.

11) Организационно-методическое сопровождение мероприятий образовательных организаций по профилактике профессионального выгорания педагогов.

Приоритетные задачи направления:

инициация мероприятий в образовательных организациях РК по профилактике профессионального выгорания педагогов;

разработка дисциплины/модуля в рамках региональной системы ДПО по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья и т.п. в целях профилактики профессионального выгорания;

диагностика профессионального выгорания педагогов в ОО РК.

Ожидаемые показатели:

- доля педагогов, прошедших диагностику профессионального выгорания, от общего количества педагогов в регионе.

12) Формирование регионального банка успешных педагогических практик с целью их распространения в системе образования РК.

Приоритетные задачи направления:

формирование регионального банка успешных педагогических практик; распространение (через курсы ПК, полиграфическое тиражирование и т.д.) в системе образования РК.

Ожидаемые показатели:

- количество собранных в банке данных педагогических практик в динамике за несколько лет;

- количество опубликованных сборников об успешных педагогических практиках в динамике за несколько лет.

13) Организация мониторинга уровня профессионального развития педагогических работников РК.

Приоритетные задачи направления:

диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров РК;

диагностика уровня предметных компетенций педагогических работников РК.

Ожидаемые показатели:

- доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических работников и управленческих кадров региона в динамике за несколько лет;

- доля педагогических работников, прошедших диагностику уровня предметных компетенций, от общего количества педагогических работников региона в динамике за несколько лет;

14) Организация мониторинга качества повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников региональной системы ДППО РК.

Приоритетные задачи направления:

мониторинг качества ПК и ПП педагогических работников региональной системы ДППО РК в соответствии с федеральными тенденциями и требованиями.

Ожидаемые показатели:

- доля программ ПК и ПП, обучение которых организовано на основе электронной платформы Moodle, от общего количества программ ДППО, функционирующих в региональной системе образования;

- доля педагогических работников, обучившихся на электронной платформе Moodle, от общего количества педагогов, прошедших курсовую подготовку за рассматриваемый промежуток времени;

- доля адресных программ ПК педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

- доля адресных программ ПК педагогических работников, разработанных на основе диагностики предметных компетенций, от общего количества педагогов, прошедших диагностику предметных компетенций;

- доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

- доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики предметных компетенций, от общего количества педагогов, прошедших диагностику предметных компетенций;

- доля разработанных персональных траекторий педагогических работников, разработанных на основе независимой диагностики профессиональных компетенций, от общего количества педагогических работников, прошедших независимую диагностику за рассматриваемый период времени;

- доля разработанных персональных траекторий управленческих кадров, разработанных на основе независимой диагностики профессиональных компетенций, от общего количества управленческих кадров, прошедших независимую диагностику за рассматриваемый период времени;

- доля молодых педагогов (возраст – до 35 лет, стаж работы – до 3-х лет) получивших научно-методическое сопровождение и поддержку по

профессиональному развитию, от общего числа молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за рассматриваемый период;

- доля региональных программ ПК и ПП ДППО, прошедших общественно-профессиональную экспертизу на Едином федеральном портале ДППО, от общего количества программ ДППО, функционирующих в регионе;

- доля педагогических работников РК, обучившихся по программам из Федерального реестра образовательных программ ДППО, от общего количества педагогов, прошедших курсовую подготовку в регионе за рассматриваемый промежуток времени.

IV. Методы научно-методического обеспечения профессионального развития педагогических работников

Научно-методическое обеспечение деятельности педагогических работников направлено на совершенствование профессиональных компетенций и повышение качества образования, определяет следующие методы:

- выявление профессиональных дефицитов педагогов;
- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов, персонификация образовательных траекторий;
- анализ результатов внешних оценочных процедур;
- внедрение эффективных методик, технологий в образовательную практику;
- организация и проведение мониторинговых исследований;
- выявление и трансляция лучших педагогических практик;
- социальное партнерство, сотрудничество с научными, образовательными организациями.

Для сбора информации используются следующие методы: опрос муниципальных органов управления в сфере образования, данные статистической отчетности, данные самообследования БУ ДПО РК «КРИПКРО».

Для проведения опроса разрабатываются и утверждаются локальным актом опросные листы и способы обработки информации. Опрос муниципальных органов управления в сфере образования проводится посредством электронных ресурсов.

Методы обработки информации: количественный и качественный анализ полученной информации.

Количественный анализ позволяет определить численное значение показателя и динамику его изменений.

Качественный анализ полученной информации позволяет определить проблемные зоны и затруднения в реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников, а также выделить эффективные практики научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на региональном и муниципальном уровнях.

V. Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников организуется БУ ДПО РК «КРИПКРО».

В рамках мониторинга выявляются перспективные направления развития системы ДПО в части обеспечения развития профессионального мастерства педагогических работников Республики Калмыкия, определяются эффективные практики обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Мониторинг предполагает проведение следующих мероприятий:

- мониторинг показателей эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий разработку инструментария, сбор, обработку, хранение и распространение информации;

- комплексный анализ качества системы обеспечения непрерывного профессионального развития на региональном, муниципальном и институциональном уровнях;

- информирование всех заинтересованных сторон о результатах мониторинга эффективности реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников.

VI. Анализ результатов мониторинга

Комплексный анализ результатов мониторинга осуществляется ежегодно на основании данных, полученных в результате проведения мероприятий по мониторингу показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Республике Калмыкия, и используется для разработки адресных рекомендаций, реализации мероприятий и принятия управленческих решений.

Аналитические справки по результатам мониторинга БУ ДПО РК «КРИПКРО» представляет на заседаниях коллегии Министерства образования и науки Республики Калмыкия. В аналитических справках конкретизированы выводы, разработанные с учетом проведенной кластеризации, а также обозначены факторы, влияющие на результаты анализа по направлениям:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

- учет индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

- развития цифровой образовательной среды ДПО педагогических работников;

- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

- формирование регионального методического актива;

- реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на региональном уровне.

VII. Критерии оценки качества результатов

- Наличие дополнительных профессиональных программ в соответствии с государственной образовательной политикой.
- Количество педагогических работников, охваченных индивидуальными образовательными маршрутами на основе диагностики профессиональных дефицитов.
- Количество педагогических работников от общего количества педагогов в регионе, прошедших курсовую подготовку в Институте.
- Количество управленческих кадров от общего количества педагогов в регионе, прошедших курсовую подготовку в Институте.
- Количество педагогических работников от общего количества педагогов в регионе, прошедших курсовую подготовку по программам Федерального реестра.
- Количество управленческих кадров от общего количества педагогов в регионе, прошедших курсовую подготовку по программам Федерального реестра.
- Сформированность ИКТ-компетенций педагогических работников и управленческих кадров.
- Наличие плана мероприятий для развития профессиональных компетенций молодых педагогов.
- Эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях.
- Количество педагогических работников, включенных в методический актив региона от общего количества педагогов в регионе.

VIII. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов

Средства контроля и обеспечения достоверности результатов будут сформированы из комплекса следующих действий:

- распределение и закрепление ответственности между различными уровнями управления БУ ДПО РК «КРИПКРО»;
- включение мероприятий в календарные планы работы структурных подразделений и комплексный план работы БУ ДПО РК «КРИПКРО»;
- рассмотрение результатов на заседаниях структурных подразделений и Ученого совета по итогам полугодия и года в каждом календарном году;
- проведение ежемесячных совещаний ректором БУ ДПО РК «КРИПКРО» с исполнителями мероприятий;
- выступления на Ученом совете о ходе реализации мероприятий тематического и аналитического характера;
- ежегодный отчет о деятельности БУ ДПО РК «КРИПКРО» на коллегии учредителя – Министерства образования и науки Республики Калмыкия;
- иные контрольные мероприятия учредителя – Министерства образования и науки Республики Калмыкия.