

УТВЕРЖДЕНА

приказом округа г. Урюпинск
отдела образования
администрации городского

от 24.08.2021 г. № 56

КОНЦЕПЦИЯ

системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников в городском округе г. Урюпинске

1. Краткая характеристика системы образования городского округа г. Урюпинск, актуальность реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа г. Урюпинск

1.1. Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года" в рамках национальной цели "Обеспечение возможности для самореализации и развития талантов" определены целевые показатели, в числе которых – вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования, формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности, усиление волонтерской деятельности. Важную роль в достижении поставленной цели играют педагоги, которые являются ключевыми фигурами федеральных проектов, входящих в состав национального проекта "Образование". Реализация региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федеральных проектов, требует от педагогов изменений в профессиональной деятельности, готовности работать в условиях новой образовательной среды, владения актуальными образовательными технологиями, цифровыми навыками.

В городском округе г. Урюпинск 19 образовательных организаций, реализующих программы разных уровней и направленностей. Из них 19 образовательных организаций являются потенциальными потребителями педагогических кадров (дошкольные, общеобразовательные, дополнительного образования). Общая численность педагогических работников системы образования городского округа г. Урюпинск составляет более 475 человек (в том числе 271 педагогический работник общеобразовательных организаций, 155 работников дошкольных образовательных организаций, 31 педагог дополнительного образования).

Профессиональный уровень педагогов достаточно высок: 365 человек (79,9 процента) имеют высшее образование, 80 человек (17,5 процента) – высшую категорию, 148 (32,4 процента) – первую категорию.

Наиболее массовые группы представляют учителя в возрасте от 45 до 59 лет (126 человек, 53,2 процента от общего числа учителей) и учителя со стажем работ более 20 лет (148 человек, 62,5 процента от всех учителей)

По данным мониторинга в 2020/2021 учебном году потребность в работниках (персонале) различных категорий в сфере образования составила 24 человека, при этом наибольшую потребность муниципальная система образования испытывает в учителях английского языка (6 человек), учителях, осуществляющих деятельность по реализации программ начального общего образования (4 человека).

Ежегодно на базе ГАУ ДПО «ВГАПО» проходят обучение на бюджетной основе более 200

работников системы образования городского округа по следующим направлениям:

адресное повышение квалификации руководителей и учителей образовательных организаций Волгоградской области, выпускники которых показали низкие результаты единого государственного экзамена в текущем году;

повышение квалификации педагогов-предметников по вопросам подготовки обучающихся к проведению оценочных процедур, итоговому сочинению (изложению), итоговому собеседованию, участию в международных исследованиях качества образования;

повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации национального проекта "Образование".

В рамках обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа г. Урюпинск реализуется дорожная карта реализации мероприятий по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет. С 2018 года отслеживается процесс закрепления молодых педагогов в образовательных организациях городского округа, выявляются их профессиональные затруднения в предметно-методической подготовке. На основе анализа данных реализуется система образовательных мероприятий для молодых педагогов на муниципальных уровнях, в том числе программа "Школа молодого педагога".

В рамках развития института наставничества в сфере образования Волгоградской области сформирована база педагогов-наставников.

Обновлены содержание и формат конкурсов профессионального мастерства, которые охватывают все уровни образования (СШ, ДОУ, ДОП). В качестве экспертов (жюри) конкурсов приглашаются педагогические работники, показывающие высокие результаты профессиональной деятельности;

Ежегодно педагоги образовательных учреждений принимают участие в конкурсах на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности Волгоградской области, а также премии лучшим молодым учителям в возрасте до 35 лет;

ежегодно лучшим педагогам муниципальных образовательных учреждений присуждается премия Главы городского округа город Урюпинск Волгоградской области.

развивается сеть образовательных организаций, имеющих статус региональной инновационной площадки;

созданы и функционируют муниципальные методические объединения педагогов, муниципальное отделение общероссийской общественной организации "Ассоциации учителей литературы и русского языка". Профессиональные сообщества играют важную роль в обеспечении методической поддержки педагогических работников на муниципальном уровне, а также принимают участие

в реализации программ наставничества. При этом особое внимание при научно-методическом сопровождении деятельности профессиональных сообществ уделяется обучению педагогов способам обобщения, описания и распространения педагогического опыта. Данная система по работе с педагогическими сообществами позволяет эффективно реализовать "горизонтальное обучение" и внедрять педагогические практики в реальную педагогическую деятельность;

Таким образом, в городском округе г. Урюпинск организована системная работа по поддержке развития профессионального роста педагогических работников. Вместе с тем можно выделить ряд проблемных зон и определить направления их решения.

Эффективность непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников затрудняет обеспечение адресности программ повышения квалификации и индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов с привлечением педагогов-практиков.

Для решения поставленной проблемы необходимо организовать работу, направленную на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, а также разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов.

К сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников необходимо привлекать педагогов-тьюторов, которые успешно прошли диагностику методических и предметных компетенций и вошли в состав методического актива. Вместе с тем необходима системная работа по формированию муниципального методического актива, а также обучению педагогов-тьюторов технологиям тьюторского сопровождения педагогических кадров.

Недостаточная включенность педагогического сообщества и работодателей в систему повышения квалификации через привлечение к проведению стажировок и экспертизу ДПП ПК, программы наставничества на региональном, муниципальном и институциональном уровнях, обуславливает высокий уровень теоретизации содержания обучения в системе профессионального развития педагогических кадров и отсутствие связи с реальной педагогической деятельностью.

Решением представленной проблемы выступают выстраивание системной работы на муниципальном уровне по организации сетевого взаимодействия педагогов, входящих в состав методических объединений и профессиональных сообществ, анализ и сопровождение деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, привлечение педагогических работников, показывающих высокие результаты профессиональной деятельности, в качестве экспертов и наставников молодых педагогов.

Таким образом, выделенные проблемные области в части обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров, определяют необходимость выстраивания "вертикальных" и "горизонтальных" связей между субъектами научно-методического сопровождения педагогических работников в городском округе г. Урюпинск.

Концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск (далее именуется – Концепция) определяет единые подходы к обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических кадров на муниципальном уровне.

1.2. Нормативно-правовая основа создания и функционирования Концепции:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Указы Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

Национальный проект Российской Федерации "Образование", федеральный проект "Современная школа";

Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования";

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р "Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 37 "Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта "Образование";

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № Р-76 "Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04 февраля 2021 г. № 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";

Закон Волгоградской области от 04 октября 2013 г. № 118-ОД "Об образовании в Волгоградской области";

Постановление Администрации Волгоградской области от 30 октября 2017 г. № 574-п "Об утверждении государственной программы Волгоградской области "Развитие образования в Волгоградской области";

Постановление Администрации Волгоградской области от 31 августа 2020 г. № 518-п "Об утверждении Паспорта региональной системы общего образования Волгоградской области, включающий региональный план мероприятий ("дорожную карту") по кадровому обеспечению региональной системы общего образования";

Постановление Администрации Волгоградской области от 15 октября 2020 г. № 627-п "О концепции мероприятия по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников регионального проекта "Учитель будущего", обеспечивающего достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 26 января 2021 г. № 52 "Об утверждении медиаплана информационного сопровождения создания и функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 25 февраля 2021 г. № 139 "Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 29 марта 2021 г. №223 "Об утверждении проекта зонирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 01 апреля 2021 г. №241 "О создании в 2021 году в Волгоградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10 июля 2021 г. № 586 "О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области".

2. Цели и задачи системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск направлена на осуществление сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования и решает ряд взаимосвязанных задач:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- организация деятельности по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- совершенствование предметных компетенций педагогических работников на основе результатов диагностики профессиональных компетенций;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;
- формирование муниципального методического актива из числа учителей, успешно прошедших диагностику методических и предметных компетенций, и педагогов-наставников;

сопровождение и поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет и со стажем работы до 3 лет, в том числе через реализацию программ наставничества;

организация и поддержка сетевых форм взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне;

анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

выявление кадровых потребностей в образовательных организациях городского округа г. Урюпинск;

развитие кадрового потенциала в образовательных организациях городского округа г. Урюпинск.

3. Показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск

Показатели эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск определены на основе целей и задач настоящей Концепции, с учетом показателей эффективности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области (далее именуется – ЦНППМ), а также показателей эффективности муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

Задача	Наименование показателя
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников городского округа г. Урюпинск	1. Доля педагогов (в разрезе предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов.
Участие в реализации программ профессиональной переподготовки, направленных на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности	2. Доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки
Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования	3. Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам в дистанционной форме
Вовлечение педагогов в экспертную деятельность	4. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам подготовки экспертов региональных и муниципальных предметных комиссий для проведения государственной итоговой аттестации
	5. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам подготовки специалистов (экспертов), привлекаемых для проведения анализа и оценки итогов профессиональной педагогической деятельности в рамках процедуры аттестации

Проведение профилактики эмоционального выгорания педагогов	Доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, в рамках которых реализуется модуль, направленный на повышение стрессоустойчивости педагогических работников
Формирование муниципального методического актива из числа учителей, успешно прошедших диагностику методических и предметных компетенций, и педагогов-наставников	7. Доля педагогических работников, успешно прошедших диагностику методических и предметных компетенций и вошедших в региональный методический актив, от общего числа педагогических работников, принимавших участие в диагностике методических и предметных компетенций
	8. Доля педагогических работников, вошедших в сообщество педагогов-наставников, от общего числа педагогических работников городского округа г. Урюпинск
Сопровождение и поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет и со стажем работы до 3 лет, в том числе через реализацию программ наставничества	9. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы
	10. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников
Организация и поддержка сетевых форм взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на региональном уровне	11. Доля педагогов, включенных в сетевые методические или профессиональные сообщества, от общего числа педагогов
Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях городского округа г. Урюпинск Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях городского округа г. Урюпинск	12. Динамика обеспеченности образовательных организаций городского округа г. Урюпинск педагогическими кадрами (за три года)
	13. Динамика численности молодых педагогов со стажем работы до одного года (за три года)
	14. Динамика численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в разрезе учебных предметов (за два года)

Показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск выступают основой для проведения мониторинга, по результатам которого принимаются меры для совершенствования системы, а также необходимые управленческие решения.

4. Методы сбора и обработки информации

Для сбора информации используются информационные системы: государственная информационная система Волгоградской области "Единая информационная система в сфере образования Волгоградской области" (<https://sgo.volganet.ru/>); портал "Траектория профессионального роста педагогических работников" (<https://traektoriya34.ru/>). Для проведения опроса разрабатываются и утверждаются локальным актом опросные листы и способы обработки информации.

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 на муниципальном уровне.

5. Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск

В городском округе г. Урюпинск организуется мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

В рамках мониторинга выявляются перспективные направления развития системы дополнительного профессионального образования в части обеспечения развития профессионального мастерства педагогических работников; определяются эффективные практики обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Мониторинг проводится в сроки, указанные в таблице 1, и предполагает проведение следующих мероприятий:

региональный 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 муниципальном уровне;

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

Таблица 1.

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
Исследование профессиональных дефицитов (предметных и методических) педагогических работников	сентябрь, ежемесячно	Отдел образования администрации городского округа г. Урюпинск
Мониторинг кадровой потребности в общеобразовательной организации на среднесрочную и долгосрочную перспективу	январь-февраль, ежегодно	Отдел образования администрации городского округа г. Урюпинск Образовательные организации
Проведение мониторинга кадрового состава образовательных организаций городского округа в части педагогических работников в возрасте до 35 лет	январь, ежегодно	Отдел образования администрации городского округа г. Урюпинск Образовательные организации
Мониторинг профессиональных затруднений и запросов молодых педагогов	февраль, ежегодно	Отдел образования администрации городского округа г. Урюпинск Образовательные организации

Промежуточный мониторинг показателей эффективности обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа г. Урюпинск	июль, ежегодно	Отдел образования администрации городского округа г. Урюпинск Образовательные организации
Мониторинг качества реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	ноябрь, ежегодно	Отдел образования администрации городского округа г. Урюпинск Образовательные организации
Итоговый мониторинг показателей эффективности обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа г. Урюпинск	декабрь, далее - ежегодно	Отдел образования администрации городского округа г. Урюпинск Образовательные организации

Информация о проведении мониторинга размещается на официальном сайте администрации городского округа г. Урюпинск.

6. 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 городском округе г. Урюпинск, и используется для разработки адресных рекомендаций, реализации мероприятий и принятия управленческих решений.

Аналитические справки по результатам мониторинга муниципальный оператор представляет на заседании рабочей группы для координации работы по оценке региональных механизмов управления качеством образования в городском округе г. Урюпинск. В аналитических справках конкретизированы выводы, а также обозначены факторы, влияющие на результаты анализа по направлениям:

выявление профессиональных дефицитов педагогических и управленческих работников городского округа г. Урюпинск;

вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

формирование муниципального методического актива;

поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет в первые три года работы;

реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне;

выявление кадровой потребности образовательных организаций городского округа г. Урюпинск.

7. Адресные рекомендации по результатам анализа

По результатам проведенного комплексного анализа показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск разрабатываются рекомендации, которые адресованы:

методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогических работников;

руководителям образовательных организаций городского округа г. Урюпинск.

Адресные рекомендации направлены на предоставление информации о лучших практиках муниципальной системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

8. Реализация мер, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск

Результаты мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск являются основой для принятия мер, направленных на:

информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;

помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества;

организацию методической помощи методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне города;

организацию методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;

устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.

Представленные меры реализуются в рамках

примерного плана "дорожная карта" реализации мероприятий по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе мероприятия по выявлению и поддержке молодежи, мотивированной к освоению педагогической профессии;

комплекса мер (дорожная карта) по созданию муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

9. Управленческие решения

Управленческие решения, принимаемые по итогам мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск направлены на совершенствование качества образования и качества педагогической деятельности конкретного педагогического работника, муниципальной системы образования и закрепляются в документах: приказах, распоряжениях. Виды принимаемых управленческих решений:

организующие (например, организация в городском округе г. Урюпинск мероприятий, направленных на распространение эффективного опыта работы с молодыми педагогами);

активизирующие (например, решение о направлении педагогических работников городского округа г. Урюпинск на обучение по адресным программам дополнительного профессионального образования);

координирующие (например, решение о проведении стажировок педагогических работников в образовательных организациях, оснащенных инфраструктурой в рамках национального проекта "Образования");

контролирующие (например, решение о ежемесячных совещаниях с руководителями образовательных организаций по вопросам обеспечения профессионального развития педагогических кадров в городском округе г. Урюпинск);

стимулирующие (например, решение о поощрении победителей и призеров областных конкурсов профессионального мастерства; благодарственные письма педагогическим работникам, привлекаемым в качестве экспертов).

10. Анализ эффективности принятых мер

Результаты анализа проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений отражаются в отчетном документе, который содержит сведения о динамике показателей системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск, а также сведения о сроках проведения анализа эффективности принятых мер.

Отчетный документ представляется на заседании рабочей группы для координации работы по оценке региональных механизмов управления качеством образования в городском округе г. Урюпинск. Рабочая группа определяет наличие или отсутствие проблемных зон по результатам мониторинга системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск.

На основе проведенного анализа эффективности принятых мер в рамках функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск, делается вывод о достижении целей и задач, о достаточности принятых мер и эффективности управленческих решений, принимается коллегиальное решение о сущностных характеристиках следующего управленческого цикла по дальнейшему развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Урюпинск. Решение оформляется протоколом заседания.