



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

10.06.2022

№ 26-01-06-545

Об утверждении Концепции региональной системы научно- методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края

В целях формирования региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края (далее – Концепция).

2. Руководителям образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края, руководствоваться в работе настоящим приказом.

3. Рекомендовать исполнительно-распорядительным органам муниципальных образований Пермского края, осуществляющим муниципальное управление в сфере образования, использовать Концепцию для развития муниципальных систем научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

4. Признать утратившими силу:
приказ Министерства образования и науки Пермского края от 7 апреля 2021 г. № 26-01-06-355 «Об утверждении Концепции региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края»;



приказ Министерства образования и науки Пермского края от 22 июля 2021 г. № 26-01-06-776 «О внесении изменений в Концепцию региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края, утвержденную приказом Министерства образования и науки Пермского края от 7 апреля 2021 г. № 26-01-06-355».

5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя министра образования и науки Пермского края Звереву Н.Е.

Министр



Р.А. Кассина

УТВЕРЖДЕНА

приказом Министерства
образования и науки Пермского
края
от _____ № _____

КОНЦЕПЦИЯ
региональной системы научно-методического сопровождения и
обеспечения профессионального развития педагогических работников и
управленческих кадров Пермского края

I. Основные положения

Настоящая Концепция определяет цели, задачи, принципы формирования, структуру и субъекты региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края (далее – региональная система), методологические, организационные, процессуальные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в системе образования Пермского края структур и форм научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях создания условий для развития кадрового потенциала, профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров системы образования Пермского края.

Концепция разработана в целях реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» для обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в сфере образования Российской Федерации.

Правоотношения, возникающие при реализации Концепции, регулируются законодательством Российской Федерации и Пермского края.

Концепция реализуется в трех направлениях:

научно-методическое обеспечение (сопровождение) профессионального развития педагогических и управленческих кадров, включая систему дополнительного профессионального образования;

система методической деятельности, включая поддержку молодых педагогов, реализацию программ наставничества педагогических работников;

развитие кадрового потенциала (кадровое обеспечение) региональной образовательной системы (выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона).



Концепция направлена на решение следующих задач:

повышение эффективности системы дополнительного профессионального образования для педагогических работников и управленческих кадров, ориентированного на выявление профессиональных дефицитов (запросов), на устранение профессиональных дефицитов, в том числе по предметным компетенциям педагогических работников; осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

стимулирование профессионального роста педагогических работников и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях; построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

развитие новых форм повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, включая применение дистанционных образовательных технологий (цифровой образовательной среды), развитие сетевого взаимодействия, «горизонтальное обучение», стажировки и т.п.;

повышение качества методической работы на всех уровнях (региональном, муниципальном, институциональном) на основе анализа состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;

формирование и развитие методического актива региона; вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

развитие и поддержка методических объединений, профессиональных сообществ, в том числе организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);

поддержка молодых педагогов, развитие системы наставничества педагогических работников и управленческих кадров;

развитие кадрового потенциала отрасли образования.

Подходы к построению современной модели профессионального развития, в том числе методической деятельности, постулируются следующими позициями: основным субъектом профессионального развития признается педагог, а его профессиональная мотивация (профессиональные смыслы) – наиболее эффективным фактором профессионального роста. К системе обеспечения профессионального развития предъявляется требование оперативного реагирования на изменяющиеся образовательные потребности отдельных педагогов, педагогических сообществ, образовательных организаций, педагогических систем различного уровня. Подчеркивается значимость общественно-государственных, общественных сетей и сетевых

сообществ инновационно-методического, методического, информационно-методического характера как механизмов обновления содержания образования и одновременно эффективных средств профессионального развития педагогов.

В рамках федерального проекта «Современная школа» создается единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров, функция которой – обеспечение повышения качества образования посредством создания условий для эффективного персонифицированного профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров. Координатором системы выступает ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (далее – Академия Минпросвещения, Федеральный оператор). На региональном уровне в систему научно-педагогического сопровождения входят организации дополнительного профессионального образования и создаваемые на их базе Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМПР), Центры оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов (далее – ЦОПМКП), также региональные учебно-методические объединения, методические советы, отделы и прочее.

Деятельность по сопровождению профессионального развития педагогов и руководителей образовательных организаций в межкурсовой период, в том числе связанная с реализацией индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ), является пространством проектирования в каждом конкретном регионе, с учетом региональной специфики и с опорой на общие принципы развития образования в России:

принцип построения эффективного управления профессиональным развитием, основанным на анализе образовательных результатов обучающихся, профессиональных компетенций педагогов и руководителей, проектировании адекватных средств устранения дефицитов, контроле реализации управленческих решений и их эффективности: уровень профессионального развития педагога и руководителя непосредственно влияет на качество образовательных результатов. Эта зависимость должна найти отражение в механизмах управления, содержании и способах управления профессиональным развитием, его обеспечением, сопровождением на всех уровнях образовательной системы;

принцип учета региональной, муниципальной, институциональной специфики и персонификации: для обеспечения развития образования, являющегося, в первую очередь, самоорганизующейся системой, необходимо учитывать специфику каждого из ее уровней;

принципы вариативности и открытости: система обеспечения профессионального развития должна учитывать разность профессиональных позиций, профессионально-образовательных интересов и предпочтений педагогов и руководителей образовательных организаций (система должна предлагать возможность осуществления профессионального роста за счет использования ресурсов различных уровней, разных форм, содержания и методов деятельности);

принцип построения горизонтальных связей, горизонтальных форм поддержки профессионального развития, в т.ч. обучения и взаимообучения: развитие образовательных инновационно-методических сетей и профессиональных сообществ.

Создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников должно осуществляться посредством интеграции ресурсов федерального и регионального уровней, в том числе за счет создания, специализированных федеральных и региональных структур, а также за счет упорядочивания и обновления методической инфраструктуры и содержания методической работы на региональном, муниципальном, институциональном, персональном уровнях.

II. Описание системы профессионального развития педагогических работников в Пермском крае

За последние 15 лет произошла серьезная трансформация региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических и управленческих кадров.

Заметно расширился рынок предоставления образовательных услуг дополнительного профессионального образования, изменилось содержание программ дополнительного профессионального образования, формы и форматы их реализации.

Наблюдается тенденция к сокращению объема часов в программах, превращение системно-деятельностных курсов объемом от 72 часов и более в краткосрочные курсы (16-, 24-, 32-, 40-часовые) проблемно-технологической, проектной и информационной направленности; появились инновационные практико-ориентированные программы. Однако при планировании курсовой подготовки все еще преобладает ориентация на тему, процесс, объем, а не на результат и внедрение полученных знаний, навыков и т.п. в педагогическую практику.

Появление инновационных практико-ориентированных программ во многом обусловлено активной инновационной деятельностью, реализуемой в рамках региональных инновационно-методических сетей, центром которых

являются пермские вузы и региональный институт развития образования, где системно обобщается и транслируется опыт в процессе реализации курсовой подготовки, полученный в рамках инновационной и апробационной деятельности (университетские округа при вузах, проект инновационных школ и др.).

Следует отметить, что ведению инновационно-методической работы в регионе способствовало развитие профессиональных сообществ и профессиональных сетей в рамках реализации краевых проектов по созданию Университетских округов, сети апробационных площадок по внедрению ФГОС, сети школ с инновационными образовательными практиками и др.

Появление предметных педагогических сообществ (предметных профессиональных объединений) позволило актуализировать новое предметное содержание образования.

Особую роль в развитии профессионализма педагогов и руководителей образования сыграли негосударственные образовательные организации. Они предлагали образовательным организациям и педагогам многочисленные практики, уже доказавшие свою эффективность в других сферах жизнедеятельности. Перенимая практики построения горизонтальной коммуникации, социально-психологические техники, методы работы в Интернет-сообществе и другое, педагоги адаптировали эти приемы, способы, техники к образовательному процессу школы, получая новые нетрадиционные для нашей школы результаты (социальные и личностные компетенции, умения функциональной грамотности и другое). Активное включение в региональное образовательное пространство некоммерческих организаций с оказанием методической поддержки профессионального развития педагогов оказалось весьма эффективным средством, обеспечивающим открытость и, следовательно, развитие образовательной системы.

На основании анализа тенденций развития системы обеспечения профессионального развития педагогов и управленческих кадров в российской и региональной системах образования можно говорить о том, что происходит модернизация систем ДПО и методической деятельности. Их развитие должно быть сопряжено с вопросами управления качеством образования, а именно с достижением образовательных результатов, указанных в стандартах и являющихся предметом исследования международных мониторингов, с устранением педагогических дефицитов, с удовлетворением педагогического запроса на профессиональное развитие. Система ДПО и система методической работы в регионе должны учитывать специфику (возможности, особенности) разных категорий педагогов, индивидуальные профессиональные запросы, возможности, проблемы, должны обустроиваться содержательно и

технологически таким образом, чтобы мотивировать педагога и руководителя образования на непрерывный профессиональный рост.

Наблюдается увеличение количества педагогов, прошедших оценку и вошедших в методический актив по результатам оценки предметных и методических компетенций учителей по сравнению с 2020 годом. Соответственно, это позволяет сделать вывод о том, что педагоги Пермского края имеют высокий уровень методических компетенций и востребованы в качестве экспертов на федеральном и региональном уровне. Более того, необходимость формирования экспертного сообщества (методического актива) педагогов, который представляет собой пул высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников, имеющих высокий уровень методической компетентности и привлекаемых к осуществлению методической помощи другим педагогическим работникам, а также организация сетевых форм взаимодействия, является важным фактором развития педагогических кадров.

Кроме того, наблюдается положительная динамика количества педагогов, образовательных организаций, для которых был разработан ИОМ в ЦНППМНР, что свидетельствует о развитии системы персонифицированного повышения квалификации в регионе через оказание адресной методической помощи педагогам в проектировании ИОМ.

Основные проблемы, которые должны быть решены в рамках обновленной системы:

- проблема актуализации результатов обучения педагогов по дополнительным профессиональным программам для работодателей;

- проблема повышения эффективности курсов с точки зрения изменения образовательного процесса в организации, его условий и результатов;

- проблема трансформации традиционных представлений о содержании и способах методической деятельности;

- проблема отсутствия специальных механизмов и процедур проведения анализа мониторинговых обследований, существующих в регионе и касающихся диагностики результативности образовательного процесса и сформированности педагогических компетенций, а также механизмов и процедур принятия решений и контроля управленческих решений;

- проблема низкой компетентности методических работников по вопросам сопровождения методической деятельности;

- проблема профессионального выгорания педагогов.

Обновленная система методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогов должна учитывать:

перераспределение функций обеспечения профессионального развития педагогов и управленцев между государственными/бюджетными методическими структурами и общественно-государственными формами реализации методической деятельности, а также повышения квалификации с учетом участия социальных партнеров (некоммерческих и других организаций);

возможность реализации собственных моделей обеспечения профессионального развития педагогов и управленцев, в т.ч. моделей организации методической деятельности на муниципальном и институциональном уровнях, но с обязательным выполнением региональных требований, обеспечивающих управление качеством образования;

особенности и возможности профессионального роста и его сопровождения для разных групп педагогов;

постепенный переход от тематического принципа формирования содержания курсов и методической работы к проблемному, направленному на получение конкретного результата, улучшение качества образовательной деятельности;

необходимость применения особых форм работы с педагогическим сознанием, мотивацией, примирения интенсивных, коллективно-мыслительных, тренинговых и рефлексивно-проектных форм.

III. Основные концептуальные идеи и механизмы обновления региональной системы

Система обеспечения профессионального развития является одной из подсистем управления качеством образования, а именно управления качеством образовательных результатов и условий реализации образовательного процесса.

Региональная система обеспечения профессионального развития является частью общероссийской системы, в т.ч. национальной системы профессионального роста педагогов, единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих работников.

Целью региональной системы является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников



и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Задачи региональной системы:

выстраивание единой региональной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных как на базе ЦНППМПР, так и на базе ЦОПМКП;

обеспечение наполнения федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования (далее – ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с целью внедрения единых подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, направленного на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;

разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;

создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;

создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;

создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения, подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в региональной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

Принципами формирования региональной системы являются:

соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;

соответствие реализуемых в Пермском крае мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;

консолидация ресурсов региональной системы образования, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

3.1. Интеграция региональной системы дополнительного профессионального педагогического образования в национальную систему профессионального роста педагогов

Обновление региональной системы дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДППО) связано с выполнением требований создания единой национальной системы профессионального роста педагогов и ее компонентов (русская система дополнительного профессионального педагогического образования, единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров).

Основными механизмами, обеспечивающими интеграцию Пермского края в национальную систему профессионального роста педагогов, являются:

единые нормативные требования, предъявляемые регионам;

мониторинговые процедуры, в т.ч. мониторинг механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации;

инфраструктура обеспечения профессионального развития, основным системообразующим элементом которой в регионе является ЦНППМПР.

Возникает необходимость изменения действующей модели управления и организации системы ДППО в регионе, а именно:

упорядочивание практики, освоение и адаптация единых подходов к организации ДППО всех поставщиков данных услуг;

освоение ЦНППМПР функции методологического, информационного, координационного, отчасти экспертного центра реализации программ ДППО в регионе;

модернизация и достройка региональной Цифровой образовательной среды ДПО, ее включение в единую российскую цифровую образовательную среду;

создание организационных, нормативных условий для сетевой кооперации между учреждениями ДППО, другими поставщиками услуг ДППО в нашем регионе и других субъектах РФ для обеспечения повышения эффективности программ ДППО, разработки и реализации сетевых программ дополнительного профессионального образования, разработка регламентов сетевого взаимодействия организаций, осуществляющих данную образовательную деятельность;

создание эффективных механизмов взаимодействия ЦНППМПР, методических структур муниципального уровня, профессиональных объединений, сетей, учено-методических объединений регионального и муниципального уровней для реализации задач профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Региону предстоит участие в федеральных программах и проектах системы дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДППО), участие в формировании федерального реестра лучших практик, организация участия в процедурах профессионально-общественной экспертизы программ ДПО, апробация механизмов персонификации ДПО, в том числе в вопросах сопровождения ИОМ, участие в формировании онлайн-диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и т.д.

3.2. Управление системой дополнительного профессионального педагогического образования на основе анализа образовательных результатов обучающихся и профессиональных дефицитов педагогов, изучения запроса на повышение квалификации

В настоящее время перед системой ДППО ставится задача повышения ее эффективности с точки зрения решения проблем и устранения педагогических дефицитов, выявленных на основании анализа разного рода оценочных процедур. Большую значимость приобретают механизмы и процедуры анализа образовательных результатов, обучающихся и принятия управленческих решений о приоритетах в коррекции выявленных дефицитов, а также механизмы и процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров.

Система независимой оценки компетенций педагогов апробируется на разных уровнях, в т.ч. в онлайн-формате. Оценке подлежат методическая, предметная/метапредметная, психолого-педагогическая и коммуникативная компетентность.

На основе анализа образовательных результатов обучающихся, независимой оценки компетенций педагогов может быть сформулирован персональный заказ к системе ДППО от конкретного педагога. Этот заказ станет основой разработки персонифицированной образовательной программы – индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ). ИОМ работника может быть реализован через участие в мероприятиях, процессах, событиях формального, неформального, информального образования.

Установление зависимости содержания, форм, методов дополнительного профессионального образования от выявленных дефицитов обостряет еще несколько позиций:

- ускоряется процесс обновления дополнительных профессиональных программ (система должна быстро и адекватно реагировать на потребности);

- повышается уровень инновационности программ (в программы ДПО должны быть введены результаты деятельности, направленной на формирование новых практик, новых условий эффективного достижения проблемных результатов);

- повышается значимость научно-методического обеспечения разработки программ и дидактических материалов курсов;

- повышается значимость проведения процедур профессионально-общественной экспертизы программ.

Кроме того, требование достижения высокой степени эффективности образовательных программ ДПО приводит к изменению системы оценивания результатов курсовой подготовки, в т.ч. к изменению оценочной деятельности преподавателей, введению процедур взаимооценивания, самооценивания/рефлексии обучающихся педагогических работников, введению при необходимости оценки работодателей (оценка отсроченных результатов).

Новая система оценивания должна строиться на основе компетентностного подхода, предполагать объективированные форматы и процедуры оценивания. Требуется совершенствование регионального мониторинга качества и эффективности ДППО.

Одним из системообразующих элементов модели научно-методического сопровождения работников образования в части изучения профессиональных дефицитов, формирования независимой системы оценивания работников образования на региональном уровне является ЦОПМКП, созданный на базе

АНО Научно-общественное объединение «Капитал развития» (далее – АНО НОО «Капитал развития»).

3.3. Повышение качества системы дополнительного профессионального педагогического образования за счет ее персонификации, вариативности, обновления содержания, форм и методов образовательной деятельности

Методологической основой модернизации системы ДППО в Российской Федерации стал персонифицированный подход, постулирующий понимание обучающегося как субъекта образовательной деятельности и собственного профессионального развития.

Введение данного подхода означает понимание психологических особенностей обучающегося взрослого, учет его мотивации, особенностей, предоставление ему возможности управлять процессом обучения и нести ответственность за полученный результат.

Механизмом реализации персонифицированного подхода в ДППО является ИОМ, наполняемый обучающимся образовательными модулями исходя из своих профессиональных дефицитов и предпочтений.

Такой подход означает построение вариативного, многоуровневого образовательного пространства ДППО, обязательное введение системы навигации, консультирования, тьюторского сопровождения, применение деятельностных, в том числе интерактивных форм обучения, открытость образовательной системы, построение и применение "горизонтальных" совместных, в том числе командных форм обучения, построение сетевых форм взаимодействия для организации обучения и т.д.

Появление образовательного пространства ДППО, обеспечивающего персонифицированный подход в образовании, требует создание комплекса условий:

- создание организационно-правовых, методических основ реализации персонифицированного ДППО в регионе;

- создание механизмов проектирования ДППО с учетом объективной информации о наличии профессиональных дефицитов в деятельности педагогических работников и их индивидуальных образовательных запросов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям в соответствии с профессиональными стандартами;

- создание тьюторской службы и обучение тьюторов практикам сопровождения педагогов;

- создание цифровой образовательной среды (далее – ЦОС) с доступной навигацией по образовательным ресурсам ДППО, в т.ч. с доступом в Федеральный реестр образовательных программ дополнительного

профессионального образования на Едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ЕФП ДППО) <https://dppo.edu.ru>,

регламентация форм и технологий стажировки, сетевого взаимодействия, «горизонтального обучения», непрерывного научно-методического сопровождения педагогических работников, формализации и признания результатов обучения, полученных неформальным путем;

установление взаимосвязи между результатами аттестации педагогического работника и последующим повышением его квалификации;

разработку и внедрение эффективных методик планирования объема финансовых затрат на ДППО в регионе в зависимости от результатов диагностических и аттестационных процедур;

осуществление поддержки научно-исследовательской деятельности в ДППО по вопросам персонифицированного повышения квалификации;

проектирование и апробация мониторинговых исследований и диагностических материалов для выявления профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников;

проектирование и разработка программ научно-методического сопровождения инновационных проектов и программ базовых и инновационных площадок, региональных ресурсных центров, стажировочных площадок, профессиональных педагогических сообществ в рамках реализации персонифицированного подхода к профессиональному развитию педагогических работников;

создание единой информационно-методической базы ресурсов, реестров, банков научно-методических материалов и лучших региональных педагогических практик;

создание механизмов использования ресурса образовательных организаций, региональных и муниципальных методических объединений, профессиональных сообществ и сетей для реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников в рамках персонифицированного подхода к повышению квалификации;

разработку и реализацию процедур и регламентов принятия управленческих решений по управлению качеством региональной системы ДППО.

3.4. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального педагогического образования

Цифровая образовательная среда ДППО (далее – ЦОС ДППО) создается с целью обеспечения качественного и доступного профессионального обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

ЦОС ДППО является одним из функциональных инструментов поддержки процессов персонификации, инструментом, позволяющим разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся. Одновременно ЦОС ДППО выполняет обучающую функцию, так как обеспечивает развитие цифровых компетенций педагогов.

В связи с этим возникает необходимость в разработке форм, способов и технологий повышения квалификации педагогических работников, развивающих у них те технологические компетенции, которые обеспечивают эффективность не только преподавания, но и собственного непрерывного профессионального образования, что особенно ценно в современном обществе.

Цифровая образовательная среда ДППО:

- позволит конструировать новое, актуальное содержание дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП);

- обеспечит взаимодействие между различными субъектами системы ДППО, позволит развивать горизонтальные связи, сетевые формы обучения;

- решит ряд управленческих и организационных вопросов, связанных с функционированием системы ДППО;

- позволит использовать современные дистанционные образовательные технологии для реализации программ ДППО.

ЦОС ДППО должна обладать такими свойствами как насыщенность (наличие достаточного количества информации и ресурсов для удовлетворения потребностей заказчиков и реализации ИОМ), пластичность (способность меняться под воздействием внешних и внутренних факторов), синхронизируемость (согласованность протекающих процессов во времени), целостность (отражение всех необходимых для деятельности структурных и функциональных компонентов), мотивогенность (способность влиять на мотивацию педагогических работников), интерактивность (обеспечение активного взаимодействия педагогических работников и других участников ЦОС).

В перспективе ЦОС ДППО должна стать единым пространством профессиональных коммуникаций, действенным инструментом управления качеством реализации ДПП и оказания адресной методической поддержки педагогов.

IV. Единство научно-методического пространства региона. Структура и субъекты региональной системы

Единство научно-методического пространства региона трактуется как взаимосвязь, система взаимодействия, создающая условия для устойчивого функционирования и развития системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров системы образования региона.

Региональная система научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального уровней и обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в региональной системе образования на всех уровнях.

Структурные элементы региональной системы на региональном уровне:

Региональный орган исполнительной власти Пермского края, осуществляющий государственное управление в сфере образования, – Министерство образования и науки Пермского края.

В соответствии с установленной компетенцией Министерство образования и науки Пермского края выполняет следующие функции:

обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей национального проекта «Образование»;

разрабатывает и утверждает паспорт региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – паспорт ДППО) и направляет на согласование Федеральному оператору в сроки, определяемые Федеральным оператором;

обеспечивает заключение трехсторонних соглашений между муниципальными органами управления образованием, Министерством образования и науки Пермского края и ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края» (далее – ГАУ ДПО ИРО ПК), на базе которого создан и функционирует ЦНППМПР, о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечивает финансирование системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Пермского края (далее – ЦНППМПР), созданный на базе ГАУ ДПО ИРО ПК.

В соответствии с установленными видами деятельности ЦНППМПР выполняет следующие функции:

- обеспечивает комплексное взаимодействие с Федеральным оператором;
- обеспечивает формирование и заполнение регионального паспорта ДПО в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования (далее – цифровая экосистема ДПО);

- определяет ответственного за работу в цифровой экосистеме ДПО в соответствии с регламентом, устанавливаемым Федеральным оператором;

- обеспечивает ведение реестра работников муниципальных методических служб;

- обеспечивает обучение работников муниципальных методических служб (муниципальных тьюторов) в рамках трехстороннего соглашения;

- обеспечивает формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников;

- способствует внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;

- обеспечивает тьюторское сопровождение реализации программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом новейших программ ДПО (в том числе из федерального реестра);

- организует адресную методическую поддержку/ консультирование/ сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

- обеспечивает проведение стажировок педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»;

- осуществляет отбор стажировочных (менторских) площадок на базе образовательных организаций, имеющих успешный педагогический и управленческий опыт, для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

ЦНППМПР выступает координатором всей региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Региональные организации дополнительного профессионального образования педагогических кадров Пермского края (ГАУ ДПО «Институт

развития образования Пермского края», ГБОУ ДПО «Коми-Пермский институт повышения квалификации работников образования»).

Региональные организации дополнительного профессионального образования педагогических кадров Пермского края, осуществляя уставную деятельность, выполняют следующие функции:

- обеспечивают разработку дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП) в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных у педагогических работников дефицитов;

- обеспечивают ФР ДПП программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

- предоставляют данные о реализуемых ДПП для формирования паспорта ДППО;

- осуществляют анализ показателей эффективности функционирования системы, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования системы и предоставляет их в Министерство образования и науки Пермского края;

- разрабатывают различные формы поддержки и сопровождения учителей; создают условия (кадровые, материально-технические, методические и иные) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

- осуществляют научно-методическое руководство и сопровождение деятельности региональных инновационных площадок, конкурсов инновационных проектов, сетевых площадок;

- организуют и проводят образовательные мероприятия для педагогических работников;

- обеспечивают проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

- обеспечивают разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;

- обеспечивают вовлечение профессиональных сообществ в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- осуществляют обобщение и тиражирование лучших педагогических и управленческих практик, форм организации инновационной деятельности;

- осуществляют повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций

с учетом выявленных профессиональных дефицитов и обновление содержания дополнительного профессионального образования, ориентированного на профессиональные затруднения и с учетом потребностей региональной системы образования;

выполняют иные задачи и функции, возложенные учредителем.

Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, созданный на базе АНО НОО «Капитал развития» (далее – ЦОПМКП).

ЦОПМКП на основании устава выполняет следующие функции:

внедряет диагностические процедуры среди педагогических работников и руководителей образовательных организаций с целью анализа профессиональных дефицитов и дальнейшего построения индивидуального плана профессионального развития;

проводит оценку профессионального уровня педагогических работников и руководителей образовательных организаций, в том числе перед прохождением ими аттестационных процедур на соответствие занимаемым должностям и (или) при назначении на руководящую должность;

разрабатывает аналитические материалы о результатах диагностических процедур, получение информации о профессиональных дефицитах педагогических работников и руководителей;

представляет методические рекомендации по развитию профессионального мастерства педагогических работников и руководителей на основе результатов проведенных диагностических процедур;

осуществляет подготовку региональной системы образования к проведению независимой оценки квалификации педагогических работников и руководителей образовательных организаций.

Структурные элементы системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне:

Муниципальная методическая служба (далее – ММС) (муниципальные учреждения дополнительного профессионального образования, структуры или специалисты в составе муниципального органа управления образованием или организации, уполномоченные осуществлять методическое сопровождение педагогов), методические объединения, общественно-профессиональные объединения на муниципальном уровне).

В установленной сфере деятельности ММС выполняет следующие функции:

обеспечивает фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМПР (в формате

стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

предоставляет в ЦНППМПР информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДППО;

обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;

координирует методическую работу и формирует методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций;

осуществляет сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

разрабатывает адресные рекомендации для педагогических коллективов образовательных организаций, разных категорий педагогов;

осуществляет выявление, сопровождение и развитие творческих педагогических практик организации наставничества, поддержки молодых педагогов;

стимулирует участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, объединений;

оказывает помощь педагогам в обобщении и транслировании своего педагогического опыта;

создает среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

Структурные элементы системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на институциональном уровне:

Методический (научно-методический) совет образовательной организации.

Локальными нормативными актами установлены следующие функции:

изучает и анализирует состояние преподавания учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области для выяснения профессиональных дефицитов, затруднений и принятия управленческих решений на уровне образовательной организации;

осуществляет планирование повышения квалификации педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов, запросов и требований системы образования и с учетом специфики образовательной организации, индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов;

обеспечивает взаимодействие с ММС и ЦНППМПР в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;

организует и сопровождает деятельность профессиональных объединений педагогических работников организации, в том числе создает в образовательной организации профессиональные сообщества (самообучающиеся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника;

оказывает методическую помощь педагогическим и руководящим работникам в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, в составлении индивидуального плана профессионального развития педагогов;

обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;

проводит семинары, мастер-классы, стажировки для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства.

Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников.

В соответствии с целями деятельности выполняют функции:

создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

организуют взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;

оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

4.1. Основные механизмы формирования и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

Основными механизмами формирования и функционирования системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров являются:

правовые акты, обеспечивающие формирование и функционирование системы: распорядительные акты Министерства образования и науки Пермского края, утверждающие Концепцию и (или) Положение о формировании и функционировании системы, проведение мониторинга показателей эффективности функционирования системы, комплекс мер («дорожная карта мер») по формированию и функционированию системы, ответственное лицо от Министерства образования и науки Пермского края за контроль мероприятий по формированию и ведению паспорта ДППО, регламент сетевого взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников образования и управленческих кадров, ежегодный план проведения региональных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников образования, в том числе научно-практических конференций, педагогических чтений и других образовательных мероприятий для педагогических работников и управленческих кадров;

оптимизация расходования финансовых средств бюджета субъекта Российской Федерации на разработку и реализацию дополнительных профессиональных педагогических программ с учетом программ, размещенных в федеральном реестре программ ДПО и реализуемых Федеральным оператором, а также сетевой формы реализации образовательных программ;

формирование и ведение паспорта ДППО;

формирование кадрового состава системы, осуществляющего функции методического, тьюторского сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностических процедур по определению уровня сформированности предметных и методических компетенций, в том числе проводимых Федеральным оператором;

обеспечение федерального реестра дополнительных профессиональных педагогических программ (ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

наделение регионального ЦНППМ полномочиями по формированию индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров и агрегированию информации об имеющихся в субъекте Российской Федерации ресурсах для профессионального развития работников системы образования, формированию паспорта ДППО;

применение современных диагностических процедур, в том числе разработанных федеральным оператором, на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и при проведении промежуточной и итоговой аттестации в рамках реализации программ ДПО;

использование цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования для организации процессов сопровождения профессионального развития педагогических работников и аккумуляции ресурсов дополнительного профессионального педагогического образования Пермского края.

Предметом взаимодействия субъектов системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров является:

разработка программ ДПО для включения в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ (ФР ДПП);

создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;

реализация сетевых программ ДПО;

реализация сетевых инновационных проектов;

разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;

взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней;

разработка концепций развития региональных (при необходимости муниципальных) систем образования.

Основными каналами взаимодействия субъектов системы являются цифровая экосистема ДПО; общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.); онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.); прямые связи, включая заключение соглашений с взаимными обязательствами.

4.2. Проведение мониторинга эффективности функционирования региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

Показателями эффективности функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются:

доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМПР;

доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМПР;

доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов, в том числе в ЦНППМПР;

доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования;

доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы;

доля программ ДППО, размещенных в ФР ДПП, в общем количестве программ ДППО, реализуемых организацией дополнительного профессионального (педагогического) образования.

Методами сбора информации и инструментами оценки являются:

данные мониторинга;

данные официальной статистики;

данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);

данные официальных сайтов Министерства, ГАУ ДПО ИРО ПК и других организаций дополнительного профессионального образования, муниципальных методических служб, образовательных организаций, единой информационно-аналитической системы «Монитор», сетевого ресурса (портала) «Сетевое сообщество педагогов Пермского края», сайтов ЦНППМПР, ЦОПМКП;

изучение нормативных правовых документов Министерства, ГАУ ДПО ИРО ПК и других организаций дополнительного профессионального образования, муниципальных методических служб, образовательных организаций, ЦНППМПР, ЦОПМКП.

Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторингов проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

V. Поддержка молодых педагогов

Важной составляющей методического сопровождения на каждом уровне (региональном, муниципальном, институциональном) является поддержка молодых педагогов и развитие форм наставничества. Категория «Молодые педагоги» – это работники образовательных организаций, находящиеся на педагогических должностях в первые три года работы в образовательной организации, в возрасте до 35 лет.

Цель работы с молодыми педагогами – создание среды для профессионального их становления и развития, укрепления положительного имиджа современного учителя.

Поддержка молодых педагогов может осуществляться за счет:

- организации сетевого взаимодействия государственных и общественных организаций в решении проблем адаптации в профессии, повышения квалификации, реализации общественно значимой деятельности, наставничества молодых педагогических кадров;

- поддержки деятельности профессиональных объединений, ассоциаций молодых педагогов;

- обеспечения научно-методического сопровождения (экспертного, консультативного) профессиональной деятельности молодых педагогов;

- организации и самоорганизации интеллектуального досуга и неформального общения молодых педагогов, в том числе в рамках деятельности объединений молодых педагогов;

- организации и самоорганизации общественно значимой деятельности молодых педагогов (например, в молодежном парламенте, координационных советах молодежи, в коллегиях управления образованием, в ассоциациях и иных общественных, профессионально-общественных организациях молодежного движения);

- организации институциональных/муниципальных/региональных профессиональных конкурсов;

- создания условий непрерывного профессионального образования, в том числе организацию стажировок, обучение по программам ДПО, организацию площадок «обмена опытом», реализацию программ наставничества.

Одним из направлений работы с молодыми педагогами является разработка модели поддержки и сопровождения молодых педагогов и проведение мониторинга эффективности и результативности реализации указанной модели.

VI. Профессиональные сообщества, сети, объединения как механизмы профессионального развития педагогов и методической работы в муниципальных образованиях Пермского края

В рамках профессионального сообщества реализуются такие виды сопровождения профессионального развития педагогов, как наставничество, супервизия, обучение, совместные разработка и/или экспертиза нормативных, методических, дидактических материалов, реализация методических проектов.

Многоуровневые профессиональные сообщества педагогов в регионе оказались хорошим инструментом вертикального управления, создали предпосылки для практических изменений. Предметные профессиональные сообщества педагогов конструируют единое региональное предметное пространство и являются одним из механизмов сопровождения профессионального развития педагогов.

Другой механизм профессионального развития педагогов, сложившийся в регионе, это профессиональные сети. Деятельность их направлена на решение задач модернизации образовательной практики (появление инновационных практик достижения новых образовательных результатов, новых моделей организации образовательного процесса и т.д.).

Важный вопрос, требующий решения в контексте обустройства деятельности профессиональных сетей в регионе, это распространение результатов их деятельности. Речь идет как о тех педагогических средствах (практиках, техниках, методиках, дидактических и методических продуктах), которые появились в рамках сетей и могут быть транслированы другим педагогам для ознакомления и применения в образовательном процессе, так и о профессионально-кадровых ресурсах, выращенных в рамках сети.

Механизмом, обеспечивающим трансляцию педагогических средств, могут стать курсы повышения квалификации (например, стажировочная часть на базе образовательных организаций сети), информационный портал методической деятельности.

Основные задачи общественно-профессиональных объединений:

осуществление методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров на местах;

создание среды для мотивации педагогов к непрерывному профессиональному развитию;

участие в экспертизе инновационных проектов, лучших педагогических практик, их внедрении и распространении;

реализация программ наставничества.

VII. Развитие кадрового потенциала

Развитие кадрового потенциала – это одно из направлений кадровой политики, которое отражает совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом. Ее главная цель – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, муниципалитета, региона.

Приоритетными задачами кадровой политики являются: повышение статуса педагогического работника, прогнозирование потребностей в кадрах, создание мотивационных механизмов карьерного роста, привлечение молодых педагогов (в том числе выпускников педагогических вузов), обеспечение социальной защиты и поддержки педагогов, проведение мер профилактики профессионального выгорания.

Важно заметить, что сегодня требуется системная подготовка кадрового резерва не только для образования в целом, но и для системы ДППО в частности. Нужны знания и умения работать с большим объемом информации, используя современные методы и технологии. Эта система должна стать гибкой, мобильно реагировать на профессиональные запросы педагогического сообщества, вызовы времени (цифровизация ДППО, дистанционное обучение и др.).

Многие преподаватели ДППО не имеют собственной образовательной практики работы с детьми, опыта инновирования, не владеют необходимыми цифровыми компетенциями. Ресурсом для пополнения кадрового потенциала системы ДППО могут стать победители профессиональных конкурсов, авторы успешных образовательных практик.

Подготовка специалистов ДППО должна носить персонифицированный характер, основными формами обучения для преподавателей ДППО наряду с прикладными практиками, должны стать участие в профессиональном дискурсе, методологических семинарах, участие в прикладных исследованиях и инновационных проектах. Обучение должно носить преимущественно рефлексивно-проектный характер, надстраиваться над преподавательской практикой.

В этом плане система наставничества является взаимовыгодным инструментом. Молодые педагоги могут обучать своего наставника применению информационных и телекоммуникационных ресурсов, новым социальным практикам, наставники могут обучать молодых специалистов/учителей педагогической практике и методике. Такого рода

построение горизонтальных связей позволит мотивировать и развивать обе стороны.

Особое внимание в рамках реализации региональной системы методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров отводится повышению профессиональной компетентности методистов (на всех уровнях), развитию на региональном уровне кадрового резерва методистов, тьюторов и других специалистов, занимающихся методическим сопровождением и обеспечением профессионального развития педагогических и руководящих работников.

VIII. Ожидаемые результаты развития региональной

Ожидаемые результаты:

создание эффективной модели региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

создание единого методического пространства, обеспечивающего своевременное обобщение лучшего педагогического опыта, инновационных педагогических технологий и опыта их применения, методических рекомендаций и разработок, способствующих повышению качества образования;

создание системы сопровождения и стимулирования инновационной деятельности в сфере образования;

повышение уровня удовлетворенности педагогов и руководителей образовательных организаций работой муниципальных методических служб и ее структурных подразделений;

привлечение молодых педагогов в сфере образования и обеспечение оптимального вхождения их в профессию;

непрерывное повышение профессиональной компетентности, педагогического мастерства и развитие творческого потенциала педагогических работников.