



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

22 МАЙ 2023

г. Орёл

№ 847

О внесении изменений в приказ Департамента образования Орловской области от 5 августа 2020 года № 999 «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических кадров системы образования в Орловской области»

В целях создания и функционирования единой региональной системы непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров региона с учетом целей и задач, определенных распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 года № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 года № Р-174», приказом Департамента образования Орловской области от 31 марта 2023 года № 514 «О функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на 2023 и 2024 годы» п р и к а з ы в а ю:

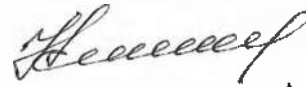
1. Изложить приложение к приказу Департамента образования Орловской области от 5 августа 2020 года № 999 «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических кадров системы образования в Орловской области» в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Управлению региональной образовательной политики Департамента образования Орловской области довести приказ до руководителей бюджетного учреждения Орловской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования», бюджетного учреждения Орловской области «Региональный

центр оценки качества образования», органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя руководителя Департамента – начальника управления региональной образовательной политики Департамента образования Орловской области Патову Т. К.

Член Правительства Орловской области –
руководитель Департамента образования
Орловской области



А. И. Карлов

КОНЦЕПЦИЯ
непрерывного профессионального развития
руководящих и педагогических кадров системы образования
в Орловской области

I. Общие положения

Настоящая Концепция непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических кадров системы образования в Орловской области (далее – Концепция) определяет методологические, содержательные, процессуальные, организационные основы формирования, функционирования и развития системы непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических кадров системы образования региона.

Концепция отражает два ключевых этапа организационно-методического сопровождения непрерывного развития специалистов системы образования региона: этап проектирования и апробации устойчивой модели системы непрерывного развития управленческих и педагогических кадров региона (2020–2022 годы) и этап развития системы непрерывного развития управленческих и педагогических кадров региона (2023–2024 годы).

Этап развития системы непрерывного развития управленческих и педагогических кадров региона базируется на ключевых достижениях предыдущего периода – этапа оформления системы с учетом современных трендов в образовании и с учетом формирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Концепция отражает преемственность методологических, содержательных, процессуальных и организационных основ формирования единого пространства для непрерывного профессионального развития педагогических руководящих кадров региона.

Концепция разработана с учетом целей, сформулированных в федеральных и региональных документах:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря

2019 года № 3273-р «О национальной системе учительского роста»;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 года № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174»;

постановление Правительства Орловской области от 16 сентября 2019 года № 526 «Об утверждении государственной программы Орловской области «Образование в Орловской области»;

приказ Департамента образования Орловской области от 31 марта 2023 года № 514 «О функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на 2023 и 2024 годы».

Понятия, используемые в Концепции:

«непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров» – комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

«формальное образование педагогических работников и управленческих кадров» – комплекс образовательных мероприятий, сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, и (или) направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, и (или) приобретение новой квалификации;

«неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров» – комплекс образовательных мероприятий, не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития;

«региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее – РСНМС) – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня обеспечивающих сопровождение

педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

«центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (далее – ЦНПМ) – структурное подразделение организации дополнительного профессионального образования, образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или юридическое лицо, осуществляющее координацию деятельности субъектов РСНМС в области непрерывного развития профессионального мастерства, в том числе в рамках дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций, в ходе разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Концепция основывается на следующих принципах:

1. Принцип открытости и доступности;
2. Принцип добровольности;
3. Принцип научности;
4. Принцип коллегиальности;
5. Принцип связи обучения с реалиями современной жизни.

II. Анализ состояния непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров в системе образования Орловской области

Дополнительное профессиональное образование является одним из главных элементов непрерывного образования профессионального развития педагогических и управленческих кадров. Оно направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

В регионе создана система непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических кадров. Она представлена следующими субъектами (функции субъектов описаны в приказе Департамента образования Орловской области от 31 марта 2023 года № 514 «О функционировании региональной системы научно-методического

сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на 2023 и 2024 годы»):

Департамент образования Орловской области;

Бюджетное учреждение Орловской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» (далее – БУ ОО ДПО «Институт развития образования»);

ЦНППМ – структурное подразделение БУ ОО ДПО «Институт развития образования»;

бюджетное учреждение Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» (далее – БУ ОО «Региональный центр оценки качества образования»);

региональное учебно-методическое объединение (далее – РУМО) по 21 учебным предметам и направлениям деятельности;

профессиональные педагогические сообщества (клуб управленцев «КПД – 57», региональное профессиональное объединение «Учительское единство», клуб педагогов дошкольного образования «Новое поколение», предметные ассоциации и др.);

профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, реализующие образовательные программы по укрупненной группе специальностей (направлений) подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки» и участвующие в разработке и реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева» (далее – ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева»), бюджетное профессиональное образовательное учреждение Орловской области «Мезенский педагогический колледж» (далее – БПОУ ОО «Мезенский педагогический колледж»), бюджетное профессиональное образовательное учреждение Орловской области «Болховский педагогический колледж» (далее – БПОУ ОО «Болховский педагогический колледж»).

Дополнительные профессиональные программы из перечисленных субъектов образовательных отношений реализуют следующие образовательные организации: ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева», БПОУ ОО «Мезенский педагогический колледж», БПОУ ОО «Болховский педагогический колледж», БУ ОО ДПО «Институт развития образования», БУ ОО «Региональный центр оценки качества образования» (в части подготовки экспертов для ГИА).

В Орловской области создана и эффективно действует многоуровневая система профессионального педагогического образования, включающая в себя ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева» и два бюджетных образовательных учреждения среднего профессионального образования (БПОУ ОО «Мезенский педагогический колледж» и БПОУ ОО «Болховский педагогический

колледж»).

В 2021/2022 учебном году по программам среднего профессионального образования педагогической направленности проходили обучение 1004 обучающихся.

В 2021/2022 учебном году в БПОУ ОО «Болховский педагогический колледж» по 5 программам среднего профессионального образования педагогической направленности проходили обучение 335 человек. В 2022 году завершили обучение в БПОУ ОО «Болховский педагогический колледж» по программам подготовки специалистов среднего звена 78 выпускника очной формы обучения и 15 выпускников заочной формы обучения. Анализ результатов трудоустройства показывает, что в среднем 60 % выпускников приступают к работе в первый год после окончания колледжа в образовательные организации региона, но за три года работы процесс оставшихся в образовательных организациях снижается до 44,4 %. В результате приемной кампании 2022 года было зачислено на обучение в колледж на бюджетной основе – 60 человек. Средний балл аттестатов студентов, принятых на очное обучение по педагогическим специальностям в 2022 году составил 4,0 балла. Это свидетельствует о высокой мотивации студентов к получению среднего профессионального образования по педагогическим специальностям.

В 2021/2022 учебном году в БПОУ ОО «Мезенский педагогический колледж» по 5 программам среднего профессионального образования педагогической направленности проходили обучение 669 человек.

В 2022 году завершили обучение в БПОУ ОО «Мезенский педагогический колледж» по программам подготовки специалистов среднего звена 116 выпускников очной формы обучения и 47 выпускников заочной формы обучения. Из них 42 выпускника получили дипломы с отличием.

Удельный вес численности выпускников, завершивших обучение по образовательным программам среднего профессионального образования и трудоустроившихся в течение первого года после окончания колледжа, составляет 72,4 %. Порядка 58 % выпускников колледжа зачислены в штат молодых специалистов образовательных организаций Орловской области. Продолжили обучение по программам высшего образования – 13,8 % от общего количества выпускников.

По состоянию на 31 декабря 2022 года в БПОУ ОО «Мезенский педагогический колледж» количество обучающихся по программам профессионального обучения по должностям служащего «Младший воспитатель», «Помощник воспитателя» составило 15 человек, по должности служащего «Социальный работник» – 20 человек. По программам дополнительного профессионального образования количество обучающихся на конец 2022 года составило 87 человек, из них: по программам повышения квалификации «Специалист по социальной работе» – 31 человек, «Организация досуговых мероприятий в социальной сфере» – 7, «Робототехника во внеурочной деятельности младших школьников» – 6, «Организация работы с интерактивным оборудованием в дошкольных

образовательных организациях» – 18, «Организация работы с новыми видами оборудования на уроках физической культуры» – 25 человек.

В 2022 году на обучение в БПОУ ОО «Мезенский педагогический колледж» было зачислено 185 человек. Средний балл аттестатов студентов, принятых на очное обучение по педагогическим специальностям в 2022 году составил 4,2 балла, что свидетельствует о высокой мотивации студентов к получению среднего профессионального образования по педагогическим специальностям.

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева» является единственной образовательной организацией высшего профессионального образования в регионе, которая готовит педагогические кадры с высшим образованием для образовательных организаций. В указанной организации реализуются 18 программ высшего образования. По программам педагогической направленности «Образование и педагогические науки» в 2020/2021 учебном году обучалось более 1500 человек.

В последние годы устойчива тенденция к увеличению конкурса по направлениям подготовки УГСН «Образование и педагогические науки», что свидетельствует о возрождении педагогического образования. Конкурс по заявлениям по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) составил в среднем 7,7 человек на место со средним баллом ЕГЭ 72,84. Количество мест приема в 2022 году на бюджетные места (с учетом целевого приема) составило 196, на внебюджетной основе – 535 мест.

В среднем в регионе заканчивают педагогические колледжи 250 студентов, вузы по педагогическим специальностям выпускают более 330 бакалавров и магистров.

Таким образом, ежегодно более 580 выпускников педагогических специальностей приходят в образовательные организации региона, что составляет в среднем более 60 % молодых специалистов. Следует отметить, что в течение первых трех лет уходят из профессии около 30 % молодых специалистов. В решении данной проблемы значительную роль играет система дополнительного профессионального образования, миссия которой – дать специалистам системы образования компетенции, которые помогут им справиться с вызовами, стоящими перед системой образования в целом, и перед каждым конкретным педагогом в частности.

В рамках подготовки педагогических кадров и повышения квалификации педагогических кадров:

ежегодно обновляются образовательные программы бакалавриата, магистратуры, дополнительного профессионального образования по педагогическим специальностям и направлениям в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и запросами работодателей;

совершенствуются программы профессиональной переподготовки будущих учителей, в том числе для привлечения к педагогической работе

граждан, не имеющих педагогического образования, но мотивированных на работу с детьми;

расширяется сеть консультационно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов.

Кроме того, в регионе существуют негосударственные организации различного правового статуса, оказывающие услуги дополнительного профессионального образования по педагогическому профилю.

Создание условий для постоянного профессионального развития специалистов системы образования региона обеспечивает система дополнительного профессионального образования.

Основным поставщиком государственной услуги по дополнительному профессиональному педагогическому образованию в регионе является БУ ОО ДПО «Институт развития образования», основная задача которого предоставление качественных образовательных услуг, способствующих достижению высокого профессионального уровня педагогов, а также интеграция образовательной, научной и методической деятельности, направленной на реализацию стратегических целей развития образования в Орловской области. В БУ ОО ДПО «Институт развития образования» разработана и реализуется система внутренней оценки качества образования.

Образовательная деятельность БУ ОО ДПО «Институт развития образования» осуществляется в соответствии с государственным заданием, установленным Департаментом образования Орловской области. Планирование и реализация работы БУ ОО ДПО «Институт развития образования» проводится в соответствии с Календарным учебным графиком, Планом работы БУ ОО ДПО «Институт развития образования» и учитывает федеральные и региональные нормативные акты, государственные и региональные программы, концепции, определяющие развитие системы образования Российской Федерации и региона.

В перечне дополнительных профессиональных программ, реализуемых БУ ОО ДПО «Институт развития образования», 160 программ повышения квалификации и 21 программа профессиональной переподготовки, из них в 2022 году разработано 38 программ повышения квалификации. В 2022 году реализовано 64 программы повышения квалификации и 7 программ профессиональной переподготовки. Количество программ, реализуемых на основе применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий с использованием платформ Moodle, в 2022 году составило 63 программы. Важным показателем качества реализуемых БУ ОО ДПО «Институт развития образования» программ является формирование перечня дополнительных профессиональных программ, успешно прошедших внешнюю экспертизу и размещенных на Едином федеральном портале ДПО Академии Минпросвещения России (<https://dppo.apkpro.ru/>).

Плановые показатели Государственного задания на 2022 год по реализации дополнительных профессиональных программ составили:

реализация дополнительных профессиональных программ повышения

квалификации – 5500 человек;

реализация дополнительных программ профессиональной переподготовки – 50 человек.

В 2022 году по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации на бюджетной основе обучалось 7223 человека что составило 131,3 % от плановых показателей.

Основные задачи, решаемые БУ ОО ДПО «Институт развития образования»:

обеспечение качества и актуальности реализуемых дополнительных профессиональных программ руководящих и педагогических кадров, специалистов системы образования;

развитие механизмов системы оценки качества образования и внешней независимой экспертизы качества дополнительного профессионального образования;

содействие устойчивому развитию инновационной инфраструктуры системы образования;

научно-методическое сопровождение реализации федеральных, региональных программ, проектов, концепций, «дорожных карт» развития образования.

Таким образом, в регионе сложилась и действует эффективная система непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров системы образования региона, миссия которой заключена в качественной подготовке профессиональных кадров для системы образования региона и обеспечении качественного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников системы образования региона с учетом общегосударственных задач.

III. Проблемы развития непрерывной системы дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров в Орловской области

Непрерывное педагогическое образование выступает в качестве долгосрочных инвестиций в экономику, политику, технологии, науку и т. д. Немаловажную роль в сложившейся ситуации играет весь комплекс противоречий, связанных не только с получением педагогического образования, но и с педагогической профессией в целом (низкий престиж профессии учителя, отсутствие карьерных перспектив, отсутствие связи между изучением учебных дисциплин в вузах и потребностями реальной школы и т. д.).

Российская Федерация унаследовала систему подготовки педагогических кадров, выстроенную в условиях регулируемого рынка труда, которая позволяла осуществлять обязательное распределение выпускников, жестко регулировать число студентов. В настоящее время эта система фактически разрушилась, а новая, конкурентоспособная, развивается недостаточными темпами.

В системе дополнительного профессионального образования в последние 2 года произошли существенные перемены. Это связано с появлением на федеральном уровне единого игрока, определяющего политику в сфере дополнительного профессионального образования – Федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (далее – ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»). Основной задачей ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» является создание и поддержка единого научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования. В рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в регионе создан ЦНППМ, основной функцией которого является трансляция идей ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» в регионе.

В системе дополнительного профессионального образования региона на сегодняшний момент можно выделить следующие проблемы, требующие решения:

1. На государственном уровне отсутствуют документы по поддержке специалистов системы дополнительного профессионального образования (преподавателей, методистов), сопровождающих становление и развитие педагога, как профессионала. Оплата труда методистов не подпадает под действие Указов Президента Российской Федерации; низкая оплата труда специалистов системы дополнительного профессионального образования в сравнении со специалистами высшей и средней школы не позволяет привлекать специалистов высокой квалификации;

2. На региональном уровне не сформированы единое правовое, информационное, методическое поле дополнительного профессионального образования и система сетевого взаимодействия между организациями, реализующими программы дополнительного профессионального образования;

3. Существует разрыв между потребностями работодателей (директоров образовательных организаций), рынком труда и количеством выпускников;

4. Наблюдается дисбаланс возрастного состава педагогических кадров образовательных организаций. С одной стороны, старение кадров (общее количество специалистов системы образования пенсионного возраста составляет 33 %). С другой стороны, недостаточный приток молодых специалистов в образовательные организации (доля молодых специалистов от общего количества кадров системы образования составляет меньше 10 %).

5. В регионе фактически отсутствуют муниципальные методические службы, способные оказывать оперативную организационно-методическую помощь специалистам системы образования. Потребность в данном сопровождении чрезвычайно велика в связи с постоянными изменениями в законодательстве в сфере образования, развитии инноваций, цифровой трансформации системы образования. В связи с данной ситуацией запланирована передача указанных функций сформированному пулу региональных методистов и решается вопрос о финансовом закреплении их статуса.

6. Устойчивая потребность в прохождении профессиональной переподготовки у специалистов системы образования в связи с преподаванием ими нескольких предметов (до 4-5 предметов). Орловская область является сельскохозяйственным регионом, в котором большое количество школ имеют малую наполняемость и имеют существенный дефицит педагогических кадров.

7. Отсутствие единой региональной платформы, позволяющей выявлять профессиональные затруднения (дефициты) педагогических и управленческих кадров, в том числе с использованием возможностей платформы ФГОАУ ДПО «Академия Минпросвещения России» «Цифровая экосистема ДПО».

8. Сохранение кадрового дефицита. В образовательных организациях Орловской области сохраняются вакансии учителей по основным предметам школьной программы (математика, русский язык, физика, иностранный язык и др.), а также вакансии педагогов, владеющих профессиональными компетенциями, необходимыми для работы с одаренными детьми и детьми с особыми образовательными потребностями (инклюзивное образование, сопровождение обучающихся с низкими образовательными результатами и др., в том числе учителей-дефектологов, учителей-логопедов).

IV. Цели, задачи и приоритетные направления Концепции

Концепция на 2022–2024 годы объединяет основные цели, задачи, принципы, основные приоритетные направления в области повышения профессионального уровня педагогических и управленческих кадров региона, закреплённые в федеральных и региональных стратегических и программно-целевых документах.

Концепция и региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на 2023 и 2024 годы, утверждённая приказом Департамента образования Орловской области от 31 марта 2023 года № 514 «О функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на 2023 и 2024 годы», являются основополагающими документами по формированию единых требований и условий осуществления дополнительного профессионального

педагогического образования, что позволяет решить актуальные проблемы повышения уровня профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров региона, обеспечить повышение качества работы, направленное на достижение высоких образовательных результатов обучающихся.

Ключевая цель Концепции – формирование устойчивой эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогических работников и руководящих кадров региона.

Для достижения ключевой цели необходимо решение следующих актуальных целей и задач.

Цель: выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

Задачи:

разработка диагностического инструментария для выявления профессиональных дефицитов;

анализ и систематизация профессиональных дефицитов по видам компетенций (предметно-профессиональной, методической, психолого-педагогической, ИКТ-компетенции).

Цель: совершенствование предметных компетенций педагогических работников.

Задачи:

анализ выявленных профессиональных дефицитов;

разработка и реализация адресных программ повышения квалификации по устранению профессиональных дефицитов;

организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов.

Цель: построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

Задачи:

анализ выявленных профессиональных дефицитов;

реализация мероприятий федерального, регионального, муниципального уровня (курсов повышения квалификации, семинаров, вебинаров, конференций, проектов, стажировок и др.) для наполнения индивидуальных образовательных маршрутов;

определение индивидуальной траектории профессионального развития педагога с опорой на «точки роста».

Цель: проведение профилактики профессионального выгорания педагогов.

Задачи:

выявление педагогических работников с высоким риском профессионального выгорания;

обеспечение условий для участия в профессиональных олимпиадах, конкурсах, сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях.

Цель: осуществление научно-методического сопровождения

педагогических работников.

Задачи:

тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе ЦНППМ;

создание единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников на основе объединения и совместного использования ресурсов;

создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических 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.

Цель: выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

Задачи:

изучение внутренних кадровых ресурсов образовательной организации (возрастной состав, квалификация, наличие совместителей);

выявление обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами, в том числе педагогами, квалификация которых соответствует профилю педагогической деятельности;

восполнение кадровых дефицитов за счет профориентационной работы, привлечения молодых специалистов выпускников педагогических вузов и колледжей, направление на обучение по программам профессиональной переподготовки для получения новой квалификации и (или) новой компетенции.

Цель: развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.

Задачи:

осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

поддержки молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников;

повышение результативности деятельности педагогических работников;

выявление и учет личностных особенностей, способностей и профессиональных интересов педагогических работников для достижения стратегических целей.

Цель: осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Задачи:

определение потребностей регионального рынка труда в педагогических кадрах, в том числе способных работать в новых профессиональных обстоятельствах;

разработка дополнительных программ профессиональной

переподготовки для получения компетенций и (или) квалификаций, необходимых для выполнения новых видов профессиональной деятельности.

Цель: поддержка молодых педагогов / реализация программ наставничества педагогических работников.

Задачи:

профессиональная адаптация молодых педагогов на этапе вхождения в профессию;

создание системы стимулов для привлечения в образование молодых специалистов и выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования.

Цель: организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Задачи:

повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;

повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС;

повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

V. Этапы разработки и реализации Концепции

Разработка и реализация Концепции предусматривает два этапа.

1 этап: 2020–2022 годы. Этап проектирования и апробации: создание устойчивой модели непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров системы региона. Этап завершен.

2 этап: 2023–2024 годы. Этап развития: внесение изменений в действующую модель непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров системы региона в условиях формирования единой федеральной политики в отношении системы дополнительного профессионального педагогического образования.

Этап развития системы непрерывного профессионального развития управленческих и педагогических кадров региона базируется на ключевых достижениях предыдущего периода – этапа оформления системы с учетом современных трендов в образовании и с учетом формирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

VI. Показатели эффективности функционирования и развития системы непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров системы образования региона

На 2023 и 2024 годы определены следующие количественные и качественные показатели обеспечения профессионального развития педагогических работников:

выявление профессиональных дефицитов педагогических работников (не менее 10 % от общего количества педагогов ежегодно);

совершенствование предметных компетенций педагогических работников путем построения индивидуальных образовательных маршрутов (по показателям регионального проекта «Современная школа» (с накопительным итогом до конца 2024 года – 50 %);

построение индивидуальных маршрутов / траекторий непрерывного развития и профессионального мастерства педагогов и управленческих кадров на основе дефицитов, выявленных диагностикой профессиональных компетенций (10 % от общего количества педагогов ежегодно);

проведение профилактики профессионального выгорания педагогов (15 % от общего количества педагогов ежегодно);

обеспечение ЦНППМ региональными методистами и (или) кураторами / тьюторами (не менее одного куратора / тьютора на 250 педагогов);

выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Орловской области и устранение кадрового дефицита (процент обеспеченности образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами);

осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (снижение количества учителей без педагогического образования до 0 %);

поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников (2023–2024 год – 100 % муниципалитетов, 100 % образовательных организаций);

организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ, включая повышение квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования, работников школ с низкими результатами обучения и (или) школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, по вопросам организации воспитания обучающихся, по вопросам повышения качества дошкольного образования (2023 год – не менее 7 программ, 2024 год – не менее 9 программ).

VII. Механизмы реализации Концепции

Механизмы реализации Концепции включают нормативные правовые документы, обеспечивающие формирование и функционирование единой системы непрерывного научно-методического сопровождения дополнительного профессионального образования в регионе, деятельность образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, ЦНППМ, систему методической работы, диагностические и мониторинговые процедуры, использование цифровой

экосистемы дополнительного профессионального образования для организации процессов сопровождения профессионального развития педагогических работников.

1. Субъекты дополнительного профессионального образования в регионе.

Развитие системы дополнительного профессионального образования в регионе осуществляется в рамках подпрограммы 2 «Развитие системы профессионального образования, в том числе дополнительного профессионального образования» государственной подпрограммы «Образование в Орловской области», утвержденной постановлением Правительства Орловской области от 16 сентября 2019 года № 526.

Основным оператором реализации дополнительного профессионального образования в регионе является БУ ОО ДПО «Институт развития образования», обеспечивающее в рамках реализации государственного задания повышение квалификации и профессиональную переподготовку руководящих и педагогических кадров не менее 5000 человек в год.

Ежегодно БУ ОО ДПО «Институт развития образования» осуществляет мониторинг потребности в дополнительном профессиональном образовании руководящих и педагогических кадров, анализирует поданные заявки от педагогов, образовательных учреждений и муниципальных органов управления образованием и с учетом приоритетных направлений развития образования и количественных показателей государственного задания формирует календарный учебный график.

На региональном уровне заключены Договоры (соглашения) о сотрудничестве (намерениях), сетевом и межведомственном взаимодействии БУ ОО ДПО «Институт развития образования» и внешних организаций-партнеров. Одним из ее важнейших компонентов является налаживание продуктивного взаимодействия между организациями, реализующими программы дополнительного профессионального образования в регионе с учетом реальной потребности.

БУ ОО ДПО «Институт развития образования» является региональным оператором по созданию системы сбора, обработки информации о реализуемых программах дополнительного профессионального образования и создании регионального реестра дополнительных профессиональных программ. Региональный оператор ежегодно осуществляет сбор информации о реализуемых на территории региона дополнительных профессиональных программах, прошедших внешнюю экспертизу.

С 2021 года на базе БУ ОО ДПО «Институт развития образования» функционирует ЦНППМ педагогических работников как структурное подразделение. ЦНППМ стал важным элементом РСНМС. В работе ЦНППМ используются современные цифровые технологии, модели «горизонтального обучения», наставничество с привлечением профессиональных

педагогических сообществ, проходит обмен лучшими образовательными практиками, сформирован пул региональных методистов.

Для организации более эффективного взаимодействия между организациями на поле дополнительного профессионального образования и их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг как на территории региона, так и за его пределами привело к необходимости внесения изменений в действующую региональную модель непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров в системе образования Орловской области, вводя новых игроков на поле дополнительного профессионального педагогического образования региона (ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», ЦНППМ, пул региональных методистов). Ниже приведена региональная модель непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров в системе образования Орловской области (рисунок 1).

Рисунок 1. Региональная модель непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров в системе образования Орловской области



В связи с постоянным стремительным введением инноваций, новшеств и наличием актуальных задач и проблем в системе образования перед дополнительным профессиональным образованием стоит задача постоянного

совершенствования методической работы. В Орловской области эта задача усложняется фактическим отсутствием в регионе муниципальных служб.

На сегодняшний момент в системе образования региона сформирован пул региональных методистов из 65 специалистов, готовых к выполнению функций регионального методиста.

Кроме того, функции методического сопровождения в определенной степени берет на себя дополнительное профессиональное педагогическое образование.

Методическая работа рассматривается как часть системы непрерывного образования педагогических работников. Обеспечение непрерывного методического сопровождения дополнительного профессионального образования в регионе осуществляется в рамках формального, неформального и информального образования.

Формальное образование обеспечивается через реализацию дополнительных профессиональных программ.

Реализация программ дополнительного профессионального образования в рамках формального образования позволяет:

удовлетворять образовательные и профессиональные потребности специалистов, запросы и заказы работодателей;

достигать профессионального развития специалистов системы образования Орловской области; обеспечивать соответствие квалификации специалистов меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Неформальное образование реализуется через организацию и проведение научно-практических конференций, практико-ориентированных семинаров, вебинаров, консультирование, участие в работе федеральных и региональных инновационных площадок, РУМО, региональных профессиональных объединений («Учительское единство», Ассоциация учителей-предметников, проведение олимпиад и конкурсов для специалистов системы образования и др.).

Составной частью информального образования является самообразование, тренинги, педагогические чтения, написание статей и монографий, образовательный туризм, общественные объединения педагогов («Казачество Орловщины», «Защитники животных», «Патриоты Орловщины», проект «Навигаторы детства», волонтерские движения, поисковые отряды, творческие объединения), группы в социальных сетях педагогически-профессиональной направленности (БУ ОО ДПО «Институт развития образования» в Контакте, Телеграмм, сайт БУ ОО ДПО «Институт развития образования», Учительское единство, группы школ, дошкольных учреждений и др.).

2. Мониторинг системы дополнительного профессионального педагогического образования.

Целью мониторинговых исследований в системе дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДПО) является диагностика социально-педагогической ситуации, социальная оценка

качества реализуемых дополнительных профессиональных программ и соответствия деятельности учреждений, реализуемых дополнительные профессиональные программы, запросам и ожиданиям потребителей данных услуг. Вместе с тем система дополнительного профессионального образования – часть непрерывного образования личности, его содержание непосредственно связано с проблемами качества образования в целом. Основной эффект от проведения мониторингов – повышение качества реализации дополнительных профессиональных программ.

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

Мониторинги состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических кадров региона направлены на получение информации по всем показателям, используемым в системе. Мониторинги, сведения о которых включают цели, задачи, периоды проведения, показатели, методы сбора информации, информацию об использовании результатов мониторингов, оформляются приказами БУ ОО ДПО «Институт развития образования», а также организациями высшего образования и среднего профессионального образования, организующих курсы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки для специалистов системы образования региона, а также другими игроками на поле дополнительного образования (БУ ОО «Региональный центр оценки качества образования», частные организации). По результатам мониторингов проводится анализ собранной информации по каждому из разработанных показателей, который должен включать описательную статистику, выявленные дефициты и факторы, влияющие на результаты анализа, а также успешные практики.

Мониторинг качества дополнительных профессиональных программ обеспечивает не только оценку успешности обучения, но и получение регулярной информации о соответствии социально-педагогической ситуации, которая складывается в учреждениях дополнительного профессионального образования, социальным запросам, личностным потребностям обучающихся.

На основании мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников разрабатываются адресные рекомендации, проводятся меры (мероприятия) по результатам анализа, принимаются управленческие решения, направленные на наиболее полное удовлетворение требований социального заказа и социального запроса, а также проводится анализ эффективности принятых мер.

Основные цели мониторинга:

определение потребности региона в получении дополнительного профессионального образования специалистами системы образования (количество руководящих и педагогических кадров, нуждающихся в повышении квалификации и профессиональной переподготовке

на очередной календарный год; изучение и спрос на программы дополнительные профессиональные программы;

создание в регионе реестра дополнительных профессиональных программ, с учетом действующих федеральных государственных стандартов, профессиональных стандартов, федеральных и региональных программ, проектов, дорожных карт и др., национальных исследований качества образования на основе международных исследований;

определение профессиональных дефицитов педагогических работников;

диагностика, выявление проблем;

исследование закономерностей, выявление новых тенденций;

прогнозирование, построение сценариев развития;

рекомендации, управленческие решения.

Особенности мониторинга в системе дополнительного профессионального образования следуют из специфики данной образовательной системы, а именно: из краткосрочности (в сравнении со школьным и высшим образованием) курсовой подготовки, образовательных мероприятий, качество которых необходимо оценить; из отсутствия единых стандартов содержания образовательных программ, постоянного изменения этих программ; из особенностей взрослых обучающихся, имеющих значительный социальный и профессиональный опыт, который и становится основным источником оценок в мониторинговых исследованиях.

В мониторинг могут включаться показатели всех следующих компонентов образовательной системы, причем оцениваемые различными субъектами (обучающимися, преподавателями, администрацией):

интересы, запросы, цели;

результаты, непосредственные и отсроченные;

эффекты; процессы, протекающие в системе;

содержание образовательных программ;

применяемые методы, технологии;

условия (материальные, кадровые и др.);

затраты (в том числе нематериальные – время, нагрузка, здоровье).

3. Инструментарий мониторинговых исследований.

В основе социологического мониторинга системы дополнительного профессионального образования Орловской области находится метод стартовой диагностики профессиональных дефицитов педагогов в период курсовой подготовки; массового анкетирования слушателей по итогам курсовой подготовки; результатов ГИА, а также социологических опросов в условиях формального и неформального образования на сайте БУ ОО ДПО «Институт развития образования» и в социальных сетях.

Базовым методом сбора первичной социологической информации по удовлетворенности слушателей курсами повышения квалификации и программами профессиональной переподготовки служит анкетирование слушателей, работодателей (мнение о качестве подготовки своих

педагогических работников, прошедших обучение на курсах) и внутреннего аудита.

Система мониторинга встраивается в функционирующую систему дополнительного профессионального образования и влияет на принятие управленческих решений в части:

- корректировки дополнительных профессиональных программ;
- корректировки содержания, методов, технологий и условий деятельности учреждения ДПО;
- внедрения индивидуализации и персонификации обучения;
- корректировки самой системы оценки качества дополнительного профессионального образования.

Мониторинговое исследование по оценке качества дополнительного профессионального образования на уровне региона целесообразно проводить один раз в год.

Устанавливается следующая периодичность проведения мониторинга в организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы:

- анкетирование удовлетворенности слушателей в рамках курсов повышения квалификации – постоянно;

- анкетирование удовлетворенности работодателей курсами повышения квалификации – постоянно, в рамках курсов для управленцев;

- выявление профессиональных дефицитов – в рамках курсовой подготовки, а также с использованием возможностей Цифрового тренажера ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» и результатов оценки предметных и методических компетенций специалистов системы образования, организованных на базе регионального оператора (ЦНППМ, БУ ОО ДПО «Институт развития образования») ФИОКО и другими федеральными организациями-партнерами;

- определение потребности в повышении квалификации и профессиональной переподготовке руководящих и педагогических кадров – 1 раз в год;

- опросы на сайте БУ ОО ДПО «Институт развития образования» и в социальных сетях – периодически, в том числе с использованием системы «Опросникум».

Мониторинг включает в себя следующие компоненты:

- система сбора и первичная обработка данных; статистическая обработка и таблично-графическая интерпретация данных;

- система анализа и оценки полученных результатов;

- выработка адресных рекомендаций, меры (мероприятия), управленческие решения;

- анализ эффективности принятых мер.

Итогом мониторингового исследования является составленный текстовый документ, содержащий анализ и синтез всех полученных численных значений показателей, их динамики, взаимосвязей

и представляющий качественные выводы исследования и их иллюстрации, на основании которых принимаются управленческие решения.

На основе результатов мониторингов формируются следующие базы данных:

результаты всероссийских, региональных оценок предметных и методических компетенций учителей и выявленных на основе этих данных дефицитов;

результаты муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

результатов независимой оценки качества образования в Орловской области;

статистические данные по различным аспектам исследования.

VIII. Ожидаемые результаты и эффекты

1. Создана эффективная система непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих кадров региона, в т. ч. на основе индивидуализации образовательных маршрутов.

2. Выстроены управленческие механизмы в части ДПО на основе реализуемой региональной системы мониторинга качества дополнительного профессионального образования.

3. Создана система выявления и устранения профессиональных дефицитов педагогических работников, в том числе с использованием возможностей Цифрового тренажера ФГОАУ ДПО «Академия Минпросвещения России».

4. Функционирует РСНМС.

5. Осуществляется система планового повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ, проектов, а также региональных программ, проектов.

6. Повысилась удовлетворенность руководящих и педагогических кадров реализуемой в регионе системой дополнительного профессионального образования.

7. Увеличился охват специалистов системы образования конкурсными формами, в т. ч. молодых специалистов со стажем работы до 3 лет и специалистов до 35 лет. Реализуются различные формы поддержки молодых педагогов, в том числе и через систему наставничества.

8. Увеличилась вовлеченность педагогических и руководящих кадров региона в экспертную деятельность.

9. Осуществляется профессиональная педагогическая переподготовка по образовательным программам педагогической направленности как на базе БУ ОО ДПО «Институт развития образования», так и на базе организаций среднего профессионального образования и высшего образования.

10. Разработан комплекс мер, направленный на снижение возрастного ценза педагогических работников в образовательных

организация региона за счет притока молодых специалистов из системы среднего профессионального образования и высшего образования региона.

11. Развиваются механизмы сетевого взаимодействия педагогов.

12. Организуются и проводятся мероприятия, направленные на профилактику профессионального выгорания педагогов.

13. Расширяются форматы конкурсов профессионального мастерства для специалистов системы образования региона.

14. Происходит постоянное информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров.