

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ
ГБОУ ДПО «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

«ОДОБРЕНО»
НА УЧЕНОМ СОВЕТЕ
от 27.05 2021 года

протокол № 3



«УТВЕРЖДАЮ»
РЕКТОР
ГБОУ ДПО СОР И ПКРО

 **Л.С. ИСАКОВА**

Концепция
профессионального развития педагогических работников
Республики Северная Осетия-Алания и мониторинга его
качества

ВЛАДИКАВКАЗ-2021

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ

ГБОУ ДПО «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

Концепция

профессионального развития педагогических работников Республики Северная Осетия-Алания и мониторинга его качества

1. Общие положения

Модернизация российского образования рассматривается как комплексное, всестороннее обновление всей образовательной системы в соответствии с требованиями современной жизни, сопровождающиеся, с одной стороны сохранением и умножением лучших традиций отечественного образования, а с другой стороны - масштабными изменениями в содержании, технологиях и организации самой образовательной деятельности. Это многосторонний процесс, задачи которого дифференцируются по основным приоритетным направлениям, изложенным в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы и национальном проекте РФ «Образование» на 2019-2024 годы.

Развитие кадрового потенциала сферы образования Российской Федерации и, соответственно, Республики Северная Осетия-Алания осуществляется посредством создания и совершенствования современной системы непрерывного образования, повышения квалификации и профессионального роста педагогов, являющихся неременной составляющей республиканской системы оценки качества образования. В содержании Концепции заложена интеграция учительского роста и профессионального развития педагогических кадров в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

Разработка Концепции профессионального развития педагогических работников Республики Северная Осетия-Алания и мониторинга их качества вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Основополагающим в подобной обновленной системе профессионального развития должно стать изменение роли учителя: он становится организатором учебной и внеучебной деятельности учащихся, консультантом, тьютором, в условиях возрастающей конкуренции школьный учитель должен будет повышать свое мастерство непрерывно, используя различные формы и ориентируясь на уровень своей конкурентоспособности в системе образования.

Современный учитель должен быть способен реализовать в бесконфликтном взаимодействии с обучающими проектную деятельность, индивидуальное обучение, профильное образование, информационные технологии, здоровьесбережение, работу с одаренными, научно-исследовательскую подготовку учащихся, коррекционную работу, внеурочную деятельность. А для этого он должен постоянно совершенствоваться, развивать предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетентности.

На решение этих задач развития кадрового потенциала направлена система методической работы РСО - Алания, определяющая методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в республиканской системе образования структур и форм научно-методического сопровождения образовательных организаций и работников сферы образования.

Методическая работа понимается как целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете, повышение качества образовательного процесса.

Являясь частью системы оценки качества образования, методическая работа призвана способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов. Более того, методическая работа в своем развитии должна опережать существующую практику, реализуя принцип: профессиональное развитие педагогов не вслед изменениям, а впереди них. Исходя из этого, для методической службы республики стали значимыми задачи национального проекта «Образование» и республиканских проектов, связанные с созданием условий для внедрения новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых

навыков и умений, в том числе метапредметных, общекультурных и цифровых компетенций, финансовой и правовой грамотности в целях обеспечения качества образования и вхождения российского образования в число десяти лучших образовательных систем мира. Именно в этом ракурсе в сфере образования республики идет переосмысление управленческой и педагогической деятельности, корректируются направления деятельности функционирующей системы методической работы. Это вызвано и внесением изменений в содержание преподаваемых учебных предметов в связи с принятием предметных концепций, появлением новых функциональных обязанностей у учителей в связи с утверждением профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и реализацией плана мероприятий «дорожная карта» по формированию и введению национальной системы учительского роста), Государственной программой "Развитие образования Республики Северная Осетия - Алания" на 2020 - 2024 годы.

Республиканская модель методической работы представляет собой систему, предполагающую интеграцию всех форм и уровней методического сопровождения работников образования (общего, среднего профессионального, дополнительного).

В организационном плане в ней выделяются

вертикальная составляющая, представляющая линию управления от федеральной до личностной и обратно;

горизонтальная организация, которая позволяет максимально удовлетворить запросы в профессиональном развитии кадров муниципальных образований, сети образовательных организаций, самих учреждений образования, учителя лично.

Координацию деятельности системы обеспечения профессионального развития в республике осуществляет ГБОУ ДПО «Северо-Осетинский республиканский институт повышения квалификации работников образования» (далее – СОРИПКРО). СОРИПКРО проводит повышение квалификации всех категорий педагогических и руководящих работников образования, переподготовку по образовательным программам педагогической направленности и научно-методическое сопровождение деятельности муниципальных методических служб, общественно-профессиональных объединений, помощь

районным/школьным методическим объединениям в координации методической работы, консультативную поддержку (www.soripkro.ru).

Таким образом, действующая модель организации методической работы включает в себя:

дополнительное профессиональное образование педагогических и руководящих работников общего, среднего профессионального, дополнительного образования РСО – Алания;

функционирование методических служб, муниципальных методических объединений педагогов и педагогических сообществ, в том числе сетевых;

саморазвитие педагогов (индивидуальные образовательные траектории);

поддержку молодых педагогов и систему наставничества.

При определенных позитивных результатах работы системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, наличии потенциала для ее развития и внедрения различных механизмов реализации имеются проблемы, требующие своего разрешения для приведения процесса развития образования в инновационное состояние. Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников требует создания условий для непрерывной актуализации и расширения их профессиональных знаний путем формирования обновленной комплексной системы профессиональной оценки, помощи и поддержки. Выработка согласованной стратегии развития повышения квалификации и профессионального развития педагогических кадров, направленной на повышение их качества, и обеспечение их научно-методического сопровождения, консолидирующего педагогическое сообщество республики на развитие и саморазвитие индивидуальной творческой деятельности педагога, на социальную защиту педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств, определена как фактор, обеспечивающий общую успешность модернизации образования республики.

В соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - "Федеральный закон № 273-ФЗ") на республиканском уровне к настоящему времени создана нормативно-правовая база, обеспечивающая системное регулирование вопросов профессионального роста педагогических кадров в рамках действующей в РСО-Алания организационной **модели** повышения квалификации.

Нормативная база Концепции:

Конституция Российской Федерации;

Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

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

Поручение Правительства Российской Федерации от 21.06.2017 № ОГ-П8-3959 по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР);

Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы»;

Закон Республики Северная Осетия-Алания «Об образовании в Республике Северная Осетия-Алания», г. Владикавказ, 27 декабря 2013 г. № 61- РЗ;

Государственная программа "Развитие образования Республики Северная Осетия - Алания" на 2020 - 2024 годы. Постановление Правительства Республики Северная Осетия - Алания от 25.06.2019 года № 224 в ред. от 21.01.2020г.;

Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам", с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 15 ноября 2013 г. N 1244 "О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам", утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499",

Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденными Минобрнауки России 22.01.2015 N ДЛ-1/05вн, с изменениями в Методических рекомендациях по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06;

ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 4 декабря 2015 г. № 1426;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Устав ГБОУ ДПО СОРИПКРО, утвержденный приказом Министерства образования и науки РСО - Алания от 25.11.2015 № 1025.

2. Цели и задачи повышения квалификации и профессионального роста педагогов Республики Северная Осетия-Алания и мониторинга их качества

При определенных позитивных изменениях в развитии образования республики, наличии потенциала для разработки и внедрения обновленных программ имеются проблемы, требующие своего разрешения для приведения процесса развития образования в части повышения квалификации и профессионального развития педагогов в обновленное состояние. В их числе основная – это отсутствие единой системы оценки профессиональных дефицитов и выявления индивидуальных затруднений педагогических работников - целостной системы, консолидирующей педагогическое сообщество республики на обновленную деятельность по подготовке, повышению квалификации и переподготовке педагогических кадров. Также это проблемы недостаточности: ориентации на современные образовательные технологии, в том числе цифровые, дистанционные; адресности; конкурентного характера предоставляемых услуг; возможностей выбора образовательных программ, индивидуальных образовательных маршрутов, внешней независимой оценки процессов подготовки, повышения квалификации и переподготовки учителя; специальной подготовки по мониторингу качества образовательной деятельности.

На решение данных проблем и должна быть ориентирована республиканская система профессионального развития педагогических работников, которая должна постоянно обновляться, быть более мобильной, гибкой, адресной, лучше отвечать запросам педагогов и образовательных организаций. Отсюда ее основная

цель – обеспечение профессионального развития педагогических работников образовательных организаций республики и качественного научно-методического сопровождения и поддержки педагогических и руководящих работников сферы образования республики.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих **задач**

выявление у педагогических работников профессиональных дефицитов, что позволит на основе проведенной диагностики организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения;

совершенствование предметных компетенций путем реализации системы целенаправленных действий педагогических работников по формированию отсутствующих или развитию недостаточных предметных компетенций, выявленных на основе результатов диагностики;

построение индивидуальных образовательных маршрутов в целях обеспечения персонализации повышения уровня профессионального мастерства в форматах формального и неформального образования;

совершенствование кадровой политики путем разработки программ профессиональной переподготовки, направленных на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации;

развитие цифровой образовательной среды ДПО педагогических работников, направленное на разработку ДПП с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, что позволит педагогическим работникам совершенствовать свои профессиональные компетенции, в том числе цифровую, и ориентирует методические службы на сопровождение цифровизации образования;

вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность, что будет способствовать не только профессиональному росту педагогов, но и повышению объективности оценивания образовательных результатов;

проведение профилактики профессионального выгорания путем внесения в учебный план дополнительных профессиональных программ модуля по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья и его реализации;

формирование методического актива, состоящего из высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников, привлекаемых к осуществлению методической помощи другим педагогическим работникам;

совершенствование региональной системы научно-методического сопровождения педагогических и руководящих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства;

создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, что поможет не только решить проблему кадрового обеспечения, но и позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных инновационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций в систему образования региона;

развитие региональной системы наставничества, оказывающей личностную, социальную поддержку молодым и направленной на восполнение конкретного профессионального дефицита молодого педагога;

дальнейшая организация сетевых форм взаимодействия педагогов, обеспечивающих открытость достижений педагогов, стимулирующих их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создающих благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности;

совершенствование региональной системы методической работы путем проведения анализа состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов, позволяющего выстраивать траекторию их развития, ликвидировать дефициты и т.д.;

выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона в целях устранения кадрового дефицита;

активизация деятельности по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях, что позволит на личностном уровне обеспечить непрерывность профессионального развития,

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

Эти задачи решаемы при создании условий (кадровых, научно-методических, материально-технических и т.п.) для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся, а также обеспечении

- мобильности образовательной среды – содержание дополнительного профессионального образования формируется на основе программ, структурированных по модульному принципу, которые позволяют конструировать учебные курсы и семинары из вариативных (углубляющих) учебных элементов по различным проблемам современного образования;

- ориентации на деятельностный подход - максимальное использование интерактивных методов в образовательной практике, механизмов (правовых, финансовых, организационных) обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного профессионального развития педагогических работников, в том числе с учетом сетевой формы реализации программ дополнительного профессионального образования;

- внутренней мотивации субъектов - профессиональная успешность педагога, тесно связанная с особенностями мотивации, с профессиональными и личностными интересами учителя, возможностью признания его достижений, профессионального роста, осуществляется выбор - наличие конкурентной среды в повышении квалификации педагогов, заказ, потребности региона; осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

- дифференциации – содержание и формы повышения квалификации определяются с учетом профессиональных уровней педагогов и потребностей региона, построение индивидуальных образовательных маршрутов развития педагогов, обеспечение сетевой организации и адресности (персонификации);

- индивидуализации, предполагающей тьютерность, – реализуются личностные парадигмы: вовлечение педагогов в экспертную деятельность; - профилактика профессионального выгорания педагогов; построение

индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;

- персонификации – повышение квалификации и методическая работа строится на основе профессиональных потребностей работников образования и опирается на результаты диагностик, анализ и самоанализ результатов деятельности образовательных организаций и педагогов;

- ориентации на саморазвитие - постоянное вовлечение педагога в процесс непрерывного образования, самообразования, активизация потребности профессионального самосовершенствования, участия в конкурсах профессионального мастерства педагогов;

- добровольности – договорная система взаимодействия субъектов сети, основанная на проблемно-целевой, личностно ориентированной, персонифицированной и персонализированной ориентации;

- нормативности, механизмы реализации которой - финансирование, стандарты, программы; стимулирование профессионального роста педагогов;

- адекватности – обеспечивается посредством внешней оценка качества программ дополнительного профессионального образования; государственно-общественное управление.

Основной **характеристикой** постоянно обновляющейся системы непрерывного повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников является качество, механизмом достижения которого является системный мониторинг освоения программ дополнительного профессионального образования; аттестация педагогических работников в целях повышения эффективности и качества педагогической деятельности; диагностика профессиональных дефицитов педагогов и повышение квалификации на основе ее результатов.

Концепция определяет также условия, в которых может совершенствоваться и развиваться система повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников. Это ускоренное освоение инноваций; постоянное обновление образовательных технологий; быстрая адаптация к запросам и требованиям динамично развивающегося общества; интеграция образовательной научной и производственной деятельности; профилактика профессионального выгорания педагогов; стимулирование профессионального роста педагогов.

3. Приоритетные направления профессионального развития педагогов

Достижение поставленной цели и решение задач Концепции обеспечивается развитием региональной системы **научно-методического сопровождения** педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства. Основные направления деятельности этой системы на региональном уровне определены в Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020г. №Р-76, и методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденными Распоряжением Минпросвещения России от 4 февраля 2021 г. № Р-33:

- формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;
- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);
- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;
- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;
- организация профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций среднего профессионального (педагогического) образования);
- руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

Достижению поставленной цели и решению задач Концепции обеспечит проведение следующих **мероприятий**:

I. В организационном аспекте.

1. Обеспечение целевого, адресного характера повышения квалификации и профессионального роста педагогов всех уровней.
2. Максимальный охват учителей-предметников обучением обновленным, в том числе цифровым, технологиям в образовании.

3. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

4. Стопроцентный охват повышением квалификации педагогических работников, участвующих в реализации ФГОС среднего образования.

5. Принятие мер и управленческих решений по результатам проведенного анализа результатов мониторинга региональных показателей по повышению квалификации педагогов.

6. Приведение работы методических служб, общественно-профессиональных объединений всех уровней в единую систему методической работы, функционально объединяющую все структуры, осуществляющие методическое сопровождение в РСО-Алания.

7. Актуализация нормативно-правового обеспечения деятельности методической работы на всех уровнях.

8. Разработка системы оценки эффективности методической работы на всех уровнях.

II. В аспекте форм реализации.

1. Обеспечение большей вариативности системы, а также возможностей выбора образовательных программ в целях максимального удовлетворения профессиональных потребностей всех участников образовательного процесса.

2. Развитие сетевой, дистанционной, индивидуальной форм организации повышения квалификации и профессионального развития педагогов.

3. Внедрение кластерного, развитие командного принципов обучения: муниципальные, школьные, предметно-цикловые, общественные, и другие команды; молодые учителя, учителя школ с низкими образовательными результатами, учителя, работающие с одаренными детьми, с детьми с ОВЗ и т.п.

4. Максимальное использование стажировок и различных консультационных форм как способов удовлетворения личных профессиональных запросов работников образования и обеспечения обучения по индивидуальным образовательным маршрутам, вовлечение педагогов в разные виды экспертной деятельности, работу учебно-методических советов и т.п.

5. Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов (очных, заочных, дистанционных) и осуществление учебно-методическое сопровождение участников.

6. Обеспечение ориентированности программ обучения на следующие новации:

- долгосрочный характер обучения, рассчитываемый на соответствующие периоды модернизации образовательного процесса;
- целевой характер обучения;
- поисковый характер обучения, связанный с установкой на обязательность самостоятельной работы слушателей.

7. Компетентностный характер обучения, связанный с обязательностью проведения мониторинга качества повышения квалификации и профессионального развития педагогов. Расширение числа площадок диссеминации передового педагогического опыта, лучших педагогических практик повышения качества образования в целях обмена опытом и профессионального роста учителей.

III. В содержательном аспекте.

1. Адекватность содержания программ повышения квалификации и переподготовки происходящим в образовании инновациям.

2. Организация непрерывного обучения на основе современных технологий, в том числе цифровых, реализуемых как онлайн-тренинги профессионального мастерства и позволяющих быстро и гибко координировать меняющиеся потребности обучаемых.

3. Приоритет компетентностного подхода при соблюдении его баланса с фундаментальностью подготовки.

4. Обновление дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в контексте их адаптации на преодоление профессиональных дефицитов, выявленных в ходе диагностики, удовлетворение запросов слушателей, потребностей региона.

5. Ориентированность в определении качества повышения квалификации на результат инновационного обновления деятельности педагога.

6. Проведение анализа результатов мониторинга региональных показателей по повышению квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов и разработка методических рекомендаций по результатам проведенного анализа, методических материалов.

7. Поддержка молодых педагогов и/или системы наставничества.

8. Разработка и реализация программы поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

9. Проведение мониторингов результатов деятельности методических объединений.

Рост профессионального мастерства педагогов невозможен без выявления и устранения профессиональных дефицитов руководителей и педагогов образовательных организаций. В связи с этим в рамках реализации Концепции первоочередной становится задача осуществления **системного мониторинга качества** процесса и результатов обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Республики Северная Осетия-Алания, который становится основой аналитико-диагностического блока повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников.

В целях обеспечения работников сферы образования, потребителей образовательных услуг объективной информацией о качестве обеспечения профессионального развития педагогических работников, актуальной в контексте управления его качеством осуществляется мониторинг показателей по:

- выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- вовлечению педагогов в экспертную деятельность;
- формированию методического актива;
- поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне;
- выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Мероприятия, направленные на решение **задач мониторинга** по сбору, хранению, анализу и распространению информации о состоянии практики профессионального развития педагогических работников:

- Разработка и утверждение Положения об экспертизе дополнительных профессиональных программ.

- Проведение внешней независимой экспертизы программ повышения квалификации педагогических работников, включая адресные программы, и программ профессиональной переподготовки в целях профессионального анализа содержания программ дополнительного профессионального образования на соответствие основным требованиям, предъявляемым к программам (или действующей нормативной базе и стратегическим задачам развития образования).

- Разработка региональных показателей мониторинга системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников с целью оценки ее эффективности.

- Мониторинг и анализ показателей системы повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников.

- Разработка адресных рекомендаций по анализу результатов мониторинга показателей системы повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников.

- Формирование банка контрольно-измерительных материалов для оценки профессиональных компетенций педагогических работников.

- Исследование мнения педагогических работников образовательных организаций РСО-Алания (по вопросам организации и качества повышения квалификации и профессиональной переподготовки).

- Проведение диагностики профессиональных компетенций педагогических работников.

- Проведение аттестации педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности.

- Вовлечение педагогов в экспертную деятельность.

- Создание региональной информационной системы данных о профессиональных дефицитах педагогов.

- Разработка (обновление) дополнительных профессиональных программ, включая адресные программы повышения квалификации с учетом результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов и программы

профессиональной переподготовки, учитывающие образовательные потребности региона.

- Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации с учетом результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов, направленных на их устранение / минимизацию.

- Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

- Проведение мероприятий с различными категориями специалистов системы образования по вопросам анализа результатов мониторинга качества повышения квалификации педагогических работников.

- Формирование регионального реестра программ повышения квалификации педагогов, включая адресные программы, прошедшие экспертизу.

- Проведение анализа результатов мониторинга показателей.

- Разработка адресных рекомендаций с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

- Разработка рекомендаций по использованию успешных практик, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

- Разработка методических и иных материалов с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

- Подготовка управленческих решений (приказов, распоряжений) на основе результатов мониторинга повышения квалификации педагогических работников.

- Осуществление информационного сопровождения.

Таким образом, мониторинг оценки качества профессионального роста педагогических работников в Республике Северная Осетия-Алания призван решать задачу выявления значимых тенденций и перспектив развития сферы образования республики для:

- обеспечения соответствия практики дополнительного профессионального образования перспективным задачам развития республиканской системы образования и образовательным потребностям педагогических работников региона;

- стимулирования непрерывного профессионально-личностного роста педагогических работников региона;

- построения и реализации индивидуальных и/или индивидуально-дифференцированных образовательных траекторий профессионально-

личностного развития педагогов;

- вовлечения педагогов в экспертную деятельность;
- профилактики профессионального выгорания педагогов;
- совершенствования практики аттестации педагогических работников как инструмента их профессионально-личностного развития, повышения эффективности и качества педагогической деятельности;
- развития конкурентной среды в сфере дополнительного профессионального образования;
- удовлетворения образовательных потребностей региона.

Проектирование содержания дополнительного профессионального образования, последующее за мониторингом образовательной ситуации посредством проводимой аттестации, диагностики, анализа их результатов, а также соотнесения целей и задач развития образования в стране с целями и задачами системы повышения квалификации и переподготовки педагогов в республике, должно осуществляться с учетом социально-экономического развития региона, наличия кадровых ресурсов, запросов системы образования, отдельных ее участников и общественности и др.

Выявленные в ходе мониторингов профессиональные дефициты должны становиться основой обновления действующих и создания новых адресных (персонифицированных) программ повышения квалификации, направленных на формирование/совершенствование предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетентностей педагогов.

4. Региональные показатели мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов

Оценка результатов деятельности по повышению квалификации и профессиональному росту педагогов может рассматриваться по следующим показателям:

- доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества (в разрезе учебных предметов);
- доля (в %) дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, разработанных/обновленных на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов;
- количество педагогов, успешно прошедших повышение квалификации,

направленное на устранение / минимизацию выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов;

- уровень (в %) удовлетворённости слушателей дополнительных профессиональных программ повышения квалификации проведением отдельных занятий и обучением по дополнительным профессиональным программам в целом;

- доля (в %) слушателей дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, достигших планируемых результатов обучения по дополнительным профессиональным программам (% освоения программ дополнительного профессионального образования);

- доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

- доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов;

- доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки;

- доля (в %) реализованных дополнительных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности, в том числе учитывающих образовательные потребности региона;

- доля педагогических работников, прошедших обучение по ДПП в дистанционной форме;

- доля программ ДПО, реализуемых с применением электронного обучения, разработанных в регионе;

- количество педагогов, привлекаемых к участию в работе в региональных предметных комиссиях ОГЭ и ЕГЭ, в оценке состояния преподавания предметов и т.д.;

- доля (в %) педагогов, включенных в апробационную, экспериментальную деятельность;

- количество молодых педагогов (победителей конкурсов профессионального мастерства), участвующих в работе жюри муниципальных, региональных конкурсов и олимпиад;

- количество разработанных для молодых педагогов методических материалов, размещенных в базах, банках данных и реестрах;
- доля педагогических работников, вошедших в методический актив, от общего числа педагогических работников;
- доля педагогических работников, привлекаемых для работы в центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, от общего числа педагогических работников;
- количество руководителей школьных/районных МО, тьюторов, членов учебно-методических советов, методического актива и т.п.;
- количество открытых уроков, мастер-классов с использованием современных педагогических технологий, видеозаписей уроков, публикаций оригинальных разработок в периодической печати разного уровня, проведенных педагогами в целях презентации своих успехов;
- количество педагогов, чей опыт представлен на муниципальном и республиканском уровнях, имеющих публикации на муниципальном, республиканском и федеральном уровнях;
- количество мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик;
- количество разработанных методических рекомендаций по вопросам планирования работы районных и школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников образовательных организаций, информационно-методических писем о преподавании учебных предметов в образовательных организациях;
- количество иных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональный рост педагогов;
- наличие адресных рекомендаций по анализу результатов мониторинга показателей системы повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;
- количество проведенных семинаров-практикумов, других форм методической поддержки молодых педагогов со стороны школьной методической службы, районных МО, республиканских курсов повышения квалификации, в том числе по индивидуальному запросу педагога или группы педагогов;

- доля (в %) молодых педагогов, участвующих в инновационной деятельности, в том числе во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Учитель будущего», «За нравственный подвиг учителя», «Педагогический дебют», «Мастер-класс учителей родного языка», «Педагогические инициативы в области социализации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, средствами искусства», «Педагог-психолог России», «Уроки Победы» и другие;

– наличие программ наставничества, реализуемых в регионе;

– количество индивидуальных программ наставничества, разработанных и утвержденных образовательными организациями;

– доля педагогов, участвующих в программах наставничества и сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими региональный отбор, от общего числа педагогов;

– наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов;

– доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;

– количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов;

- динамика состояния методической работы в муниципалитетах и организациях образования;

- динамика (стремится к 100%) показателей преодоления профессиональных дефицитов педагогических работников на школьном и муниципальном уровне;

- наличие методических десантов в школы с низкими результатами, а также в школы из списка по необъективному оцениванию;

- количество проведенных вебинаров, мастер-классов, педагогических мастерских, творческих групп педагогов, диалогических пар, методических (экспериментальных) лабораторий и т.п., в том числе обучающих семинаров-практикумов, единых консультативных дней по вопросам подготовки к государственной итоговой аттестации;

- наличие адресных рекомендаций по анализу результатов мониторинга показателей качества методического сопровождения педагогических работников;

- наличие управленческих решений по результатам проведенного анализа результатов мониторинга и эффективности принятых мер;

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами;

- наличие сведений о молодых педагогах, педагогических работниках пенсионного возраста, учителях-совместителях;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- наличие стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей (образовательная организация, муниципалитет, республика).

5. Планируемые результаты реализации Концепции повышения квалификации и профессионального роста педагогов

В результате реализации Концепции будут обеспечены:

развитие профессиональных компетенций педагогов, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение их трудовой мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов;

повышение мобильности, гибкости и открытости системы дополнительного профессионального образования в конкурентной среде;

конструирование нового, актуального и востребованного содержания дополнительных профессиональных программ, соответствие его социальному заказу и перспективным потребностям системы общего образования;

обеспечение согласованности форм, подходов, моделей, реализуемых в системе подготовки, переподготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических кадров;

создание региональной информационной системы данных о профессиональных дефицитах педагогов и банка контрольно-измерительных материалов для оценки профессиональных компетенций педагогических работников;

расширение регионального реестра дополнительных профессиональных программ, прошедших экспертизу, включая адресные программы повышения квалификации с учетом результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов;

обеспечение мониторинговой деятельности в системе дополнительного профессионального образования, ее анализ с принятием управленческих решений и выработкой адресных рекомендаций;

удовлетворенность педагогов качеством реализованных адресных программ дополнительного профессионального образования, организацией стажировок, участием в мероприятиях, направленных на профессиональный рост;

функционирование целостной модели системы методической работы, объединяющей все структуры, осуществляющие методическое сопровождение, и обеспечивающей единую систему управления качеством системы образования республики;

наличие кадровых, научно-методических, материально-технических условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся,

наличие и функционирование системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества,

становление молодого учителя как учителя-профессионала и закрепление его в педагогическом коллективе;

повышение методической, интеллектуальной культуры педагогов, в том числе молодых учителей;

разработанная и реализуемая программа поддержки муниципальных и школьных методических объединений и профессиональных сообществ педагогов,

создание комплекса диагностических методик для проведения мониторингов эффективности методической работы и определения качественного состояния системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества;

наличие эффективных механизмов научно-методического сопровождения и поддержки педагогических работников;

расширение форм трансляции педагогического опыта педагогов;

создание пространства для сетевого взаимодействия педагогических работников;

повышение эффективности деятельности методических служб, общественно-профессиональных структур,

наличие стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

Включенность системы повышения квалификации педагогов в республиканскую систему оценки качества образования позволит обеспечить

непрерывное адресное повышение квалификации педагогических работников и их профессиональный рост, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, участие в экспертной деятельности, профессиональных конкурсах, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию.

Реализация настоящей Концепции обеспечит новый уровень развития республиканской системы повышения квалификации и профессионального роста педагогов, будет способствовать разработке и апробации механизмов их совершенствования и, как результат, повысит качество общего образования и инновационного потенциала общества.