

АДМИНИСТРАЦИЯ ГРОЗНЕНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГРОЗНЕНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»  
(МУ «Грозненское РУО»)  
НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН ГРОЗНЕНСКИ  
ША-ШЕНА УРХАЛЛА ДЕЧУ КЮШТАН АДМИНИСТРАЦИ  
ША-ШЕНА УРХАЛЛА ДЕН ХЪУКМАТ  
«НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН ГРОЗНЕНСКИ  
ША-ШЕНА УРХАЛЛА ДЕЧУ КЮШТАН ДЕШАРАН УПРАВЛЕНИ»  
(МУ «Грозненски РУО»)

---

П Р И К А З

02.08.2021

99

с. Толстой-Юрт

Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Грозненского муниципального района

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики №789 от 29.06.2021 «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики», в целях обеспечения непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Грозненского муниципального района, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

1.1. Концепцию непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Грозненского муниципального района ( Приложение № 1);

1.2. Дорожную карту реализации Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Грозненского муниципального района (Приложению № 2).

2. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник управления



Р.Ж. Кадимагомаева

## Приложение 1

УТВЕРЖДЕНА  
приказом МУ «Грозненское РУО»  
от 02.08.2021 № 99



### **КОНЦЕПЦИЯ непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Грозненского муниципального района**

#### **1. Введение**

Приоритетные направления прорывного развития российской системы образования, обозначенные Президентом и Правительством РФ, предполагают модернизацию системы профессионального образования и создание условий для непрерывного обновления профессиональных знаний и навыков работающих граждан, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики (Указ Президента от 21.07.2020г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», «Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года» Министерства экономического развития РФ).

Министерство просвещения России в Распоряжении от 15.02.2019 № Р-8 «Об утверждении ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» определяет цели образования:

- обеспечение условий для обновления российского общего образования, соответствующего основным требованиям современного инновационного, социально ориентированного развития Российской Федерации;
- внедрение новой системы моральных и материальных стимулов поддержки педагогических работников, которая позволит им непрерывно повышать свои профессиональные компетенции и мастерство.

В соответствии с целями и задачами развития образования РФ обновляется содержание деятельности дополнительного профессионального образования в направлении создания современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки руководящих и педагогических кадров, предполагающей:

- внешнюю независимую сертификацию профессиональных квалификаций на основе единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ);
- поддержку педагогических работников в вопросах обеспечения доступного качественного дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации и переподготовки, а также других форм непрерывного профессионального образования;
- модернизацию системы дополнительного профессионального образования.

Одним из поручений Президента Российской Федерации (2 февраля 2016 года) по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 года) является формирование Национальной системы учительского роста (далее - НСУР). Приказом Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703 утвержден План мероприятий (дорожная карта) по формированию и введению НСУР, который включает пять разделов - от образования Межведомственной комиссии по формированию и введению НСУР (2017-2018 годы) до подготовки проекта доклада Президенту РФ о проведенной работе (декабрь 2020 года). Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста изложены в Распоряжении Правительства РФ от 31.12.2019г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» и в Распоряжении Правительства РФ от 07.10.2020г. № 2580-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства от 31.12.2019г. № 3273-р». Одна из задач Ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» - способствовать реализации национальной системы учительского роста. Для этой цели запланирован комплекс мероприятий по формированию комплексного подхода к модернизации системы повышения профессионального уровня педагогических и руководящих кадров общего образования, которое предусматривает:

- разработку единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ);

- разработку новой модели аттестации учителей на основе оценки их квалификации (уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы) требованиям профессионального стандарта педагога «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и федеральных государственных образовательных стандартов общего образования посредством ЕФОМ;

- создание базы данных с перечнем предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций учителей, ранжированных по уровням владения;

- внесение изменений в статьи 49 и 98 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части установления модели аттестации на основе ЕФОМ, а также определения порядка разработки ЕФОМ для лиц, замещающих должности «учитель», (включая должности, основанные на должности «учитель»), и формирования информационной системы по проведению аттестации на основе ЕФОМ.

Реализация проектов государственной программы «Развитие образования» (ГПРО), федеральных проектов, входящих в национальный проект «Образование», нацелена на развитие профессиональных компетенций как педагогов, так и руководящих работников.

Концепция непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики (далее - Концепция и КНПРР и ПР) разработана в соответствии с нормативными правовыми документами Российской Федерации и целевыми ориентирами Министерства просвещения России, запросами педагогического сообщества и общественности, имеет высокую социальную значимость и ориентирована на развитие региональной системы образования за счет эффективного функционирования высокопрофессиональных педагогических кадров и

повышения их конкурентоспособности.

### **Цель Концепции:**

1. Внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей общеобразовательных учреждений Грозненского муниципального района к 2024 году. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

2. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

3. Повышение профессионального мастерства педагогических работников;

4. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;

5. Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

6. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.

Достижение целей обеспечивается решением совокупности следующих задач:

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности посредством выявления профессиональных дефицитов педагогических работников района;

- освоение программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки), разработанных в регионе на основе выявленных дефицитов;

- организация и реализация адресной работы с педагогическими работниками, направленной на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения;

- создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров;

- привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование;

- развитие системы наставничества;

- организация сетевых форм взаимодействия педагогов;

- стимулирование профессионального роста педагогов, в том числе через профессиональные конкурсы, вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

- выявление кадровых потребностей в образовательных учреждениях;

- проведение аттестации (в части касающейся) педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

- создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства;

- создание условий для повышения квалификации и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

### **Результаты реализации Концепции:**

- функционирование системы повышения профессиональной компетентности педагога;

- функционирование системы совершенствования педагогического мастерства способом внедрения современных педагогических технологий и передовых методик;

- функционирование системы поддержки и совершенствования профессионального мастерства всех педагогов с учетом достижений научной и практической деятельности;

- функционирование системы создания условий для развития индивидуальных способностей к профессиональной деятельности;

- функционирование системы предоставления научной и методической поддержки для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов и т. д.;
- функционирование системы сопровождения деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию;
- функционирование системы взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- функционирование системы формирования творческих устремлений и интересов к новаторской деятельности, научно-исследовательским навыкам;
- функционирование информационного банка новых педагогических практик, методик, технологий.

### **Роль региональной системы дополнительного профессионального образования в профессиональном развитии педагогов Грозненского муниципального района**

В соответствии с национальными целями, определенными в Указе Президента РФ от 21 июля 2020г. №474, Распоряжением Министерства просвещения России от 15.02.2019г. №Р-8 Министерство образования и науки Чеченской Республики (далее - Министерство) определяет стратегию развития кадрового потенциала системы общего образования Чеченской Республики.

Районный отдел образования координирует деятельность образовательных организаций, обеспечивающих профессиональное становление и развитие управленческих кадров и педагогов, и реализует мероприятия, направленные на мотивацию, стимулирование и поддержку руководящих и педагогических работников района, среди которых можно назвать следующие проекты:

-«Лидеры в образовании» (<https://mon95.ru/press-center/news/sobytiya-nedeli/ministerstvo-obrazovaniya-i-nauki-chechenskoi-respubliki-zapuskaet-novyiy-proekt-lidery-v-obrazovanii>).

Целями проекта являются:

- стимулирование и поддержка руководящих кадров системы общего образования Чеченской Республики;
- совершенствование профессиональной компетентности действующих руководящих работников общеобразовательных организаций;
- создание кадрового резерва молодых управленцев в республике.

-«Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»(<https://mon95.ru/naeproekt-obrazovanie/paspoila-regional-nykh-proektov> ).

Цель проекта: модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ в 100% профессиональных образовательных организациях к 2024 году

-«Современная школа» (<https://mon95.ru/nacproekt-obrazovanie/pasporta-regional-nykh-proektov> ).

Цель: вхождение РФ к 2024 году в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ, вовлечения всех участников системы образования (обучающиеся, педагоги, родители (законные представители), работодатели и представители общественных объединений) в развитие системы общего образования, а также за счет обновления материально-технической базы школ района.

Отдел образования поддерживает и развивает конкурсное движение среди руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций:

Конкурс на получение гранта Главы ЧР в области образования (<https://mon95.ru/competitions/grant-r-a-kadyrova>). Это - стипендиальная программа, нацеленная на подготовку квалифицированных кадров для общеобразовательных организаций на основе обучения выпускников школ ЧР по целевому набору в вузах РФ;

-Конкурс «Лучший учитель чеченского языка»;

-Конкурс «Молодой педагог» и другие.

Продолжает работу федеральная программа «Земский учитель» (<https://mon95.ru/zemskii-uchitel>), направленная на поддержку сельских школ через привлечение квалифицированных педагогических кадров и выплату 1 миллиона рублей учителю за работу в течение 5 лет в удаленной школе.

Положительным фактором является все большее участие молодых учителей в системах конкурсного отбора в получении грантов регионального и федерального уровней.

В регионе функционирует многоуровневая система профессионального педагогического образования и подготовки руководящих кадров, включающая в себя государственные бюджетные профессиональные образовательные учреждения «Грозненский педагогический колледж» и «Гудермесский педагогический колледж им. Джунаидова С.С.-А.», федеральные государственные бюджетные образовательные учреждения высшего образования «Чеченский государственный университет» (далее - ФГБОУ ВО «ЧГУ»), «Чеченский государственный педагогический университет» (далее - ФГБОУ ВО «ЧГПУ»), автономная некоммерческая организация «Независимый консалтинговый центр «Ин-форматио».

Основной контингент педагогов района со средним профессиональным педагогическим образованием - это выпускники двух республиканских педагогических колледжей.

Подготовку педагогических кадров на уровне высшего профессионального образования осуществляют федеральные государственные бюджетные образовательные учреждения высшего образования «Чеченский государственный педагогический университет» и «Чеченский государственный университет».

В ФГБОУ ВО «ЧГПУ» ведется подготовка студентов по 28 профилям бакалавриата и 16 профилям магистратуры направления «Педагогическое образование».

Задача настоящей Концепции - создание системы непрерывного образования для подготовки высокопрофессиональных кадров, готовых обеспечить рост качества общего образования в районе.

В настоящее время в ФГБОУ ВО «ЧГПУ» ведется работа по обновлению содержания и технологий обучения и подготовки будущих педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (уровней) общего образования и профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

В основе модернизации педагогического образования лежит проектный подход, который реализуется через проекты:

1) «Лучший педагогический класс ЧГПУ». Цель проекта - ориентировать школьников 10-11 классов на педагогические профессии, создавая благоприятные условия для общения с нашими студентами. Проект направлен на формирование у обучающихся представления о профессии учителя и требованиях к современному педагогу, знание которых помогут в будущем успешно адаптироваться к педагогической деятельности.

2) Программа поддержки высокобалльников. Проект направлен на привлечение в

ФГБОУ ВО «ЧГПУ» абитуриентов, имеющих высокие академические знания. В рамках программы студенты, имеющие высокие баллы по ЕГЭ получают льготную стипендию в размере 20 тысячи рублей.

3) «ЕГЭ с ЧГПУ». Проект направлен на сближение ФГБОУ ВО «ЧГПУ» и школы на основе сотрудничества. Преподаватели ФГБОУ ВО «ЧГПУ» в соответствии с договоренностями выезжают в общеобразовательные организации, проводят с выпускниками учебные занятия.

4) «Педагогическая мастерская Алихана Динаева». Руководит проектом победитель всероссийского конкурса «Учитель года - 2018» Алихан Динаев. В основе проекта - создание структурного подразделения ФГБОУ ВО «ЧГПУ», которое представляет собой площадку для диссеминации передового педагогического опыта и творческого объединения студентов-будущих педагогов.

5) «Центр прикладной педагогики». Цель проекта - внутриорганизационное (внутрикорпоративное) обучение. Эта структура представляет собой информационно-творческую площадку для неформального профессионального развития преподавательских кадров университета.

Повышение квалификации на основе реализации президентских грантов, а также сотрудничества Министерством в рамках различных региональных и федеральных проектов осуществляет автономная некоммерческая организация «Независимый консалтинговый центр «Ин-форматио». В 2020 году около 60 педагогических работников прошли повышение квалификации по применению интерактивных методов обучения при изучении различных аспектов Порядка проведения государственной итоговой аттестации. В настоящее время независимый консалтинговый центр «Ин-форматио» проводит курсы повышения квалификации кадрового резерва в управлении в соответствии с проектом «Лидеры в образовании». Условия для постоянного профессионального развития специалистов сферы образования района обеспечивает система дополнительного профессионального образования, включающая государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития Чеченской Республики» (далее - ГБУ ДПО «ИРО ЧР»), государственное казенное учреждение «Институт чеченского языка» (далее - ГКУ «ИЧЯ»), федеральные государственные бюджетные образовательные учреждения высшего образования «Чеченский государственный педагогический университет», «Чеченский государственный университет», «Грозненский государственный нефтяной технический университет», автономная некоммерческая организация «Независимый консалтинговый центр «Ин-форматио».

Перечисленные организации образуют единую систему дополнительного профессионального образования (ДПО). Главным содержанием системы ДПО является реализация дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации и профессиональная переподготовка), ориентированных на федеральные государственные образовательные стандарты (уровней) общего образования и обеспечивающие совершенствование компетенций руководящих кадров и педагогов в соответствии с Проектом профессионального стандарта «Руководитель общеобразовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», профессиональными стандартами «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от

18.10.2013г. №544н), «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.07.2015г. №514н), требованиями единого квалификационного справочника должностей в части «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в редакции приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.05.2011г. №448н).

Основным поставщиком государственной услуги по дополнительному профессиональному образованию в части повышения квалификации работников образования Чеченской Республики является ГБУ ДПО «ИРО ЧР», главной задачей которого является совершенствование кадрового потенциала региональной системы образования. В настоящее время ГБУ ДПО «ИРО ЧР» сформирована система непрерывного повышения профессионального уровня руководящих и педагогических работников, включающая образовательный, методический и проектный компоненты, взаимодействие которых обеспечит возможность эффективного дополнительного профессионального образования управленческих кадров и педагогов.

Ежегодно на курсах повышения квалификации в ГБУ ДПО «ИРО ЧР» проходят обучение более 20 человек из числа руководящих работников и более 700 педагогических работников района.

В районе ведется реализация федеральных проектов, входящих в национальный проект «Образование»: «Учитель будущего», «Цифровая образовательная среда», «Поддержка семей, имеющих детей» и других.

В 2020 году в рамках проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»:

- прошло обучение около 60 учителей Грозненского муниципального района по 5 предметам: русский язык, математика, биология, химия, физика;
- подготовлены муниципальные тьюторы по этим предметам для введения института тьюторского сопровождения педагогов в их профессиональной деятельности.

В соответствии с планом-графиком реализации мероприятий государственной программы «Развитие образования» в реализации мероприятий государственной программы «Развитие образования» выполнен весь комплекс мероприятий по реализации направлений:

- модернизация технологий содержания обучения в соответствии с новыми ФГОС посредством разработки концепций модернизации конкретных предметных областей, поддержки региональных программ развития образования и поддержки сетевых методических объединений;

- совершенствование республиканской модели повышения квалификации педагогических кадров по вопросам изучения русского и чеченского языков.

С целью решения задачи повышения качества общего образования ГБУ ДПО «ИРО ЧР» реализует региональный проект «Будущее Чеченской Республики», направленный на совершенствование профессиональных компетенций учителей начальных классов. В рамках проекта:

- проводятся мониторинговые исследования по выявлению проблемных зон руководящих кадров и педагогов начальной школы с целью оказания адресной консультативной и методической поддержки.

На основе выявленных дефицитов разрабатываются модульные программы повышения квалификации и разрабатываются индивидуальные образовательные программы;



- подготовлена тьюторская команда из числа учителей начальной школы;
- налажено межрегиональное форма сотрудничества с институтами повышения квалификации и институтами развития образования регионов РФ;
- проводятся встречи и курсы повышения квалификации с участием авторами-разработчиками учебно-методических комплексов;
- созданы стажировочные площадки проекта (МБОУ «Гимназия№14», МБОУ «Лингвистическая школа им. Ю.Д.Дешериева», МБОУ «Гимназия№4»);
- проводятся конкурсы «Лучший учитель начальной школы» и «Фестиваль педагогических технологий».

Задачи повышения квалификации учителей чеченского языка и литературы решает государственное казенное учреждение «Институт чеченского языка».

В рамках региональной системы учительского роста (далее - РСУР), аттестационных и диагностических оценочных процедур, а также мероприятий, заложенных в плане-графике государственной программы «Развитие образования», исследуются предметно-методическая компетентность педагогов и управленческая компетентность руководящих кадров образовательных организаций. Между республиканским Центром оценки качества образования (ЦОКО) и Институтом развития образования ЧР налажено взаимодействие в области развития руководящих и педагогических работников республики на основе мониторинга их профессиональных компетенций и адресного повышения квалификации.

Одним из направлений взаимодействия ЦОКО и ГБУ ДПО «ИРО ЧР» является проект «Адресная методическая помощь (500+)» в рамках федерального проекта «Современная школа». Новизной данного проекта является то, что в его основу заложен комплексный подход, включающий региональную модель системы учительского роста, неформальную форму образования педагогов и стратегическое планирование руководителей образовательных организаций.

В соответствии с планом мероприятий проекта Центр оценки качества образования организует независимую аттестацию педагогов и выявляет предметные дефициты. На основе представленных ЦОКО дефицитов учителей Институт развития образования выстраивает индивидуальные образовательные маршруты, направленные на преодоление затруднений, обеспечивает педагогов ссылками на методические и электронные образовательные ресурсы для самообразования и при успешном прохождении итоговой аттестации выдает удостоверения о повышении квалификации; разрабатывает дополнительную профессиональную программу для обучения школьных проектных команд по проектированию программы развития образовательной организации.

В настоящее время совместно с Центром оценки качества образования реализуется региональная системы учительского роста, основанная на диагностике профессиональных дефицитов и выстраивании индивидуальных маршрутов по их преодолению (самостоятельно либо на основе внутрикорпоративного обучения).

В соответствии с концепцией непрерывного профессионального развития ГБУ ДПО «ИРО ЧР» организует системную деятельность по профессиональному росту педагогических кадров на основе:

- анализа проблемных зон («точек роста»), результатов аттестации, внешних оценочных процедур (по материалам ЦОКО);
- разработки программ (модулей) ДПО в соответствии с выявленными точками роста работников системы образования;
- проведения курсов повышения квалификации в соответствии с потребностями педагогического сообщества;

- мониторинговых исследований отсроченных результатов повышения квалификации, удовлетворенности слушателей качеством обучения, изучение запросов педагогического сообщества.

Профессиональные дефициты как основные точки роста и развития являются предметом и объектом оценки качества обучения на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки и основанием для адресной методической поддержки с целью приведения в единую систему деятельность руководящих и педагогических работников в соответствии с профессиональными стандартами, ФГОС общего образования и с учетом потребностей республики. Изучение запросов республиканской системы общего образования является приоритетным направлением в деятельности институтов системы дополнительного профессионального образования.

В соответствии с национальными целями, определенными в Указе Президента РФ, в настоящее время осуществляется цифровизация образовательной среды для расширения спектра услуг в системе ДПО. С целью изучения образовательных запросов специалистами ГБУ ДПО «ИРО ЧР» образования разработаны и проходят апробацию цифровые системы «Tallam» (в переводе с чеч. - исследование, поиск) и «Успешный учитель», которые будут размещены на сайте <https://www.govzalla.ru/>. На этих порталах руководящие и педагогические работники смогут осуществлять самооценку уровня своей методической компетентности и выявлять точки профессионального роста, проводить оценку качества урока и формулировать методические рекомендации.

### **Характеристика проблем**

Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития руководящих кадров и педагогов предполагает переход на персонифицированную модель повышения квалификации, модернизацию работы методических служб, интеграцию систем повышения квалификации и аттестации руководящих кадров и педагогов. При получении дополнительного профессионального образования имеются определенные риски некачественной подготовки, связанные с тем, что часть руководящих (<http://coko95.ru/.html>) и педагогических работников школ района имеет слабую базу профессиональных знаний и умений и низкую мотивацию, к осуществлению профессиональной деятельности на должном уровне (<https://www.govzalla.ru/index.php/monitoring.html>); при выборе предоставляемых услуг они не руководствуются запросами образовательных организаций и индивидуальными потребностями кадров.

Современные требования к качеству школьного образования, выраженные в действующих федеральных государственных образовательных стандартах, в Проекте профессионального стандарта «Руководитель общеобразовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», профессиональных стандартах педагогических работников, Национальной системы учительского роста, предполагают необходимость изменений в организации, содержании, формах, методах и технологиях подготовки управленческих и педагогических кадров.

Как показывают результаты исследований, руководящие общеобразовательных организаций) управленческих компетенций, проявляющиеся в том, что деятельность структур в образовательной организации не связана друг с другом и не обеспечивает функционирование образовательного процесса как целостной системы; локальные документы и аналитические материалы не отражают особенности конкретной организации и носят обобщенный характер; в результате, принимаемые управленческие решения неэффективны.

Руководители школ недостаточно владеют компетенциями менеджера, умеющего работать с коллективом, владеющего финансовыми и хозяйственными инструментами, вопросами организации кадровой работы и подбора персонала, делегирования полномочий, внедрения инноваций, управления проектами и прочими вопросами.

Серьезной проблемой является качество подготовки молодых учителей. Содержание подготовки педагогов в педагогических вузах и учреждениях среднего профессионального образования не всегда соответствует содержанию деятельности образовательных организаций, реализующих требования федеральных государственных образовательных стандартов.

Результаты приема и обучения по педагогическим направлениям, а также данные о трудоустройстве выпускников свидетельствуют о том, что в педагогические вузы поступают средние и даже слабые (в академическом смысле) выпускники школ, которые не смогли поступить на другие специальности. Практически отсутствует возможность профессионального отбора абитуриентов, мотивированных к педагогической деятельности; учителями зачастую становятся не самые лучшие выпускники вузов и средних профессиональных организаций, обучавшиеся по программам подготовки педагогов.

Результаты участия в проводимых в последнее время исследований (в рамках апробации новой модели аттестации учителей в 2017 году, мониторинги ГБУ ДПО «ИРО ЧР») (<https://www.govzalla.ru/index.php/monitoring.html>) свидетельствуют о наличии у молодых педагогов профессиональных дефицитов:

- недостаток методических знаний, а также знаний и умений в сфере воспитания учащихся, неумение применять теоретические знания на практике; трудности в управлении классом;

- затруднения в осуществлении проектной, организаторской и коммуникативной деятельности,

- проблемы в организации внеурочной работы и сотрудничестве с семьей учащихся,

- слабое владение современными педагогическими технологиями в профессиональной коммуникации и другие.

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 и т.д.), несмотря на очевидное движение по устранению данных вызовов и барьеров.

Серьезной проблемой остается сопровождение молодых специалистов в их профессиональной адаптации, успешном вхождении в профессию, от решения которой зависит, останется молодой специалист работать в школе или пойдет искать другое место работы. Решением данного вопроса является создание эффективной системы «входа» в профессию для молодых педагогов.

Успешность преодоления заявленных рисков не только позволит восполнить имеющиеся дефициты, но и положит начало возрождению популярности педагогических профессий.

С внедрением НСУР новые задачи встают перед системой дополнительного профессионального образования. Они сформулированы в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 27 декабря 2017 г. N 08-2739 «О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации» (далее - Письмо).

В соответствии с положениями о модернизации системы дополнительного профессионального образования организации, реализующие дополнительные

профессиональные программы, должны осуществлять свою деятельность в соответствии с профессиональными дефицитами руководящих и педагогических работников района.

Все организации, участвующие в дополнительном профессиональном образовании, должны изучать потребности педагогического сообщества республики, осуществлять обратную связь с потребителями образовательных услуг на основе электронных ресурсов, что в целом будет способствовать достижению «цифровой зрелости» системы образования. Цифровые платформы, предназначенные для этого, находятся на стадии разработки и апробации.

Принятие Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Грозненского муниципального района на 2021-2024 годы позволит разработать План мероприятий (дорожную карту), детализирующий содержание каждого направления, ожидаемые результаты, сроки и исполнителей; включающий мероприятия, скоординированные по ресурсам, реализуемые в контексте сетевого взаимодействия всех организаций, заинтересованных в развитии руководящих и педагогических работников района.

## **2. Тезаурус**

**1. Концепция** (от лат. conceptio - понимание) - ведущий замысел, конструктивный принцип, система путей решения задачи.

**2. Непрерывное профессиональное образование** - постоянное пополнение профессиональных знаний, умений, способов и методов деятельности, профессиональных навыков, обеспечивающее непрерывный рост квалификации в соответствии с меняющимися запросами к квалификационному уровню работника, изменениями видов деятельности и особенностями траекторий карьерного роста, либо приобретение новых квалификаций, осуществляемое на протяжении всего периода профессиональной деятельности человека в режиме формального, неформального и информального образования.

**3. Профессиональное развитие** - процесс повышения уровня образования, совершенствования полученной квалификации и приобретения новых квалификаций, имеющий личностную и профессиональную значимость и соответствующий актуальным запросам.

**4. Профессиональные компетенции** - способности к выполнению профессиональных действий, обусловленные наличием определенных знаний, умений и профессиональной позиции, необходимых для реализации педагогической деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.

**5. Профессиональный рост** - изменения в рамках специализированной профессиональной деятельности работника, сопровождаемые приобретением более высокого личностно-профессионального статуса, как в результате карьерного роста, так и за счет профессиональных достижений, имеющих официальное подтверждение и признание профессионального сообщества.

**6. Карьерный рост** - успешное продвижение в иерархической структуре должностей и профессиональных статусов, сопровождаемое приобретением более высокого личностно-профессионального статуса за счет повышения в должности, получения больших полномочий и ответственности, влияния на принятие решений в сфере профессиональной деятельности, роста оплаты труда.

**7. Социальный статус** - место, занимаемое индивидом или группой в данной социальной системе, характеризуемое определенной совокупностью их прав и обязанностей.

**8. Профессиональный статус** - положение индивида в социальной системе, достигаемое благодаря его профессиональной деятельности.

**9. Социальный статус профессии** - обобщенный оценочный показатель сравнительного положения данной профессии среди других профессий, образующих профессионально-квалификационную структуру общества.

**10. Личностно-профессиональный статус** - положение индивида внутри стратифицированной профессиональной группы, определяемое уровнем его профессионализма, признанием в профессиональной среде.

**11. Престиж профессии** - сравнительная оценка социальной значимости той или иной профессиональной деятельности, профессиональной группы в ряду профессий, ее ценности и привлекательности с точки зрения общественного мнения.

**12. Формальное образование** - образование, которое имеет обязательный характер и осуществляется в специальных учебных заведениях.

**13. Неформальное образование** - образование, которое имеет своей целью компенсировать недостатки и противоречия формального образования, удовлетворять насущные образовательные, методические потребности и интересы.

**14. Информальное образование** - образование, в котором ведущая роль принадлежит педагогам и руководителям, проявляющим, собственную активность.

**15. Отсроченные результаты повышения квалификации** - результаты повышения квалификации руководителя, педагога, проявляющиеся через определенный период после завершения обучения, в т. ч. внедрение в образовательный процесс новых образовательных технологий, улучшение образовательных результатов обучающихся.

**16. Посткурсовой период** - период в течение одного года после освоения руководителем, педагогом дополнительной профессиональной программы (повышение квалификации).

**17. Индивидуальная образовательная программа** - это программа образовательной деятельности обучающегося, составленная на основе его интересов и образовательного запроса, фиксирующая образовательные цели и включающая объем, содержание, планируемые результаты, организационно-педагогические условия, которые представлены в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, оценочных и методических материалов, форм аттестации.

**18. Индивидуальный образовательный маршрут** или **индивидуальный учебный план** - это учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

### **3. Нормативная правовая база разработки Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических кадров Грозненского муниципального района.**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (с изменениями и дополнениями).

2. Указ Президента от 21.07.2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

3. Поручение Президента Российской Федерации от 02 января 2016 года по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года.

4. «Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года» Министерства экономического развития РФ.
5. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16).
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»».
7. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».
8. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 15.02.2019г. № Р-8 «Об утверждении ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования».
9. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28 мая 2014 г. N 3241 н-П8).
10. Приказ Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».
11. Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
12. Приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
13. Письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 27 декабря 2017 г. № 08-2739 «О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации».
14. Приказ Министерства образования и науки РФ от 23 августа 2017 г. N 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».
15. Концепция национальной системы профессионального роста педагогических работников на основе оценки уровня владения профессиональными компетенциями. (Проект, «Центр развития государственной образовательной политики и информационных технологий». Москва, 2019).
16. Федеральный проект «Учитель будущего», утвержденный Проектным комитетом по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г., протокол №3.
17. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
18. Закон Чеченской Республики от 30.10.2014 №37-РЗ «Об образовании в Чеченской Республике».
19. Постановление Правительства Чеченской Республики от 17 августа 2020 года №180 «Об утверждении государственной программы Чеченской Республики «Развитие образования Чеченской Республики».

#### **4. Принципы формирования муниципальной системы непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Грозненского муниципального района**

Реализация непрерывного образования основывается на следующих *принципах*, определяющих его специфику:

- *комплементарность*, взаимодополнение по отношению к региональной системе учительского роста (РСУР);

- *открытость* системы, обеспечивающая возможность включения новых элементов, способных стать действенными стимулами и механизмами профессионального развития и реализации профессиональной карьеры в изменяющихся условиях педагогической и управленческой деятельности;

- *гибкость и мобильность* системы, обеспечивающей обновление стимулов и механизмов профессионального развития и роста в соответствии с приоритетами государственной политики в сфере образования, с актуальными запросами управленческих кадров и учителей, их профессиональными ожиданиями и потребностями, спецификой социально-экономического и общественно-политического контекста деятельности современной школы;

- *многоуровневость* системы профессионального развития, обеспечивающей интеграцию стимулов и ресурсов профессионального развития руководителей и педагогов, предоставляемых на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, учет многообразия образовательных запросов;

- использование процедур и инструментов *независимой оценки квалификации и результатов деятельности* руководящих и педагогических работников;

- *вариативность траекторий профессионального развития руководящих и педагогических работников* за счет различий в содержании профессиональных дефицитов, разнообразия дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) и форм их реализации, возможности использования цифровых ресурсов и технологий, выбора организации в обновленной инфраструктуре ДПО, использования формального, неформального и информального образования;

- *направленность на комплексную персонифицированную поддержку* руководящих и педагогических работников (образовательную, методическую, консалтинговую и др.) в целях непрерывного профессионального развития с учетом результатов независимой оценки уровня их квалификации;

- *стимулирование* профессионального развития руководящих и педагогических работников и механизмов поддержки их профессионального развития.

Предложенная система принципов непрерывного образования не является исчерпывающей, со временем она будет дополнена с учетом потребностей и стратегических изменений в развитии российского образования.

#### **6. Структура муниципальной системы непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников**

Концепция представляет собой систему государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование руководящих и педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций. В соответствии с основными инвариантными элементами, прописанными в Проекте Национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, региональная Концепция непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников ЧР включает комплекс элементов, которые являются системообразующими в соответствии с ее ключевыми целями и задачами. Все структурные элементы Концепции сгруппированы в несколько блоков на основании роли, которую они играют в системе профессионального роста руководящих и педагогических работников.

#### **Обновление и модернизация системы ДПО**

Содержательная линия региональной системы непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников построена на интеграции формальной, неформальной и информальной форм образования.

Деятельностный подход в реализации всех форм образования обеспечивает приращение знаний, умений и компетенций. Профессиональный рост осуществляется в направлениях формального, неформального и информального образования, на стыке которых образуется приращение, отражающее развитие / совершенствование имеющейся компетенции или появление новой.

В структуре Концепции центральное место отводится постдипломному образованию, т.е. сфере, где реализуются дополнительные профессиональные программы (повышение квалификации и профессиональная переподготовка), обеспечивается совершенствование компетенций *действующих руководящих работников и педагогов с учетом наличия у них определенных профессиональных дефицитов*. Ставится задача обеспечить доступность не только лучших управленческих и образовательных практик для совершенствования управленческого и педагогического мастерства, но и лучших дополнительных профессиональных программ для ликвидации различных профессиональных дефицитов, освоения новых компетенций для работы по «точкам роста».

#### **Развитие инфраструктуры системы ДПО**

Многоплановость современных задач и запросов к системе ДПО вызывает необходимость развития ее инфраструктуры, увеличения мощности и разнообразия организаций, способных удовлетворить весь спектр образовательных потребностей кадров системы образования.

С точки зрения содержания дополнительного профессионального образования и источника решений об обучении по программам ДПО выделяются два относительно



оценки уровня их квалификации;

- *стимулирование* профессионального развития руководящих и педагогических работников и механизмов поддержки их профессионального развития.

Предложенная система принципов непрерывного образования не является исчерпывающей, со временем она будет дополнена с учетом потребностей и стратегических изменений в развитии российского образования.

## **6. Структура муниципальной системы непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников**

Концепция представляет собой систему государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование руководящих и педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций. В соответствии с основными инвариантными элементами, прописанными в Проекте Национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, региональная Концепция непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников ЧР включает комплекс элементов, которые являются системообразующими в соответствии с ее ключевыми целями и задачами. Все структурные элементы Концепции сгруппированы в несколько блоков на основании роли, которую они играют в системе профессионального роста руководящих и педагогических работников.

### **Обновление и модернизация системы ДПО**

Содержательная линия региональной системы непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников построена на интеграции формальной, неформальной и информальной форм образования.

Деятельностный подход в реализации всех форм образования обеспечивает приращение знаний, умений и компетенций. Профессиональный рост осуществляется в направлениях формального, неформального и информального образования, на стыке которых образуется приращение, отражающее развитие / совершенствование имеющейся компетенции или появление новой.

В структуре Концепции центральное место отводится постдипломному образованию, т.е. сфере, где реализуются дополнительные профессиональные программы (повышение квалификации и профессиональная переподготовка), обеспечивается совершенствование компетенций *действующих руководящих работников и педагогов с учетом наличия у них определенных профессиональных дефицитов*. Ставится задача обеспечить доступность не только лучших управленческих и образовательных практик для совершенствования управленческого и педагогического мастерства, но и лучших дополнительных профессиональных программ для ликвидации различных профессиональных дефицитов, освоения новых компетенций для работы по «точкам роста».

### **Развитие инфраструктуры системы ДПО**

Многоплановость современных задач и запросов к системе ДПО вызывает необходимость развития ее инфраструктуры, увеличения мощности и разнообразия организаций, способных удовлетворить весь спектр образовательных потребностей кадров системы образования.

С точки зрения содержания дополнительного профессионального образования и источника решений об обучении по программам ДПО выделяются два относительно

самостоятельных сегмента, относящихся к формальному образованию.

Первый - это повышение квалификации в связи с «объективной необходимостью», то есть, вызванное внешними для образовательной организации причинами и сопровождающиеся направлением работника на обучение по программам ДПО, в том числе, в ситуации выявления профессиональных дефицитов при прохождении аттестации по новой модели или в рамках подготовки к ней. Это - сегмент, поддерживающий, в первую очередь, плановое повышение квалификации руководящих и педагогических работников, обеспечение массовой курсовой подготовки в связи с различными нововведениями в образовательной деятельности школы, или в ключевых условиях ее функционирования.

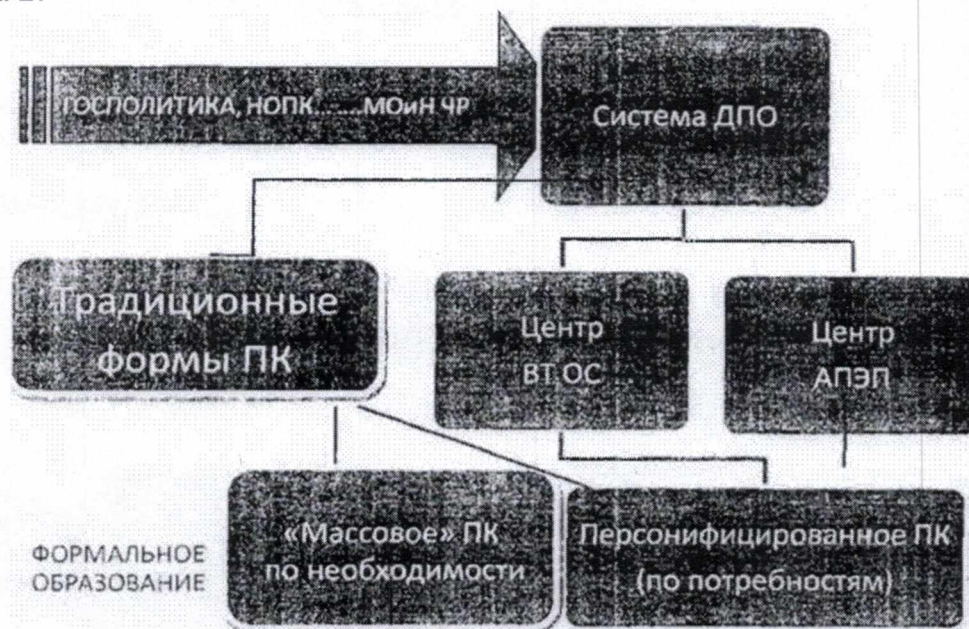
Второй сегмент - это дополнительное профессиональное образование, осуществляемое по личной инициативе, по индивидуальным образовательным запросам на освоение новых перспективных компетенций, отдельных управленческих и педагогических методик и инновационных технологий и др.

Однако современные тренды и скорость изменений в общем и дополнительном образовании детей, интенсивное формирование инновационного сектора в этих сферах актуализируют запрос на подготовку педагогов, способных и готовых уже в ближайшее время работать по программам, связанным с компетенциями будущего, формировать базовые навыки XXI века, обеспечивать профориентацию детей с применением нового инструмента - Атласа новых профессий.

Подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации педагогов по таким запросам должны заниматься структуры дополнительного профессионального образования, имеющие современную **высокотехнологичную образовательную среду (ВТОС)**, педагогические кадры, владеющие цифровыми компетенциями и технологиями формирования у детей знаний и навыков, необходимых для общей готовности к профессиям будущего (схема 2).

Существующие в образовательном пространстве России и продолжающие создаваться инновационные образовательные практики составляют обширный ресурс профессионального развития педагогических кадров. Необходимо создание структур, способных **аккумулировать и представлять информацию о различных эффективных управленческих и образовательных практиках** (аккумуляция передовых эффективных практик - АПЭП), обеспечивать возможность оценки владения новыми технологиями и их освоения в деятельностной форме через непосредственное общение с авторами-разработчиками, с использованием традиционных и нестандартных форматов, как мастер-классы, стажировочные площадки, сетевые сообщества и иные варианты моделей «горизонтального обучения», а также с помощью специально созданных (в том числе, цифровых) ресурсов (схема 2).

Схема 2.



Оба сектора дополнительного профессионального образования будут создавать возможность персонализированного подхода в повышении квалификации с учетом актуального уровня владения различными управленческими и педагогическими компетенциями.

### **Система выявления актуальных профессиональных дефицитов и запросов**

Система выявления актуальных профессиональных дефицитов и изучения потребностей профессионального педагогического сообщества опирается на мониторинговые исследования.

Мониторинг качества дополнительного профессионального образования руководящих и педагогических работников осуществляют организации, реализующие программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки в сфере образования (прилагаем ссылку на мониторинги, проведенные ГБУ ДПО «ИРО ЧР» (<https://www.govzalla.ru/index.php/monitoring.html>)).

Целью мониторингового исследования в системе дополнительного профессионального образования является диагностика социально-педагогической ситуации, социальная оценка качества дополнительных профессиональных программ и деятельности по их реализации запросам и ожиданиям слушателей. Вместе с тем дополнительное профессиональное образование - часть непрерывного образования, его содержание непосредственно связано с проблемами качества образования общего образования.

На основании мониторинга вырабатываются управленческие решения по

корректировке программ дополнительного профессионального образования и методов и технологий их реализации, направленные на наиболее полное удовлетворение требований социального заказа и социального запроса.

Особенности мониторинга в системе ДПО следуют из специфики данной образовательной системы, а именно: из краткосрочности (по сравнению со школьным и высшим образованием) реализации дополнительных профессиональных программ, образовательных мероприятий и событий, 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).

Можно рассматривать мониторинг в двух «измерениях»: временном и пространственном. В первом случае проводится сравнение одного и того же объекта в динамике, во втором - сравнение различных сопоставимых объектов между собой (например, сравнение качества обучения, предоставляемого различными подразделениями, центрами).

В основе образовательного социологического мониторинга ДПО Чеченской Республики лежит метод массового анкетного опроса обучающихся (слушателей), заканчивающих курсовое обучение.

Однако для получения полной и достоверной информации данный метод дополняется:

- индивидуальными интервью;
- анализом эссе педагогов;
- анализом выполнения проектных заданий (итоговых работ) слушателей.

Система мониторинга качества дополнительного профессионального образования встраивается в функционирующую образовательную систему ДПО республики и влияет на принятие управленческих решений:

- корректировка содержания, методов, технологий и условий деятельности учреждения ДПО;
- корректировка системы ДПО путем кооперации учреждений ДПО для реализации программ ДПО;
- внедрения индивидуализации и персонификации обучения;
- корректировка самой системы оценки качества ДПО.

Таким образом, мониторинг качества образования становится важнейшим фактором развития образовательной системы дополнительного профессионального образования.

Одним из приоритетных направлений в развитии организаций ДПО является

деятельность по обеспечению индивидуализации повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководящих и педагогических работников. Вместе с тем, адресность реализации повышения квалификации и профессиональной переподготовки возможно обеспечить на основе знаний о затруднениях управленческих и педагогических кадров. Мониторинг позволяет определить уровень сформированности их профессиональных компетенций. Результаты РСУР, аттестации руководящих и педагогических работников, ВПР, ГИА показывают основные дефициты в управлении и педагогической деятельности. На основе анализа данных перечисленных оценочных процедур республиканский Центр оценки качества образования выявляет профессиональные дефициты управленческих кадров и педагогов (<http://coko95.ru/html>), на основе которых специалисты Института развития образования проектируют дополнительные профессиональные программы/модули, индивидуальные образовательные маршруты.

### **Система персонифицированного профессионального развития**

Персонифицированное повышение компетенций руководящих и педагогических работников основано на развитии дополнительного профессионального образования.

Развитие ДПО в Грозненском муниципальном районе осуществляется с учетом актуальной ситуации с качеством общего образования, результатов анализа диагностики профессиональных дефицитов.

Основными направлениями развития региональной системы ДПО являются:

для педагогических работников:

- организационно-правовое, кадровое и научно-методическое обеспечение персонифицированного повышения квалификации учителей с возможностью устранения профессиональных дефицитов четырех групп профессиональных компетенций учителя (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные) как ядра содержания программ повышения квалификации;

для руководящих и педагогических работников:

- стимулирование руководящих и педагогических кадров к непрерывному профессиональному развитию через введение системы независимой оценки профессиональной компетентности (новая модель аттестации педагогов, независимая оценка (сертификация) квалификации управленческих и педагогических кадров, дистанционная самооценка профессиональных компетенций и др.);

- обеспечение непрерывного характера развития профессионального мастерства руководящих и педагогических кадров в рамках профессиональных сообществ: ассоциации, общественно-профессиональные объединения, инновационная и проектная деятельность, наставничество, самообразование, стажировки и внутришкольные практики профессионального становления и «горизонтального» развития. К примеру, эти направления реализуются Чеченским институтом повышения квалификации работников образования в сотрудничестве с общеобразовательными организациями Грозненского муниципального района- базовыми площадками и 1 методическим ресурсным центром, созданными в рамках мероприятий программы «Развитие образования».

Ключевой задачей ДПО является обеспечение непрерывного характера профессионального развития руководящих и педагогических работников. Эффективность профессиональной деятельности руководящих и педагогических работников зависит от

уровня сформированности профессиональных компетенций и личностных качеств.

Оценка уровня владения профессиональными компетенциями осуществляется на основе аттестационных процедур и мониторинговых исследований.

По результатам анализа формируется индивидуальная карта «профессиональных дефицитов» как пространство профессионального развития руководителя/педагога.

Содержание данных карт учитывается при разработке и реализации дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации) на основе принципа дифференциации, в том числе проектирования индивидуальных образовательных маршрутов.

### **Совершенствование системы мотивации и стимулирования профессионального развития руководящих и педагогических работников**

Важным элементом Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников является **совокупность стимулов к профессиональному развитию**, к освоению новых компетенций и к ликвидации профессиональных дефицитов. Этот блок выполняет важную функцию в рамках Концепции, поддерживая и укрепляя осознанное стремление к профессиональному развитию, побуждая к добровольному непрерывному образованию.

В качестве действенных стимулов выступают *профессиональные стандарты*, определяющий уровни сложности профессиональной деятельности через фиксацию перечня трудовых функций и трудовых действий, а также закрепляющий соответствующие требования к квалификации (в части знаний и умений). Профессиональные стандарты формируют основания для дифференциации уровней компетенций, необходимых для выполнения профессиональных задач различной сложности, а также критериев оценки этих компетенций. Не только внешняя, независимая оценка квалификации на соответствие требованиям профессионального стандарта, но даже самооценка позволит любому руководящему или педагогическому работнику понять уровень своей готовности к работе с учетом этих требований. Руководящие и педагогические работники имеют возможность осуществлять самооценку уровня своих профессиональных компетенций на цифровых платформах Tallam и «Успешный учитель» на сайте ИРО [www.govzalla.ru](http://www.govzalla.ru). Осознание несоответствия собственного уровня квалификации требованиям профстандарта должно стать мотивацией к профессиональному развитию.

Стимулирующим воздействием обладают и предложенные в рамках РСУР *траектории профессионального роста*. Эти траектории рассматриваются как пути движения в пространстве профессиональной деятельности, обеспечивающие приобретение более высокого личностно-профессионального статуса, в том числе как этапа построения карьеры.

Безусловными стимулами к профессиональному развитию являются также участие и победа в различных *конкурсах профессионального мастерства*, возможность получения награды за результаты профессиональной деятельности.

Перечисленные стимулы являются важной частью Концепции, поскольку их определенно можно отнести к комплексу государственных и общественных институтов, а также механизмов, обеспечивающих востребованность непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических кадров.

Институции, которые порождают **образовательные запросы**, важные для

профессионального роста и развития в новых условиях:

- *государственная политика в области образования*, предлагающая новые целевые ориентиры развития и конкретные инновации, которые сразу делают очевидными профессиональные дефициты «завтрашнего дня»;
- *система независимой оценки профессиональной квалификации педагога и его профессиональных достижений*, действующая в соответствии с законодательно закрепленными нормами, правилами и процедурами и позволяющая выявлять актуальные профессиональные дефициты;
- *инновационная практика педагогической деятельности* (технологии, методики, подходы), которая представлена в реальных образовательных организациях, в конкурсных мероприятиях, иных форматах предъявления с целью распространения и освоения;
- *профессиональные конкурсы педагогического мастерства* важны тем, что сочетают в себе особый вид независимой оценки квалификации педагога, а также стимулы, способы и содержательную основу профессионального развития учителя. Они создают условия для выявления лучшего педагогического опыта и образцов высокой профессиональной компетентности учителей, обладают возможностями влияния на профессиональное развитие и повышение квалификации учителей в направлении успешных педагогических практик.

#### **Повышение качества общего образования и инновационного потенциала образовательных учреждений Грозненского муниципального района на основе комплексных изменений**

Качественное образование, необходимое для обеспечения равных стартовых возможностей карьерного и личностного роста выпускников - актуальная работа школы. Для ее реализации образовательная организация решает ряд задач, среди которых:

- использование современных образовательных технологий для реализации ФГОС, в свете деятельностной парадигмы и компетентностного подхода;
- повышение динамики кадрового обновления в школе;
- формирование компетенций 21 века, в том числе функциональной грамотности;
- системное использование информационно-коммуникационных технологий и электронных образовательных ресурсов;
- создание целостной электронной образовательной среды как фактора повышения качества образования;
- применение более эффективных механизмов в работе с одаренными детьми и талантливой молодежью;
- совершенствование умений школьников применять свои знания на практике, использовать в различных продуктивных видах деятельности, например, выразить и обосновывать свою точку зрения, работать с различными источниками информации;
- повышение показателей здоровья и эмоционального благополучия детей и т.д.

Решение поставленных задач требует постоянного совершенствования профессиональных компетенций не только педагогов, но и управленческих кадров.

Непрерывное профессиональное развитие руководящих и педагогических работников в рамках Концепции нуждается в создании *системы комплексной поддержки*, поскольку оно нацелено на персонифицированный подход к обеспечению профессионального роста и опирается на использование формального, неформального и

информального образования.

В такой системе ДПО возрастает роль самостоятельной работы, которая должна получить *информационную, учебно-методическую* поддержку, в том числе, в дистанционной форме.

Процессы цифровизации образования, с одной стороны, обеспечивают значительное расширение образовательного пространства, предоставляют новые возможности для успешного неформального и информального образования, но, с другой стороны, требуют создания новых форм сопровождения обучающихся: *навигации* по образовательным ресурсам;

- *тьюторской поддержки* для построения оптимальной индивидуальной образовательной траектории в соответствии с личными профессиональными дефицитами, а также для контроля и коррекции образовательного процесса;

- *консультационной* поддержки при возникновении затруднений при освоении тех или иных элементов содержания ДПП;

- *системы наставничества*, поскольку освоение инновационного опыта происходит в деятельностной форме, на стажировочных площадках или при сопровождении на рабочем месте.

Задачи эффективной адаптации молодых специалистов и приобретения ими профессионального мастерства также требуют создания специальной системы поддержки и сопровождения молодых педагогов в виде наставничества:

- системы специального *психологического* сопровождения, необходимого для снятия напряжения от перегрузок при совмещении дополнительного профессионального образования и профессиональной деятельности, для профилактики профессионального выгорания, снижающего привлекательность стимулов профессионального роста;

- институты и механизмы *профессионально-общественного регулирования и поддержки* профессионального роста и развития, к которым следует отнести деятельность профессиональных общественных организаций, ассоциаций руководителей, сообщества заместителей руководителей образовательных организаций, предметных и иных объединений по методическому сопровождению процессов оценки квалификации педагогов, профессионально-общественной экспертизе дополнительных профессиональных программ, реализации образовательных мероприятий, созданию развивающей профессиональной среды.

Реализация проектов обеспечивает комплексный подход в достижении планируемых результатов, в формировании компетенций 21 века.

Повышается роль **муниципальных методических служб**, которые не только обеспечивают методическое сопровождение педагогов, но и исследуют проблемные зоны, координируют работу по развитию кадрового потенциала школ, участвуют в разработке методических и дидактических материалов.

Концепция рассматривает также в качестве важного направления профессиональное развитие управленческих кадров и педагогов через сетевые сообщества, клубы, методические объединения, профессиональные конкурсы, ярмарки социально-педагогических инноваций, различные творческие мастерские, иные специально организованные «образовательные события» и развивающие мероприятия.

Таким образом, в качестве взаимосвязанных элементов Концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников выступают институты и механизмы, стратегически и технологически обеспечивающие разные траектории профессионального развития руководящих и педагогических кадров, охватывающие все три формы образования (формальное, неформальное и информальное), порождают и



актуализируют образовательные запросы, стимулируют и поддерживают профессиональный рост и развитие с учетом уровня квалификации и уровня потребностей каждого из них (таблица 1).

Таблица 1. Субъекты, реализующие различные формы образования:

№ п/п	Форма образования	Субъекты, осуществляющие форму образования
1	Формальное образование	«По необходимости» и «по потребности»: Г'БУ ДПО «ИРО ЧР»; ГКУ «ИЧЯ»; ФГБОУ ВО: «ЧГУ», «ЧГПУ», «ГГНТУ»; муниципальные методические службы (ММС);
2	Неформальное образование	«По потребности»: ГБУ ДПО «ИРО ЧР»; ММС; образовательные организации, являющиеся базовыми и стажировочными площадками; методические объединения; ассоциации и профессиональные сообщества; наставники; тьюторы; система сопровождения (информационно-методическое, консультационное, тьюторское).
3	Информальное образование	«По потребности»: Руководители и заместители руководителей образовательных организаций (изучение своих потребностей и построение индивидуального маршрута); учителя-предметники и другие педагогические кадры (изучение своих потребностей и построение индивидуального маршрута), их личная активность; Система стимулов: - РСУР, - про ф стандарты. - независимая оценка профкомпетенций, - награды, звания, конкурсы и т.д.

### **Основные этапы реализации Концепции непрерывного личностно-профессионального развития руководящих и педагогических работников Грозненского муниципального района**

Концепция реализуется по пяти направлениям, которые соответствуют задачам, отражающим деятельность и обеспечивающим достижение целевых ориентиров:

**Направление 1.** Обновление системы дополнительного профессионального образования в ЧР.

**Направление 2.** Создание системы выявления актуальных профессиональных дефицитов и запросов руководящих и педагогических работников.

**Направление 3.** Внедрение системы персонифицированного профессионального развития руководящих и педагогических работников.

**Направление 4.** Совершенствование системы мотивации и стимулирования профессионального развития как главного ресурса повышения качества общего образования.

**Направление 5.** Обеспечение повышения качества общего образования и

инновационного потенциала образовательных организаций на основе комплексных изменений, ориентированных на формирование у обучающихся компетенций 21 века. Процесс реализации Концепции разбит на этапы.

#### **Первый этап *Разработка Концепции***

Длительность этого периода определяется с момента обсуждения и утверждения до Концепции и плана мероприятий (дорожной карты) по ее реализации ( июль-август 2021 года).

#### **Второй этап *Подготовка нормативно-правового обеспечения реализации Концепции.***

Сроки начала и окончания второго этапа: с 01.09. 2021 по 30.12.2021. К концу данного этапа завершена содержательная проработка и нормативное правовое оформление всех предлагаемых новаций.

**Третий этап *Адаптация системы ДПО к новым условиям деятельности.*** После завершения двух этапов, в течение которых необходимо реализовать все нормативно закреплённые мероприятия и обеспечить достижение запланированных результатов, начнется переходный третий этап, цель которого - адаптация старой системы ДПО к новым нормативно-правовым и организационным условиям деятельности. В течение переходного этапа с 15.01.2021 по 30.12.2022 будут приняты дополнительные нормативные правовые акты, разработаны и внедрены недостающие управленческие механизмы, сформированы формальные и неформальные связи, с помощью которых система профессионального роста педагогических работников начнет работать в штатном режиме.

#### **Четвертый этап *Реализация системы непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников и обобщение опыта.***

На данном этапе, который будет продолжаться с 15.01.2023 по 15.01.2024, система дополнительного профессионального развития будет осуществлять деятельность по непрерывному образованию руководящих и педагогических работников, обобщать опыт и осуществлять диссеминацию эффективных моделей профессионального развития.