



ПРИКАЗ

13.12.2021 г.

№129 \01-04

Елчĕк ялĕ

с. Яльчики

Об утверждении концепций
отдельных направлений
муниципальных механизмов
управления качеством образования
в Яльчикском районе

В целях эффективной организации работы отдела образования и молодежной политики администрации Яльчикского района, обеспечения единого образовательного пространства на территории района п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

- Концепцию развития системы оценки качества подготовки обучающихся в Яльчикском районе (приложение 1);
- Концепцию развития системы работы со школами с низкими образовательными результатами в Яльчикском районе (приложение 2);
- Концепцию развития системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи в Яльчикском районе (приложение 3);
- Концепция развития системы профессиональной ориентации обучающихся в Яльчикском районе (приложение 4);
- Концепцию развития системы мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций в Яльчикском районе (приложение 5);
- Концепцию профессионального развития педагогических работников в Яльчикском районе (приложение 6);
- Концепцию развития системы организации воспитания обучающихся в Яльчикском районе (приложение 7);
- Концепцию развития системы повышения качества дошкольного образования в Яльчикском районе (приложение 8).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.начальника

М.А.Чернова

Концепция профессионального развития педагогических работников в Яльчикском районе Чувашской Республики

Раздел I. Общие положения

1. Настоящая Концепция разработана на основе Положения о механизмах управления качеством образования в Яльчикском районе, утвержденного приказом отдела образования и молодежной политики администрации Яльчикского района Чувашской Республики (далее - ЯРОО и МП) от 6 июля 2021 года № 78/01-04, и с учетом актуальных направлений развития системы образования Яльчикского района и Чувашской Республики.

2. Концепция определяет цели и задачи развития региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, а также показатели, систематический мониторинг и анализ которых позволяет отслеживать степень достижения поставленных целей и задач, принимать своевременные управленческие решения и меры, вырабатывать адресные рекомендации и оценивать эффективность принятых мер.

3. Нормативно-правовой основой для разработки Концепции являются:

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

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

Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16);

Распоряжение Минпросвещения России от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Распоряжение Минпросвещения России от 27 августа 2021 года № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

Приказ Минобрнауки Чувашии от 12 июля 2021 года № 917 «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Чувашской Республике».

Постановление администрации Яльчикского района Чувашской Республики от 14 марта 2019 г. № 173 «Об утверждении муниципальной программы Яльчикского района Чувашской Республики «Развитие образования».

Раздел II. Обозначения и сокращения, используемые в Концепции

В настоящей Концепции применяются следующие обозначения и сокращения:

ВСОКО – внутренняя (внутришкольная) система оценки качества образования;

ДПО – дополнительное профессиональное образование;
ДПП – дополнительная профессиональная программа;
ИОМ – индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагогического работника;
КПК – курсы повышения квалификации;
ММС – муниципальная методическая служба;
НОО - начальное общее образование;
НСУР – национальная система учительского роста;
ООО - основное общее образование;
ООП – основная образовательная программа;
ПК – повышение квалификации;
РСНМС – региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников;
ФГОС - федеральный государственный образовательный стандарт;
ЦНППМ – Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;
ЧРИО – БУ ЧР ДПО «Чувашский республиканский институт образования» Минобразования Чувашии;
ШМО – школьное методическое объединение педагогических работников;
PISA – международная программа по оценке учебных достижений (Programme for International Student Assessment).

Раздел III.

Цели и задачи системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Яльчикском районе Чувашской Республике

1. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Яльчикского района Чувашской Республики и обеспечение системы образования квалифицированными педагогическими кадрами

Обоснование

В рамках достижения национальной цели Российской Федерации по вхождению в число 10 ведущих стран мира по качеству образования особую значимость приобретают вопросы кадрового дефицита в образовательных организациях, поскольку нехватка квалифицированных педагогических кадров и ее последствия во многих случаях (увеличение учебной нагрузки работающих педагогов, эмоциональное и профессиональное выгорание, невозможность организации качественного учебного процесса по ряду предметов и др.) существенно повышают риски учебной неуспешности обучающихся и являются одним из факторов снижения качества образования.

Все образовательные организации полностью укомплектованы кадрами. Однако в то же время в районе остро стоит проблема привлечения молодых специалистов в школы, в организации дошкольного и дополнительного образования. Существующий фактический приток выпускников вузов не позволяет полностью укомплектовать все образовательные организации педагогическими кадрами, руководители организаций вынуждены закрывать имеющиеся вакансии внешним и внутренним совместительством, преподаванием учителями нескольких предметов, привлечением к работе педагогов старше 60 лет, а также специалистов, не имеющих педагогического образования и/или образования, не соответствующего профилю преподаваемого предмета.

Вышеназванные способы замещения кадрового дефицита могут также приводить к значительному увеличению учебной нагрузки остальных работающих в образовательной организации педагогов. Однако результаты исследований, в частности, анализ результатов Национального исследования качества образования, проведенного в 2020 году, свидетельствуют, что обучающиеся у учителей, имеющих меньшую нагрузку, показывают несколько более высокие результаты диагностики. То есть умеренная нагрузка учителя является благоприятным фактором для образовательных достижений обучающихся.

Задачи для достижения цели:

- 1) постоянный мониторинг вакансий в муниципальных образовательных организациях Яльчикского района Чувашской Республики;
- 2) обеспечение подготовки и переподготовки квалифицированных педагогических кадров для образовательных организаций Яльчикского района Чувашской Республики в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, в т.ч. на целевой основе;
- 3) обеспечение подготовки педагогических кадров с двумя и более профилями для малокомплектных общеобразовательных организаций;
- 4) совершенствование системы трудоустройства выпускников педагогических вузов в соответствии с профилем подготовки;
- 5) развитие системы материального стимулирования молодых педагогических работников;
- 6) развитие системы наставничества в отношении молодых педагогов;
- 7) проведение мероприятий, направленных на популяризацию профессии педагога;
- 8) открытие в общеобразовательных организациях профильных классов педагогической направленности;
- 9) создание условий для профессионального роста и развития педагогических работников;
- 10) развитие системы поощрения педагогических работников за высокие профессиональные достижения и др.

2. Поддержка молодых педагогов и развитие системы наставничества

Обоснование

Одно из важнейших направлений в системе образования – создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов. Привлечение к работе молодых специалистов призвано содействовать решению проблем кадрового обеспечения, способствовать интенсификации внедрения современных технологий и педагогических инноваций в систему общего образования.

Доля молодых учителей, имеющих стаж работы до 5 лет, составляет 1,7 % от всех учителей района, доля молодых учителей в возрасте до 30 лет составляет 1,7%, или только 3 учителя из 173 учителей района, в возрасте до 35 лет - 5 учителей (2,8%).

Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, и т.п. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. По сведениям руководителей общеобразовательных организаций наставники из числа более опытных коллег закреплены за 3 молодыми педагогами.

Вопросы привлечения в образовательные организации молодых педагогических работников, их методической и материальной поддержки остаются в числе актуальных для муниципальной системы образования, поскольку именно привлечение молодых педагогов на сегодняшний день является основным ресурсом восполнения кадрового дефицита.

В настоящее время в нашем районе всем молодым педагогам установлена надбавка к окладу в размере 50% за стаж работы (до наступления стажа работы три года), а молодым специалистам, имеющим диплом (бакалавра, специалиста, магистра) с отличием или диплом о профессиональном образовании с отличием – в размере 75%, а также надбавка по занимаемой должности в размере 20% от оклада.

Задачи для достижения цели:

- 1) обеспечение функционирования и развития системы материального стимулирования молодых педагогических работников (в т.ч. единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) молодым педагогам, повышенный коэффициент за выслугу лет до наступления стажа работы 3 года, содействие в улучшении жилищных условий и др.);
- 2) вовлечение педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, что позволяет создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации педагогических работников, привлечь и закрепить в школах лучших выпускников вузов, актуализировать и расширить полученные педагогами в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции, обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы;
- 3) участие в реализации республиканского проекта «Школа молодого педагога», направленного на повышение профессиональных компетенций молодых педагогических работников;
- 4) участие в республиканском конкурсе профессионального мастерства среди молодых

педагогических работников «Педагогический дебют»;

5) поддержка и развитие сетевых сообществ и методических объединений молодых педагогических работников;

6) проведение мониторинга, направленного на изучение состояния и результатов деятельности системы по поддержке молодых педагогов и развития системы наставничества.

3. Развитие кадрового потенциала в муниципальных образовательных организациях Яльчикского района Чувашской Республики

Обоснование

Вопросы обеспечения высокого качества общего образования, соответствующего целям национального проекта «Образование» и требованиям инновационного развития экономики Яльчикского района и Чувашской Республики, неразрывно связаны с развитием кадрового потенциала образовательных организаций, где на первый план выходят вопросы профессионализма и мотивации педагогических работников.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года обязывает педагогических работников осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне с применением педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания, а также систематически повышать этот уровень. Это указывает на необходимость постоянного совершенствования педагога на протяжении всей его трудовой деятельности.

Уровень профессиональных компетенций педагогических работников оказывает влияние и на образовательные результаты обучающихся. Так, например, анализ результатов Национального исследования качества образования, проведенного в 2020 году, свидетельствует о том, что в целом более высокие результаты показывают обучающиеся, у которых данный предмет преподают учителя высшей или первой категории, чем обучающиеся, у которых преподают учителя без квалификационной категории (аттестованные на соответствие занимаемой должности) или молодые специалисты. Такие же выводы можно сделать и по итогам анализа результатов оценки функциональной грамотности обучающихся. Таким образом, необходимо создание условий для успешной профессиональной самореализации педагогических работников, направленных на повышение результативности их деятельности и, как следствие, повышение качества подготовки обучающихся.

Задачи для достижения цели:

1) организация наставничества и методического сопровождения профессиональной деятельности молодых педагогических работников;

2) создание условий для непрерывного обновления педагогическими работниками навыков и компетенций;

3) развитие системы стимулирования педагогических работников за высокие профессиональные достижения;

4) развитие конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

5) выявление и тиражирование наиболее эффективных и инновационных педагогических технологий;

6) совершенствование системы методического сопровождения педагогических работников;

7) вовлечение педагогических работников в деятельность профессиональных сообществ и методических объединений, в экспертную деятельность;

8) совершенствование процедур аттестации педагогических работников и пилотная апробация присвоения обновленных квалификационных категорий.

4. Профилактика профессионального выгорания педагогов

Обоснование

Возрастающий перечень профессиональных задач, социально-экономические и другие факторы требуют от педагога не только высокой профессиональной компетентности, но и повышения стрессоустойчивости. Педагоги могут испытывать физические и интеллектуальные перегрузки, которые вызваны повышенными требованиями к деятельности, высокой учебной нагрузкой, большим объемом методической и внеклассной работы, нестабильным психологическим микроклиматом в коллективе, в классе или родительской среде и другими причинами.

Результаты всероссийского исследования профессионального выгорания школьных учителей программы «Я Учитель» (образовательная инициатива Яндекса), проведенного с 5 октября по 19 ноября 2020 года с участием 38 тысяч педагогов с использованием теста FADE (инструмента оценки профессионального выгорания от ECOPSY Technologies) показали, что у 75% респондентов есть симптомы выгорания, а 38% находятся в его острой фазе, то есть выгорание

ощутимо влияет на их качество жизни и работоспособность. При этом выгоранию оказались подвержены все школьные педагоги вне зависимости от стажа: и у молодых, и у опытных учителей его уровень примерно одинаков и в среднем равен 75%; из тех педагогов, которые проработали в школе менее трёх лет, 74% уже столкнулись с выгоранием.

Все это подтверждает необходимость проведения систематической профилактической работы, направленной на предупреждение профессионального выгорания педагогов и выявление его признаков с последующими корректирующими мероприятиями.

Задачи для достижения цели:

1) обеспечение в образовательных организациях оптимального объема учебной нагрузки педагогических работников;

2) ограничение бюрократической нагрузки педагогических работников;

3) соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, установленных в зависимости от должности, профессии и условий труда;

4) проведение семинаров и тренингов для педагогических работников, направленных на предупреждение профессионального выгорания;

5) разработка методических рекомендаций, комплексов упражнений и других материалов по предупреждению синдрома профессионального выгорания.

5. Проведение диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Обоснование

Современные вызовы системе образования предъявляют новые требования к результатам педагогической деятельности, в связи с этим возникает необходимость в постановке новых задач перед педагогическим сообществом, решение которых требует поиска новых возможностей для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов, а также создания и реализации соответствующих условий для их профессионального роста.

Эффективное решение задач по повышению качества педагогической деятельности не представляется возможным без учета имеющихся у педагога профессиональных дефицитов, для выявления которых необходимо проведение специальных диагностик профессиональных компетенций педагогических работников.

Возникает необходимость выстраивания в районе системы адресного, персонифицированного профессионального развития педагогических работников на основе результатов диагностики их профессиональных компетенций, что должно позволить наиболее эффективным образом устранить имеющиеся (выявленные по результатам диагностики) дефициты.

Задачи для достижения цели:

1) формирование позитивного отношения педагогического сообщества к проведению диагностики профессиональных дефицитов;

2) обеспечение участия педагогов в проведении диагностики профессиональных компетенций учителей: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных;

3) подготовка аналитических материалов по итогам диагностики компетенций учителей;

4) разработка адресных рекомендаций для школьных методических служб, руководителей образовательных организаций и педагогических работников по итогам анализа результатов диагностики;

5) организация адресной работы с педагогическими работниками, направленной на устранение выявленных пробелов;

7) учет обобщенных результатов диагностики при планировании и проведении муниципальных методических семинаров, фестивалей и конференций.

6. Совершенствование профессиональных (в том числе предметных и методических) компетенций педагогических работников

Обоснование

В период с марта 2020 года по май 2021 года в анонимной добровольной диагностике профессиональных компетенций в системе INDIGO приняли участие 1523 педагогических работника Чувашской Республики (в том числе 22 учителя Яльчикского района), из них 744 учителя русского языка, 553 учителя математики и 226 учителей начальных классов. Вызывает настороженность, что по результатам диагностики у 17 % педагогов выявлен уровень предметных компетенций ниже базового (схожие результаты наблюдаются в каждой из категорий, среди учителей начальных классов – 17,7%, учителей русского языка и математики – по 17 %).

Более серьезные затруднения выявлены у педагогов при решении методических задач: уровень методических компетенций ниже базового выявлен у 22% учителей начальных классов, у 26% учителей русского языка и у 29% учителей математики.

Вместе с тем, недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников является одним из факторов, приводящих к рискам низких образовательных результатов обучающихся. Низкий уровень сформированности профессиональных компетентностей учителей может проявляться в низком уровне мотивации обучающихся, низком уровне школьного благополучия, слабом освоении учебной программы и других негативных результатах. Международные исследования также подтверждают, что качество школьного образования в основном определяется качеством профессиональной подготовки педагогов

Современный педагог должен не только обладать развитыми предметными, методическими и психолого-педагогическими компетентностями, но и непрерывно их совершенствовать.

Все вышеизложенное определяет необходимость выдвижения цели по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников.

Задачи для достижения цели:

- 1) обеспечение участия в реализации программ ДПО с учетом наиболее частых профессиональных дефицитов педагогических работников района;
- 2) разработка адресных программ повышения квалификации для педагогических коллективов образовательных организаций, с учетом конкретных потребностей и запросов;
- 3) создание возможностей для конструирования индивидуально-дифференцированных маршрутов педагогических работников при разработке программ повышения квалификации;
- 4) формирование ИОМ совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- 5) разработка адресных рекомендаций для руководителей образовательных организаций и педагогических работников по итогам анализа результатов диагностики компетенций педагогов;
- 6) использование результатов диагностики при проведении региональных методических семинаров, фестивалей и конференций, направленных на совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников.

7. Развитие муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников

Обоснование

В соответствии с федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование» основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая НСУР, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р, Концепцией создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 6 августа 2020 года № Р-76, в формируется муниципальная система научно-методического сопровождения (МСНМС) педагогических работников как компонент единой региональной системы.

Важным структурным элементом МСНМС являются муниципальные методические службы, которые традиционно занимались сопровождением профессионального развития педагогических кадров. По результатам мониторинга, проведенного в мае 2021 года, методические службы действуют во всех школах района. В районе методическая служба организована в форме отдельного подразделения в структуре отдела образования администрации (информационно-методический центр). Со стороны ИМЦ оказывается методическая и консультационная помощь школьным методическим объединениям учителей.

Безусловно, организация эффективной поддержки и методического сопровождения педагога, способного содействовать решению задач национальной образовательной политики, возможна только в ситуации функционирования единой и целостной системы научно-методического сопровождения учителей, консолидирующей усилия органов власти и институтов федерального, регионального, муниципального и школьного уровня.

Задачи для достижения цели:

- 1) выстраивание единой муниципальной системы профессионального развития педагогических работников, а также сопровождение их ИОМ, разработанных на основе профессиональных дефицитов, выявленных по итогам диагностики;
- 2) развитие сетевого взаимодействия между субъектами методической деятельности (ЯРОО и МП- ИМЦ- РМО- ШМО)
- 5) развитие различных форм поддержки и стимулирования педагогических работников.

8. Обеспечение реализации программ повышения квалификации в соответствии с запросами педагогического сообщества и образовательных организаций, а также с учетом

актуальных направлений развития системы образования

Обоснование

Результаты региональной оценки по модели PISA, проведенной в Чувашской Республике в 2020 году, показывают, что профессиональные потребности педагогов региона удовлетворяются не в полной мере. В целом запросы директоров в отношении повышения квалификации заметно превышают освещенные в рамках курсов темы: так, например, 93% респондентов ответили, что актуальными для них являются темы, связанные с тьюторством и индивидуальными образовательными траекториями обучающихся, тогда как лишь 68% отметили, что данные темы освещались в рамках КПК. Схожая ситуация наблюдается по темам КПК, связанным с навыками работы с материально-технической базой (73% и 55% соответственно), навыками работы в поликультурной среде (73% и 47% соответственно), навыками формирующего оценивания (89% и 79% соответственно).

Кроме того, современные вызовы системе образования предъявляют новые требования и к уровню компетенций педагогических работников. Так, например, является очевидным, что функционирование создаваемых в рамках национального проекта «Образование» образовательных площадок (центры образования «Точка роста», детские технопарки «Кванториум», мобильные технопарки «Кванториум», центры цифрового образования «IT-куб»), внедрение цифровой образовательной среды, развитие функциональной грамотности обучающихся (один из ключевых факторов для достижения ключевой цели национального проекта «Образование» по вхождению России в число 10 ведущих стран мира), переход на обновленные ФГОС НОО и ФГОС ООО с 2022-2023 учебного года, переход школ с низкими результатами в эффективный режим функционирования не будут эффективными без развития и совершенствования профессиональных компетенций учителей.

Поэтому развитие региональной системы повышения квалификации педагогов, ее ориентация на реальные запросы педагогического сообщества и актуальные тренды в развитии государственной политики в области образования требуют постоянного внимания.

Задачи для достижения цели:

1) обеспечение повышения квалификации педагогов республики по программам ДПО, направленным на совершенствование их компетенций по актуальным направлениям развития системы образования, в т.ч.:

- в области организации деятельности образовательных площадок, создаваемых в рамках национального проекта «Образование» (центры образования «Точка роста», детские технопарки «Кванториум», мобильные технопарки «Кванториум», центры цифрового образования «IT-куб»);

- в области приоритетных направлений развития механизмов управления качеством образования (объективное оценивание образовательных достижений и использование анализа дефицита учащихся для корректировки рабочих программ; формирующее оценивание; работа с обучающимися с высокими рисками учебной неуспешности; организация работы по выявлению и развитию талантов и способностей обучающихся; сопровождение профессиональной ориентации обучающихся; развитие внутришкольной системы оценки качества образования; актуальные направления развития системы воспитания и разработка рабочих программ воспитания; повышение качества дошкольного образования);

- в области цифровых технологий и информационной безопасности;

- в области формирования и развития метапредметных навыков и функциональной грамотности обучающихся;

- в области соблюдения требований обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО в работе учителя.