

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»**

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ
НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

**Смоленск
2023**

УДК 371.14
ББК Ч420.46
М 54

Составитель:

Боброва Елена Анатольевна, доцент кафедры развития новых технологий ДППО ГАУ ДПО СОИРО, к.п.н.

М 54 Методические рекомендации по обеспечению непрерывного профессионального развития педагогов / Сост. Е.А. Боброва. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2023. – 24 с.

Методические рекомендации содержат описание основных вариантов обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов, раскрывают функциональные роли субъектов непрерывного профессионального развития, основные направления и этапы работы по организации профессионального развития педагогов на основе индивидуальных образовательных маршрутов.

Методические рекомендации адресованы руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций; будут полезны для проверки готовности образовательной организации к обеспечению непрерывного профессионального развития школьных команд в соответствии с федеральными рекомендациями.

Материалы печатаются в авторской редакции.

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры развития новых технологий ДППО ГАУ ДПО СОИРО (протокол № 3 от 24.04.2023).

УДК 371.14
ББК Ч420.46
© ГАУ ДПО СОИРО, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ. КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ	5
НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ	7
ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ.....	8
БАЗОВЫЕ ФОРМАТЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	16
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	20

ВВЕДЕНИЕ

Одним из ключевых направлений государственной политики в области образования является обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров. В целях обеспечения единства подходов, связанных с непрерывным повышением профессионального мастерства педагогов были разработаны и внедрены федеральные инициативы, связанные с обеспечением единого пространства профессионального развития педагогических работников на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

В настоящее время на федеральном уровне разработана, внедрена и функционирует Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Данная система включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с обеспечением единого научно-методического пространства профессионального развития педагогов и управленческих кадров. Также обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников является (на уровне развития школьных команд) одним из магистральных направлений проекта «Школы Минпросвещения России».

Настоящие методические рекомендации разработаны с целью оказания практической помощи управленческим командам школ по основным вопросам обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов в образовательных организациях.

Методические рекомендации позволяют:

- сориентироваться в нормативном правовом обеспечении профессионального развития педагогических работников;
- разобраться с основным функционалом образовательной организации по обеспечению непрерывного профессионального развития педагогов
- выбрать модель обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов.

На основе методических рекомендаций образовательные организации могут разрабатывать собственные рекомендации, положения, программы по организации и внедрению процессов непрерывного профессионального развития педагогов.

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ. КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ¹

Для обеспечения единства подходов обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях важно владеть основной терминологией. В данном разделе представлены определения ключевых понятий, используемых на федеральном, региональном и муниципальном уровнях для описания системы непрерывного профессионального развития педагогических работников.

В рамках реализации национального проекта «Образование» одним из приоритетов развитие кадрового потенциала отечественной системы образования, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система)

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе – в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества.

Концептуальные идеи непрерывного профессионального развития отражены в ***национальной системе профессионального роста педагогических работников*** – это система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников с учетом анализа дефицитов их профессиональных компетенций.

Непрерывное образование педагогических работников – повышение уровня профессионального мастерства педагогов в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающихся

¹ Определения ключевых понятий даны в соответствии с распоряжением Министерства просвещения РФ от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения РФ от 16 декабря 2020 г. № Р-174»

мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий в течение всей жизни.

Профессиональное развитие педагогического работника – процесс, направленный на поддержание и повышение педагогическими работниками уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

Индивидуальная траектория профессионального развития – персональный путь педагогического работника в части дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций.

Индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПП (федерального и регионального уровня).

Персональная траектория профессионального развития – персональный путь субъекта профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций и адресной поддержки.

Региональный методист – педагогический работник – штатный сотрудник ЦНППМ или привлекаемый к работе в ЦНППМ по договору гражданско-правового характера и в иных формах сотрудничества, осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников, обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования.

Методическая служба – совокупность субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников.

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

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Нормативную правовую основу обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов составляют ряд документов федерального и регионального уровня.

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (с изменениями от 15 декабря 2022 года № Р-303).

3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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».

4. Письмо Минпросвещения России от 08 ноября 2021 года № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и

управленческих кадров).

5. Письмо Минпросвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях) (далее – Методические рекомендации по наставничеству);

6. Письмо Минпросвещения России от 10 декабря 2021 года № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива».

7. Письмо ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 06 июля 2021 года № 2163 «О методических рекомендациях» (вместе с методическими рекомендациями для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров).

8. Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 г. № 603-ОД «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области».

ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

В настоящее время можно выделить две основных модели обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов:

- модель на основе замкнутого управленческого цикла,
- модель на основе диагностики профессиональных дефицитов и реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Модель на основе замкнутого управленческого цикла

Полный цикл управления профессиональным развитием школьных команд образовательных организаций строится в контексте реализации программы развития образовательной организации и предполагает следующие ключевые процессы:

- анализ факторов внешней и внутренней среды общеобразовательной организации;
- целеполагание в области профессионального развития педагогических работников;
- планирование профессионального развития педагогических работников;
- реализация планов профессионального развития;

- контроль (текущий и итоговый) профессионального развития профессионального развития;
- анализ результатов и эффектов профессионального развития педагогических работников;
- корректировка целеполагания в области профессионального развития на последующий период.

Выявление дефицитарных и профицитных компетентностных сфер педагогических работников и управленческих кадров производится в рамках комплексного стратегического планирования, которое рекомендуется осуществлять в соответствии с методикой SWOT-анализа по следующим параметрам:

1) позитивные и негативные факторы («сильные и слабые стороны») «внутренней» среды общеобразовательной организации. К числу факторов «внутренней среды» целесообразно отнести:

- ресурсы общеобразовательной организации: организационно-управленческие, кадровые, информационно-методические, финансовые и иные;
- процессы общеобразовательной организации (управление, обучение, воспитание, инновационная деятельность, финансово-хозяйственная деятельность, внутренняя коммуникация, социальное партнерство и иные);
- показатели общеобразовательной организации (рейтинговые позиции, результаты оценочных (включая независимые) и мониторинговых процедур и иное);

2) позитивные и негативные факторы («благоприятные возможности и угрозы») «внешней» среды общеобразовательной организации. К числу факторов «внешней среды» целесообразно отнести:

- факторы прямого воздействия («микросреда» общеобразовательной организации) – ключевые целевые группы общеобразовательной организации: заказчики, благополучатели, конкуренты, партнеры;
- факторы косвенного воздействия («макросреда» общеобразовательной организации) – широкий экономический, социальный и технологический контексты развития общеобразовательной организации.

Ключевыми основаниями для комплексного стратегического планирования могут являться:

- действующее штатное расписание общеобразовательной организации; сведения об образовании, повышении квалификации (за предшествующие 3 года), стаже работы педагогических работников и управленческих кадров;
- результаты аттестационных / независимых диагностических процедур педагогических работников и управленческих кадров;

– результаты самодиагностики (опросы, анкетирования) в отношении профессиональных затруднений педагогических работников и управленческих кадров;

– сведения о профессиональных достижениях педагогических работников и управленческих кадров (конкурсы, гранты, почетные звания и т.д.).

Комплекс целей и задач профессионального развития педагогических работников соотносится с «внешним» (государственная образовательная политика; региональный социально-экономический контекст; «заказ» учредителя) и «внутренним» (приоритетные направления программы развития образовательной организации) стратегическими контурами. Формулируя данный комплекс, рекомендуется соблюдать соответствие критериям конкретности, измеримости, достижимости и согласованности цели и задач по времени и ресурсам.

При формировании плана мероприятий / «дорожной карты» профессионального развития педагогического работника рекомендуется включать мероприятия федерального, регионального и институционального уровней. Срок реализации плана мероприятий / «дорожной карты» в данном случае рекомендуется соотносить со сроком реализации программы развития образовательной организации.

В реализации плана мероприятий / «дорожной карты» принимают участие все педагогические работники и управленческие кадры школьной команды в соответствии с должностными обязанностями и возложенными функциональными задачами.

Целесообразно предусмотреть разграничение уровней ответственности в рамках реализации плана мероприятий / «дорожной карты»: общее руководство (уровень руководителя общеобразовательной организации), оперативное управление (уровень заместителя руководителя общеобразовательной организации), руководство отдельной проектной линией (в случае реализации плана мероприятий / «дорожной карты» в формате «матричного» управления).

Рекомендуется осуществлять текущий (по этапам реализации программы развития образовательной организации) и итоговый контроль профессионального развития педагогических работников.

Текущий и итоговый контроль может быть осуществлен в формате специальных мониторинговых процедур – как в отношении реализации плана мероприятий / «дорожной карты» в целом, так и в отношении конкретного формата в частности.

В ходе анализа реализации плана мероприятий / «дорожной карты» профессионального развития рекомендуется соотносить полученные

результаты с поставленными целью и задачами по объему и срокам.

Рефлексию результатов реализации плана мероприятий / «дорожной карты» целесообразно осуществлять с опорой на конкретные количественные и (или) качественные показатели. Например:

- количество дополнительных профессиональных программ из Федерального реестра, по которым сотрудники общеобразовательной организации прошли обучение на федеральном / региональном уровне;

- количество организованных на базе общеобразовательной организации стажировочных площадок, в том числе – по приоритетным тематикам реализации дополнительных профессиональных программ;

- количество стажировок, которые прошли сотрудники общеобразовательной организации, в том числе – на базе инфраструктуры национального проекта «Образование»;

- количество разработанных и реализованных на базе общеобразовательной организации программ корпоративного обучения, в том числе – тренингов, мастер-классов и т.д.;

- количество реализованных при участии региональных методистов индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров общеобразовательных организаций;

- позитивная динамика профессиональных – педагогических / управленческих – компетенций сотрудников общеобразовательной организации;

- количество реализованных в общеобразовательной организации программ педагогического наставничества;

- количество педагогических работников и управленческих кадров общеобразовательной организации до 35 лет, получивших адресное методическое сопровождение в первые 3 года работы;

- позитивная динамика форм адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе – до 35 лет в первые 3 года работы;

- наличие / отсутствие в общеобразовательной организации банка успешных педагогических и управленческих практик и иное.

Анализ эффектов профессионального развития целесообразно осуществлять в отношении различных групп благополучателей общеобразовательной организации как социального института.

Выявленные в ходе анализа результатов и эффектов реализации плана мероприятий / «дорожной карты» профессионального развития педагогических работников недостатки и ограничения рекомендуется учитывать при

формулировке целевого блока, а также описания рисков программы развития образовательной организации последующего этапа.

Рассмотренная выше модель рекомендуется для внедрения в том случае, если в образовательной организации в рамках программы развития предусмотрен раздел (направление), связанный с развитием кадров образовательной организации. Также данная модель четко соотносится с реализацией магистрального направления «Учитель. Школьная команда» проекта «Школа Минпросвещения России».

Модель на основе диагностики профессиональных дефицитов и реализации индивидуальных образовательных маршрутов

Данная модель опирается на алгоритм, заданный в Распоряжении Министерства просвещения Российской Федерации 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».

В основе модели – порядок и условия разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций.

В данном случае участниками формирования и реализации ИОМ являются сам педагогический работник, разработчик ИОМ, куратор ИОМ и руководитель (заместитель руководителя) образовательной организации, в которой работает педагогический работник.

При этом полномочия и функции участников распределяются в соответствии с функциональными ролями.

Педагогический работник:

- готовится к диагностике профессиональных дефицитов,
- проходит диагностику профессиональных дефицитов,
- знакомится с содержанием ИОМ,
- вносит предложения по корректировке содержания ИОМ с учетом своей нагрузки,
- согласует ИОМ с куратором ИОМ и руководителем образовательной организации,
- проходит ИОМ,
- взаимодействует с куратором ИОМ на этапе прохождения ИОМ, выполняет рекомендации куратора ИОМ,
- представляет результаты прохождения ИОМ на уровне образовательной организации.

Разработчик ИОМ:

- изучает результаты диагностики педагогического работника,
- планирует или выбирает мероприятия для включения в ИОМ,
- обеспечивает формирование и заполнение ИОМ,
- обеспечивает передачу сформированных ИОМ в реестр ИОМ для хранения.

Куратор ИОМ:

- изучает результаты диагностики педагогического работника,
- планирует или выбирает мероприятия для корректировки ИОМ,
- вносит предложения по корректировке ИОМ
- курирует прохождение ИОМ во время онлайн- или офлайн-встреч,
- консультирует педагога по вопросам прохождения ИОМ и его содержанию,
- фиксирует промежуточные результаты прохождения ИОМ,
- анализирует результаты прохождения ИОМ, формулирует выводы и рекомендации.

Руководитель (заместитель руководителя) образовательной организации:

- анализирует результаты независимых оценочных процедур, выявляет педагогов, которым необходим ИОМ,
- обеспечивает педагогическому работнику условия для прохождения диагностики профессиональных дефицитов,
- планирует мероприятия школьного уровня для включения в ИОМ педагогического работника,
- знакомится с ИОМ педагогического работника, вносит предложения по его корректировке на основе анализа нагрузки педагогического работника и объема запланированных в ИОМ мероприятий,
- утверждает итоговый вариант ИОМ,
- создает условия для прохождения ИОМ,
- осуществляет мониторинг качества реализации ИОМ.

Работа в рамках модели на основе диагностики профессиональных дефицитов и реализации ИОМ включает в себя четыре этапа.

Диагностический этап

Периодичность диагностических процедур для педагогических работников регламентируется нормативными актами федерального, регионального и муниципального уровней, а также локальными актами образовательной организации.

В соответствии с установленным графиком диагностических процедур педагогический работник проходит диагностику с целью выявления его профессиональных дефицитов. Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько дефицитарных уровней: высокий, средний, низкий. На основе результатов диагностических процедур выявляются профессиональные дефициты и затруднения, потребности и запросы педагога.

Результаты прохождения диагностики педагогическим работником становятся основой для формирования ИОМ.

Этап разработки ИОМ

Разработчик ИОМ (как правило это специалист ЦНППМ, но на уровне образовательной организации это может быть, например, руководитель методического объединения) формирует ИОМ на основе результатов проведенных диагностических процедур и включает в него комплекс мероприятий, индивидуально решающих задачи повышения профессионального мастерства педагогического работника.

Сформированный ИОМ передается педагогическому работнику, куратору ИОМ, а также руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, для изучения и возможной корректировки.

Педагогический работник знакомится с содержанием ИОМ и совместно с куратором ИОМ и руководителем образовательной организации корректирует его по необходимости. После корректировки ИОМ передается разработчику для окончательного оформления.

Письменное оформление ИОМ осуществляется через использование «Карты индивидуального образовательного маршрута педагога» – это документ, который включает в себя сведения о педагогическом работнике, его профессиональных дефицитах, а также календарный план мероприятий, которые рекомендуются педагогу для устранения его профессиональных дефицитов.

Разработанный ИОМ утверждается руководителем образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Этап реализации ИОМ

Для реализации ИОМ создается открытое образовательное пространство, в котором осуществляются профессиональное взаимодействие и коррекция деятельности педагогического работника.

С целью качественной реализации ИОМ рекомендуется назначить педагогу куратора ИОМ, который определяется на основе уровня выявленных профессиональных дефицитов и решаемых задач профессионального развития

педагогов:

– куратором ИОМ на основе диагностики профессиональных дефицитов для педагогов с высоким уровнем профессиональных дефицитов как правило назначается региональный методист, для педагогов со средним и низким уровнем профессиональных дефицитов – преподаватель ГАУ ДПО СОИРО соответствующего профиля;

– куратором ИОМ как элемента посткурсового сопровождения слушателей, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам назначается преподаватель ГАУ ДПО СОИРО соответствующего профиля, либо руководитель школьного методического объединения (при наличии) образовательной организации, в которой работает педагогический работник;

– куратором ИОМ – части программы наставничества педагогических работников – назначается педагог-наставник из числа педагогических работников образовательной организации (при наличии), либо региональный методист.

Сроки реализации ИОМ могут варьироваться от шести месяцев до двух лет в зависимости от индивидуальных профессиональных запросов и потребностей педагогических работников, а также выявленных дефицитов и затруднений.

Педагогический работник участвует в мероприятиях в соответствии с ИОМ, отчитывается о результатах, выбирает соответствующие формы проведения промежуточных отчетных мероприятий, при возникновении затруднений в процессе реализации ИОМ обращается за методической помощью к куратору ИОМ, руководителю (заместителю руководителя) образовательной организации, руководителю методического объединения.

Куратор ИОМ осуществляет общую координацию продвижения педагогического работника по ИОМ, фиксирует промежуточные результаты прохождения ИОМ; помогает педагогу определить зону личной ответственности за результат прохождения ИОМ; организует консультирование педагога, в том числе в онлайн-формате; осуществляет корректировку ИОМ;

Руководитель (заместитель руководителя) образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет профессиональную деятельность, организует мониторинг реализации мероприятий ИОМ педагога; готовит проект распорядительного акта образовательной организации о направлении педагога на курсы повышения квалификации; анализирует нагрузку педагога и объем запланированных в ИОМ мероприятий, вносит предложения по корректировке ИОМ; оказывает помощь педагогу в подготовке и проведении заключительного публичного мероприятия.

Руководитель методического объединения учителей-предметников обеспечивает организационное и методическое сопровождение продвижения педагога по ИОМ; планирует мероприятия, проводимые на уровне образовательной организации, для включения в ИОМ педагога; вносит предложения по корректировке сроков прохождения ИОМ; обсуждает с педагогом вопросы организации и проведения мероприятий.

Завершающий этап

На завершающем этапе на уровне образовательной организации проводится итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника, на основании результатов которой делается вывод об эффективности реализации ИОМ.

Педагогический работник осуществляет самоанализ своей деятельности, представляет результаты реализации ИОМ.

Куратор ИОМ обобщает информацию о промежуточных результатах прохождения ИОМ, анализирует сравнительные результаты входной и итоговой диагностик профессиональных дефицитов педагога и представляет выводы об оптимальности выбора персональной траектории профессионального развития педагога, успешном завершении прохождения ИОМ или его продлении.

Таким образом заданная модель учитывает цикл, связанный с выявлением профессиональных дефицитов отдельно взятого педагога и динамику преодоления профессиональных дефицитов конкретным педагогическим работником.

БАЗОВЫЕ ФОРМАТЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

К числу базовых форматов развития профессиональных компетенций школьных команд следует отнести:

- повышение квалификации и профессиональную переподготовку педагогических работников и управленческих кадров;
- наставничество педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций;
- адресное методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров.

В части повышения квалификации и профессиональной переподготовки в настоящее время предпочтительными являются программы, тематика которых

отвечает приоритетным направлениям государственной политики в сфере образования, а также те программы, которые размещены в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ.

При отборе дополнительных профессиональных программ рекомендуется использовать перечень формируемых Министерством просвещения Российской Федерации ведущих тематик, отражающих приоритетные направления реализации государственной образовательной политики.

Ниже приводится примерный перечень рекомендуемых тематик дополнительных профессиональных программ:

«Реализация требований ФГОС»;

«Предметное обучение на углубленном уровне»;

«Воспитание в образовательной организации»;

«Развитие функциональной грамотности»;

«Преподавание отечественной истории в школе»;

«Инклюзивное образование»;

«Управление образованием», включая вопросы администрирования деятельности общеобразовательной организации, управления развитием общеобразовательной организации, управление ресурсами общеобразовательной организации, управление взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнёрами, управление качеством образования в общеобразовательной организации;

«Цифровизация образования, применение в образовательном процессе высокотехнологичного оборудования»;

«Эффективное взаимодействие участников образовательных отношений»;

«Дополнительное образование детей»;

«Достижение технологического суверенитета» и иные.

Обучение по дополнительным профессиональным программам рекомендуется осуществлять в рамках индивидуальных образовательных маршрутов с учетом дополнительных профессиональных программ из Федерального реестра.

При выборе форм наставнического сопровождения в общеобразовательной организации рекомендуется использовать следующие способы организации работы наставнической пары или группы: «педагог – педагог» (в том числе «педагог – молодой педагог») и «руководитель образовательной организации – педагог».

В качестве основных видов наставнического сопровождения целесообразно рассматривать:

– виртуальное наставничество как дистанционный вид организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных и

цифровых технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.;

– наставничество в группе как вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности;

– краткосрочное или целеполагающее наставничество, при котором наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

– реверсивное наставничество, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

– ситуационное наставничество, при котором наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них: роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

– скоростное консультационное наставничество как однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.

В последнее время ключевую роль в области адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров играет методическая служба общеобразовательной организации, обеспечивающая эффективное решение следующих ключевых задач:

– выявление и нивелирование профессиональных дефицитов на основе построения индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров ;

– своевременное и оперативное определение по запросам педагогических работников и управленческих кадров проблем развития и функционирования общеобразовательной организации;

– анализ / самоанализ профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с темами самообразования, предупреждение и преодоление недостатков и затруднений в их деятельности, выработка путей решения педагогических и управленческих проблем и затруднений;

– ознакомление педагогических работников и управленческих кадров с достижениями педагогической науки и практики, с новыми педагогическими и управленческими технологиями, наиболее эффективными способами организации образовательной деятельности, внедрение в деятельность образовательной организации лучших педагогических практик;

– методическое и ресурсное обеспечение образовательной деятельности, в том числе методическое сопровождение внедрения обновленных федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего общего образования, осуществление мониторинга и фиксации хода и результатов внедрения;

– организация «горизонтального» обучения педагогических работников и управленческих кадров в рамках общеобразовательной организации, сетевого взаимодействия, взаимодействий внутри профессиональных сообществ;

– организация создания педагогическими работниками собственных методических разработок, и образовательных продуктов для применения в условиях общеобразовательной организации.

Деятельность методической службы в общеобразовательной организации рекомендуется осуществлять в форматах педагогического совета, методического (научно-методического) совета, методического объединения (предметных кафедр) педагогических работников, проблемно-творческих групп, профессиональных педагогических сообществ и ассоциаций педагогических работников, «пар» педагогов, объединенных на разных основаниях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Голуб В.В. Методологические основы интегративного подхода к развитию непрерывного профессионального образования / В.В. Голуб // *European Social Science Journal*. – 2017 – № 5 – С. 317–322.
2. Инновационные практики непрерывного профессионального развития педагогов в контексте модернизации технологий и содержания общего образования [Электронный ресурс]: методическое пособие / А.В. Ильина, А.В. Коптелов, А.В. Машуков [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2019 – 108 с.
3. Кеспиков В.Н. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников: современные подходы / В. Н. Кеспиков // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. – 2018 – № 3 (36). – С. 5–14.
4. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации до 2025 года [Электронный ресурс]. URL: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095 (дата обращения: 04.04.2023).
5. Коптелов А.В. Развитие системы дополнительного профессионального образования в контексте формирования национальной системы учительского роста / А.В. Коптелов // *Методист*. – 2018 – № 7 – С. 12–17.
6. Методические рекомендации по развитию профессиональных компетенций школьных команд образовательных организаций. [Электронный ресурс] URL: <https://smp.edu.ru/kniga-direktora20#!/tab/479785187-6> (дата обращения 12.04.2023).
7. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) / под ред. Е. Ленской, М. Пинской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 36 с.
8. Чечель И.Д. Современные подходы реализации непрерывного профессионального развития руководителей образовательных организаций / И.Д. Чечель // *Отечественная и зарубежная педагогика*. – 2015 – № 3 – С. 32–40.
9. Юдина И.А., Орешко А.П. Непрерывное профессиональное развитие учителей как требование современной школы // *Современные проблемы науки и образования*. – 2015. – № 2-1. [Электронный ресурс]. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=18790> (дата обращения: 02.04.12.2023).

Для заметок

Для заметок

Составитель:
Боброва Елена Анатольевна

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ
НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

Подписано в печать 24.04.2023 г. Бумага офсетная.
Формат 60x84/16. Гарнитура «Times New Roman».
Печать лазерная. Усл. печ. л. 1,5
Тираж 100 экз.

ГАУ ДПО СОИРО
214000, г. Смоленск, ул. Октябрьской революции, 20а

