

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ**

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

**РАЗРАБОТАНО**

Северо-Осетинский республиканский  
институт повышения квалификации  
работников образования

  
Л.С. Исакова  
« 11 » сентября 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Министр образования и науки  
Республики Северная Осетия – Алания

  
Л.В. Башарина  
« 11 » сентября 2021 г.

**Концепция  
развития кадрового потенциала сферы образования  
Республики Северная Осетия-Алания**

**Владикавказ, 2021**

# **Концепция**

## **развития кадрового потенциала сферы образования**

### **Республики Северная Осетия-Алания**

#### **1. Общие положения**

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

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

Разработка Концепции развития кадрового потенциала сферы образования Республики Северная Осетия-Алания вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

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

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

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

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

Являясь частью системы оценки качества образования, методическая работа призвана способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов. Более того, методическая работа в своем развитии должна опережать существующую практику, реализуя принцип: профессиональное развитие педагогов не вслед изменениям, а впереди них. Исходя из этого, для методической службы республики стали значимыми задачи национального проекта «Образование» и республиканских проектов, связанные с созданием условий для внедрения новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, в том числе метапредметных, общекультурных и цифровых компетенций, финансовой и правовой грамотности в целях обеспечения качества образования и вхождения российского образования в число десяти лучших образовательных систем мира. Именно в этом ракурсе в сфере образования республики идет переосмысление управленческой и педагогической деятельности, корректируются направления деятельности функционирующей

системы методической работы. Это вызвано и внесением изменений в содержание преподаваемых учебных предметов в связи с принятием предметных концепций, появлением новых функциональных обязанностей у учителей в связи с утверждением профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и реализацией плана мероприятий «дорожная карта» по формированию и введению национальной системы учительского роста, Государственной программой "Развитие образования Республики Северная Осетия - Алания" на 2020 - 2026 годы.

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

В организационном плане в ней выделяются вертикальная составляющая, представляющая линию управления от федеральной до личностной и обратно;

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

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

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

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

саморазвитие педагогов (индивидуальные образовательные траектории);

поддержку молодых педагогов и систему наставничества.

Координацию деятельности по обеспечению развития кадрового потенциала сферы образования в республике осуществляет ГБОУ ДПО «Северо-Осетинский республиканский институт повышения квалификации работников образования» (далее – СОРИПКРО), а также открытый на его базе Центр непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ). СОРИПКРО проводит повышение квалификации всех категорий педагогических и руководящих

работников образования, переподготовку по образовательным программам педагогической направленности и научно-методическое сопровождение деятельности муниципальных методических служб, общественно-профессиональных объединений, помощь районным/школьным методическим объединениям в координации методической работы, консультативную поддержку ([www.soripkro.ru](http://www.soripkro.ru)).

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

#### **Нормативная база Концепции:**

Конституция Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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»;

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

Государственная программа "Развитие образования Республики Северная Осетия - Алания" на 2020 - 2026 годы. Постановление Правительства Республики Северная Осетия - Алания от 25.06.2019 года № 224 с изменениями на 04.03.2022г.;

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

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

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

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

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

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

Концептуальным основанием для дальнейшего развития кадрового потенциала педагогических работников является изменение подходов к

повышению квалификации, определяющих динамику его устойчивого обновления в соответствии с происходящими в сфере образования России переменами:

1. Изменение методологических подходов к организации образовательного процесса на основе методологии гуманитарного синтеза и методологии деятельности, что определяет необходимость обновления содержания и технологий образования.

2. Эволюция целей и результатов дополнительного профессионального педагогического образования под влиянием социокультурных изменений и рынков труда.

3. Эволюция статуса преподавателя, который определяется изменением его функций и ролей от транслятора знаний к организатору-координатору учебно-познавательной и самообразовательной деятельности обучающегося по развитию профессиональных компетенций и разработчику методического обеспечения развития педагога на основе учебно-методических ресурсов нового поколения.

4. Эволюция статуса обучающегося взрослого, который берет на себя полную ответственность за собственное обучение и реализацию образовательного маршрута, что предполагает широкий выбор программ и модулей обучения и направленность на продуктивность.

5. Изменение статуса знаний и содержания образования, отраженного в образовательных программах деятельностного и поведенческого типов, нацеленных на конкретные изменения умений, навыков и компетенций педагогов.

6. Изменение педагогических и образовательных технологий под влиянием процесса информатизации. Современные педагогические и образовательные технологии обеспечивают обучающемуся активную позицию.

7. Изменение системы оценивания, оценочной деятельности преподавателя и оценочной деятельности обучающегося. Оценочная деятельность преподавателя строится на основе компетентностного подхода с учетом субъектности обучающегося взрослого, предполагает учебное проектирование и выбор обучающимся форм оценивания. Оценочная деятельность обучающегося предполагает само- и взаимооценивание, определение показателей и критериев

оценивания, широкий выбор форм, темпа, средств оценивания как формируемых компетенций, так и образовательных достижений в целом.

8. Создание расширенной информационно-образовательной среды, обеспечивающей открытость, взаимодополнительность ресурсной базы и возможность работы в учебных обучающихся сообществах.

## **2. Цели и задачи развития кадрового потенциала сферы образования Республики Северная Осетия-Алания**

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

В рамках достижения национальной цели Российской Федерации по вхождению в число 10 ведущих стран мира по качеству образования предъявляются новые требования и к уровню компетенций педагогических работников, а следовательно, и к организации повышения квалификации педагогических работников, в том числе в рамках реализации приоритетных федеральных программ. Так, например, очевидно, 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, 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.

Отдельного рассмотрения требует решение вопроса кадрового дефицита в образовательных организациях республики, 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.

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников требует создания условий для непрерывной актуализации и расширения их профессиональных знаний путем формирования обновленной комплексной системы профессиональной оценки, помощи и поддержки.

Обеспечение реализации программ профессиональной переподготовки педагогической направленности также остается необходимой задачей, поскольку профессиональная переподготовка позволяет получить востребованную на региональном рынке труда в сфере образования квалификацию в более сжатые сроки, нежели обучение по программам высшего или среднего профессионального образования, а следовательно, дает возможность более оперативно сократить кадровый дефицит в образовательных организациях.

Выработка согласованной стратегии развития кадрового потенциала и обеспечения его научно-методического сопровождения, консолидирующего педагогическое сообщество республики на развитие и саморазвитие индивидуальной творческой деятельности педагога, на социальную защиту педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств определена как фактор, обеспечивающий общую успешность модернизации образования республики.

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

**Целями** Концепции являются:

- Развитие кадрового потенциала системы образования, профессионального развития педагогических работников образовательных организаций республики и качественного научно-методического сопровождения и поддержки педагогических и руководящих работников сферы образования республики.
- Создание широких возможностей в приобретении необходимых квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности педагогов для удовлетворения их разнообразных интересов, потребностей и запросов.
- Устранение профессиональных дефицитов в деятельности педагогов как условия ликвидации зон низкого качества образования.
- Развитие инфраструктуры и технологий сферы дополнительного профессионального образования для обеспечения личностного и профессионального роста и самореализации педагогов.
- Повышение качества общего образования и, как следствие, инновационного потенциала общества.

Для достижения этих целей необходимо решение следующих **задач**

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

совершенствование предметных компетенций педагогических работников, формирование отсутствующих или развитие недостаточных предметных компетенций посредством организации повышения квалификации педагогических работников, в том числе в рамках реализации приоритетных федеральных программ;

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

совершенствование кадровой политики путем разработки и реализации программ профессиональной переподготовки, направленных на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, или новой квалификации, что позволит действующим учителям,

прошедшим профессиональную переподготовку по смежному профилю, преподавать несколько учебных предметов (курсов, дисциплин), при этом закрывая имеющуюся в школе вакансию и доводя объем учебной нагрузки учителя до оптимального объема (это особенно актуально для сельских малокомплектных школ и учителей, работающих в таких школах);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3. Принципы развития кадрового потенциала**

Развитие кадрового потенциала педагогических работников и его эффективное использование предполагает выстраивание ответственной политики в сфере образования посредством принятия современных, научно обоснованных решений как в области содержания и технологий, так и в части создания условий. Общими **принципами** развития кадрового потенциала должны стать следующие:

- *непрерывность и результативность образования*, обеспечивающие право на пожизненное образование; всесторонность и целостность в развитии человека как личности и индивидуальности на протяжении всей его жизни, направленные на достижение преемственности уровней профессионального образования, предполагающие непрерывное совершенствование профессиональных знаний, навыков, умений, компетенций учителей с учетом

меняющихся требований к профессиональной деятельности педагогических работников и запросов рынка труда;

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

– *ориентация на деятельностный подход, интерактивность* - широкое применение современных образовательных технологий (он-лайн обучение с использованием цифровых технологий, «ситуационные кейсы», тренажеры, компьютерные симуляторы, деловые игры, тренинги, проекты, творческие работы и др.), механизмов (правовых, финансовых, организационных) обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного развития кадрового потенциала педагогических работников, в том числе с учетом сетевой формы реализации программ дополнительного профессионального образования;

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

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

– *индивидуализация*, предполагающая тьюторность, – реализуются личностные парадигмы: вовлечение педагогов в экспертную деятельность; - профилактика профессионального выгорания педагогов; построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;

– *персонификация* – обеспечивающая возможность формировать свою персонифицированную траекторию повышения квалификации по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению образовательных запросов в

опоре на результаты диагностик, анализ и самоанализ результатов деятельности образовательных организаций и педагогов, персональную ответственность за выбор траектории своего развития и самосовершенствования, а также обеспечивающим вариативность, разнообразие, многоуровневый характер образовательных программ, предусматривающих адресную поддержку каждому педагогу на основе доверия и понимания;

– *ориентация на саморазвитие* - постоянное вовлечение педагога в процесс непрерывного образования, самообразования, активизация потребности профессионального совершенствования, участия в конкурсах профессионального мастерства педагогов;

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

– *нормативность*, механизмы реализации которой - финансирование, стандарты, программы; стимулирование развития кадрового потенциала педагогов;

– *кооперация и сотрудничество*, предусматривающие развитие сетевого образования в ДППО за счет увеличения взаимодействия внутри самой образовательной организации и построения новых связей и отношений, а также за счет организации сетевого сотрудничества между образовательными организациями.

– *адекватность* – обеспечивается посредством внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования; государственно-общественное управление.

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

Концепция определяет также условия, в которых может совершенствоваться и развиваться кадровый потенциал педагогических работников. Это ускоренное освоение инноваций; постоянное обновление образовательных технологий; быстрая адаптация к запросам и требованиям динамично развивающегося

общества; интеграция образовательной научной и производственной деятельности; профилактика профессионального выгорания педагогов; стимулирование профессионального роста педагогов.

#### **4. Приоритетные направления развития кадрового потенциала педагогов**

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

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

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

## **I. В организационном аспекте.**

1. Обеспечение целевого, адресного характера повышения квалификации и профессионального роста педагогов всех уровней.

2. Максимальный охват учителей-предметников обучением обновленным, в том числе цифровым, технологиям в образовании.

3. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

4. Стопроцентный охват повышением квалификации педагогических работников, участвующих в реализации новых ФГОС НОО и ФГОС ООО.

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

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

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

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

## **II. В аспекте форм реализации.**

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

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

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

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



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

6. Обеспечение ориентированности программ обучения на следующие новации:

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

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

### III. В содержательном аспекте.

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

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

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

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

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

6. Проведение анализа результатов мониторинга региональных показателей по повышению квалификации педагогов на основе диагностики

профессиональных дефицитов и разработка методических рекомендаций по результатам проведенного анализа, методических материалов.

7. Поддержка молодых педагогов и/или системы наставничества.

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

9. Проведение мониторингов результатов деятельности методических объединений.

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

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

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

объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне;

- выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях республики.

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

- Разработка и утверждение Положения об экспертизе дополнительных профессиональных программ.

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

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

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

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

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

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

- Проведение диагностики профессиональных компетенций педагогических работников.

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

- Вовлечение педагогов в экспертную деятельность.

- Создание региональной информационной системы данных о профессиональных дефицитах педагогов.

- Разработка (обновление) дополнительных профессиональных программ, включая адресные программы повышения квалификации с учетом результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов и программы профессиональной переподготовки, учитывающие образовательные потребности региона.

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

- Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

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

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

- Проведение анализа результатов мониторинга показателей.

- Разработка адресных рекомендаций с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

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

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

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

- Осуществление информационного сопровождения.

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

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

- стимулирования непрерывного профессионально-личностного роста

педагогических работников региона;

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

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

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

## **5. Региональные показатели мониторинга качества профессионального роста педагогов**

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

- доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества (в разрезе учебных предметов);

- доля (в %) дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, разработанных/обновленных на основе результатов диагностики

профессиональных дефицитов;

- количество педагогов, успешно прошедших повышение квалификации, направленное на устранение / минимизацию выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов;

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

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

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

- доля педагогических работников, обеспеченных ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами;

- доля педагогических работников, охваченных программами повышения квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ или программами, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов, по вопросам

оценки качества образования в образовательной организации;

выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;

организации воспитания обучающихся;

- доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных условиях повышения качества дошкольного образования; социальных условиях, охваченных адресными программами повышения квалификации;

- доля (в %) дополнительных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности, учитывающих образовательные потребности региона и прошедших оценку качества по результатам внутренней и внешней экспертизы;

- доля специалистов, прошедших программу переподготовки по

образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки;

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

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

- доля педагогических работников, подверженных синдрому эмоционального выгорания педагогов и требующих профилактики профессионального выгорания;

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

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

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

- количество разработанных для молодых педагогов методических материалов, размещенных в базах, банках данных и реестрах;

- доля педагогических работников, вошедших в методический актив, от общего числа педагогических работников;

- доля педагогических работников, привлекаемых для работы в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, от общего числа педагогических работников;

- количество руководителей школьных/районных МО, тьюторов, членов учебно-методических советов, методического актива и т.п.;

- количество открытых уроков, мастер-классов с использованием современных педагогических технологий, видеозаписей уроков, публикаций оригинальных разработок в периодической печати разного уровня, проведенных педагогами в целях презентации своих успехов;

- количество педагогов, чей опыт представлен на муниципальном и республиканском уровнях, имеющих публикации на муниципальном, республиканском и федеральном уровнях;

- количество мероприятий, направленных на повышение мотивации

педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик;

- количество разработанных методических рекомендаций по вопросам планирования работы районных и школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников образовательных организаций, информационно-методических писем о преподавании учебных предметов в образовательных организациях;

- количество иных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональный рост педагогов;

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

- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;

- количество проведенных семинаров-практикумов, других форм методической поддержки молодых педагогов со стороны школьной методической службы, районных МО, республиканских курсов повышения квалификации, в том числе по индивидуальному запросу педагога или группы педагогов;

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

- наличие программ наставничества, реализуемых в регионе;

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

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

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

- количество педагогов, участвующих в проектах или программах по развитию «горизонтального обучения, наставничества и менторства»;



- динамика состояния методической работы в муниципалитетах и организациях образования;
- динамика (стремится к 100%) показателей преодоления профессиональных дефицитов педагогических работников на школьном и муниципальном уровне;
- наличие методических десантов в школы с низкими результатами, а также в школы из списка по необъективному оцениванию;
- количество проведенных вебинаров, мастер-классов, педагогических мастерских, творческих групп педагогов, диалогических пар, методических (экспериментальных) лабораторий и т.п., в том числе обучающих семинаров-практикумов, единых консультативных дней по вопросам подготовки к государственной итоговой аттестации;
- наличие адресных рекомендаций по анализу результатов мониторинга показателей качества методического сопровождения педагогических работников;
- наличие управленческих решений по результатам проведенного анализа результатов мониторинга и эффективности принятых мер;
- обеспеченность (%) образовательных организаций педагогическими кадрами;
- наличие сведений о молодых педагогах, педагогических работниках пенсионного возраста, учителях-совместителях, о нагрузке преподавателей;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- наличие стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей (образовательная организация, муниципалитет, республика).

## **6. Планируемые результаты реализации Концепции развития кадрового потенциала педагогов**

В результате реализации Концепции будут обеспечены:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

разработанная и реализуемая программа поддержки муниципальных и школьных методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, создание комплекса диагностических методик для проведения мониторингов эффективности методической работы и определения качественного состояния системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества; наличие эффективных механизмов научно-методического сопровождения и поддержки педагогических работников; расширение форм трансляции педагогического опыта педагогов; создание пространства для сетевого взаимодействия педагогических работников; повышение эффективности деятельности методических служб, общественно-профессиональных структур, наличие стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

Включенность системы развития кадрового потенциала педагогов в республиканскую систему оценки качества образования позволит обеспечить непрерывное повышение профессионального мастерства, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, участие в экспертной деятельности, профессиональных конкурсах, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию.

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