АДМИНИСТРАЦИЯ КУРОРТНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ «ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР» КУРОРТНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБУ ИМЦ Курортного района Санкт-Петербурга)
Набережная реки Сестры, д.13, г.Сестрорецк,
Санкт-Петербург, 197706
тел./факс (812)437 02 66
E-mail: imckur@yandex.ru
ОКПО 47940756 ОКОГУ 23280
ОГРН 1027812404641

ИНН/КПП 7827001229/784301001

Руководителям ОО

28.06.2022 г.

Адресные методические рекомендации по результатам анализа по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях района, осуществлению профессиональной переподготовки и поддержке молодых специалистов.

Данные рекомендации созданы на основе:

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президент Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года;

Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 3453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273–р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Национальный проект Российской Федерации «Образование», Федеральный проект «Современная школа»;

Распоряжение комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга».

Повышение качества профессиональной деятельности педагогических работников в значительной мере предопределяет выполнение масштабных задач, стоящих в рамках национального проекта «Образование». Речь идет о том, чтобы в ходе реализации федерального проекта «Современная школа», других федеральных проектов национального проекта «Образование» сформировать у педагогов новые компетенции, совершенствовать уже приобретенные компетенции с ориентацией на поставленные задачи.

Современные реалии диктуют необходимость взаимодействия в системе непрерывного профессионального развития педагогических работников как внутри района (в том числе «горизонтальное» обучение» через развитие сетевых сообществ), так и в рамках системы непрерывного научно-методического сопровождения федерального и региональных уровней.

Новые возможности в этом направлении предоставляет созданный и применяемый Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее — ЦНППМ) - структурным подразделением СПб АППО программный продукт «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста» (далее Конструктор). Конструктор позволяет определять предметные. методические, психолого-педагогические дефициты, потребности и запросы педагогических работников в плане профессионального развития. Тьюторская поддержка и консультации позволяют при этом педагогическим работникам из числа учителей-предметников и воспитателей дошкольных образовательных организаций выстраивать индивидуальные образовательные маршруты, делать осознанный выбор из многообразия предлагаемых образовательных мероприятий и событий.

Инструментами для выстраивания правильной траектории развития и совершенствования системы сопровождения педагогических работников являются мониторинги, проводимые на региональном и районном уровнях, призванные обеспечить объективной информацией о состоянии и динамике основных параметров развития систем дополнительного профессионального образования.

В соответствии с полученными результатами руководителям образовательных организаций рекомендуется:

1. Индивидуализировать механизмы повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников.

Выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов, педагогических команд является основой для разработки программ развития ОУ, построения индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогических работников. Тестирование в системе «Конструктор», анализ результатов внешних оценочных процедур оценки качества образования обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ ВПР, НИКО и др.) стимулируют к профессиональному росту, освоению дополнительных профессиональных программ, участию в мероприятиях и других разнообразных формах, направленных на профессиональный рост и развитие (конкурсы, стажировки, наставничество, конференции, семинары) как отдельного учителя, так и школьных педагогических команд.

2. Активизировать работу школьных методических объединений.

Системообразующим элементом методической поддержки педагогов являются методические объединения и профессиональные сообщества разного уровня и направленности. Профессиональный рост педагога невозможен без научно-методической поддержки, которая проявляется в оказании информационной, консультативной и экспертной помощи в предаттестационный и аттестационный периоды; вовлечение педагогов в систему профессиональных конкурсов, опытно-экспериментальную работу, проектную деятельность.

Данные мероприятия в существенной мере стимулируют профессиональный рост и развитие не только отдельных педагогов, но и целых педагогических коллективов.

3. Продолжать методическую поддержку молодых педагогов и реализацию программ наставничества.

Программа поддержки молодых педагогов востребована в нашем районе. Важно не только выявить их профессиональные дефициты, но и оказывать помощь на уровне школы и района в выстраивании индивидуальных маршрутов повышения профессионального мастерства с учетом данных дефицитов.

Методическая поддержка молодых педагогов, в числе прочего, предполагает и тиражирование их лучших педагогических практик посредством подготовки соответствующих информационно-методических и медиа-материалов.

4. Вовлекать педагогов в экспертную деятельность.

Педагогические работники района задействованы в экспертной деятельности под которой понимается их работа в качестве экспертов при проведении районного, регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников, процедур аттестации руководящих работников, Государственной итоговой аттестации и др. При этом

педагогический работник, привлекаемый к работе в качестве эксперта, проходит обучение с последующей проверкой и подтверждением его квалификации, вносится в реестр экспертов соответствующим нормативным правовым, организационно-распорядительным актом регионального или федерального уровня. Стоит обратить внимание на развитие сообществ экспертов внутри района и увеличения числа экспертов, задействованных в экспертной деятельности.

5. Проводить работу по профилактике профессионального выгорания педагогов. Это направление является значимым аспектом профессиональной деятельности, выражающейся в избыточных психоэмоциональных нагрузках, невозможности их полного нивелирования за счет привычных приемов и механизмов. Раннее выявление у педагога признаков профессионального выгорания, осуществление соответствующих профилактических мероприятий способствует повышению качества и продолжительности его профессиональной деятельности.

Деятельность по обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических кадров невозможно без системного взаимодействия всех участников процесса на всех уровнях. Такое взаимодействие возможно при реализации методическими объединениями и профессиональными сообществами педагогических работников и управленческих кадров следующих направлений:

непрерывное взаимодействие с ИМЦ района в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников, управленческих кадров в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональны дефицитов;

осуществление методической поддержки педагогических работников на местах;

внедрение и поддержка системы наставничества;

развитие профессиональной и личностной мотивации педагогических работников посредством организации работы с молодыми педагогами, вовлечение педагогов в профессиональные конкурсы и программы, образовательные события;

создание образовательной среды для проявления творческой активности педагогических работников, управленческих кадров, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

организация непрерывного внутрикорпоративного обучения в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

организация взаимодействия и «горизонтального» обучения педагогических работников, на основе обмена опытом;

оказание помощи педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

Директор Л.Н. Бережная