

Приложение № 2
к постановлению
Исполнительного комитета
Профсоюза
от 06 декабря 2023 года № 19-12

**Справка по итогам изучения практики работы Липецкой областной
организации Профсоюза по проведению мониторинга и анализа условий
обеспечения непрерывного развития профессионального мастерства
педагогических работников в рамках формирующейся региональной системы
научно-методического сопровождения их деятельности**

Во исполнение пункта 4.3. Плана работы Общероссийского Профсоюза образования на первое полугодие 2023 года, утвержденного постановлением Исполнительного комитета Профсоюза 21 декабря 2022 года № 15 рабочая группа аппарата Профсоюза **в период с 12 по 14 сентября 2023 года** в составе Загидулина Р.Р., научного руководителя Учебного центра Профсоюза (департамента), эксперта аппарата Профсоюза; М.Н.Степиной, эксперта департамента общего и дополнительного образования аппарата Профсоюза ознакомилась с практикой работы **Липецкой областной организации** Общероссийского Профсоюза образования (далее – региональная организация, Организация, ЛОО) по проведению мониторинга и анализа условий обеспечения непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в рамках формирующейся региональной системы научно-методического сопровождения их деятельности.

Ознакомление с практикой работы Липецкой областной организации Профсоюза осуществлялось с учетом результатов анкетирования учителей, которые в 2022 году обучались по программам дополнительного профессионального образования (курсы повышения квалификации), и (или) участвовали в мероприятиях в рамках непрерывного повышения профессионального мастерства, а также руководителей общеобразовательных организаций и руководителей региональных образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

Целью изучения практики работы Организации являлась выработка рекомендаций по повышению роли и эффективности участия региональной организации Профсоюза в обеспечении права на получение дополнительного профессионального образования, установленного для всех педагогических работников по профилю деятельности не реже, чем один раз в три года, закрепленного в ФЗ-273 «Об образовании», и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в условиях

формирующейся региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

По выполнению данного поручения рабочей группой аппарата Профсоюза была проделана следующая работа:

1) актуализирована роль Липецкой областной организации в обеспечении права педагогических работников на получение ими дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, установленного ФЗ-273 «Об образовании» (ч. 2, п. 5 ст. 47), в проведении мониторинга и анализа создания условий и организации ДПО педагогических работников, в осуществлении действий и мер по формированию новых структур и субъектов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

2) проведена и информационно сопровождена оценка эффективности взаимодействия региональной организации с социальными партнерами в части формирования региональной специфики системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров (ЦНППМ, муниципальными методическими службами федерального уровня, методическими службами регионального, муниципального и институционального уровней, институтом повышения квалификации (институтом развития образования), региональными учебно-методическими объединениями, профессиональными объединениями (методическими объединениями, советами, сообществами, ассоциациями);

3) выявлена включенность территориальных и первичных профсоюзных организаций в формирование правовых и организационных условий непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров (далее - НППМ), в формирование региональной системы научно-методического сопровождения (далее - РСНМС);

4) определены меры, направленные на закрепление ответственности региональных, муниципальных структур, непосредственно осуществляющих методическое сопровождение, за качество получаемого педагогическими работниками дополнительного профессионального образования (ДПО) и обеспечение непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров.

Рабочая группа аппарата Профсоюза полностью выполнила программу пребывания, включая:

посещение муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии им. Героя Советского Союза П.А.Горчакова, Липецкого муниципального района Липецкой области (с. Боринское, ул. П.Смородина, д.11), директор - Щербатых Светлана Петровна, председатель первичной профсоюзной организации -

Голошубова Людмила Анатольевна, председатель Липецкой районной территориальной организации Профсоюза ТПО - Володина Татьяна Юрьевна;

посещение муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней образовательной школы № 20 (МАОУ СОШ №20, г. Липецк, пер. Учебный, д.1), директор - Пшеничный Алексей Васильевич, председатель первичной профсоюзной организации - Терешкина Елена Анатольевна, председатель Липецкой городской профсоюзной организации - Минина Наталия Николаевна, педагогических работников учреждения МАОУ СОШ № 20 и образовательных учреждений района;

посещение муниципального автономного общеобразовательного учреждения школа информационных технологий № 26 (г. Липецк, ул.Стаханова, д.75), директор - Цапенко Марина Сергеевна, председатель первичной профсоюзной организации - Медведева Ирина Анатольевна, председатель Липецкой городской территориальной профсоюзной организации Минина Наталия Николаевна, при участии представителей департамента образования г.Липецка, педагогических работников.

встречу с директорами общеобразовательных организаций по вопросам, связанным с условиями обеспечения периодического повышения квалификации и непрерывного профессионального развития педагогических работников в формирующейся региональной системе научно-методического обеспечения (актовый зал МАОУ школа информационных технологий № 26);

встречу с профсоюзным активом, председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций Липецкой областной организации Профсоюза по теме: «Меры по обеспечению прав, гарантий и надлежащих условий повышения квалификации и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (г. Липецк, ул. Советская, д.7, зал президиума Федерации Профсоюзов Липецкой области, к.266);

посещение Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, руководитель Центра - Мерзлякова Елена Валерьевна, при участии ректора государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования ГАУ ДПО Липецкой области, обсуждение в формате «свободного микрофона» проблем обеспечения профессионального развития педагогических работников (г.Липецк, ул.Космонавтов, д.80а);

участие в проведении круглого стола по теме: «Организация взаимодействия субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических кадров и Липецкой областной организации Профсоюза в достижении заявленных целей непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»;

посещение государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития

образования». (далее - ГАУ ДПО ЛО «ИРО»), ректор ГАУ ДПО ЛО «ИРО» - Есина Елена Александровна (г. Липецк, ул. Циолковского, д. 18, к. 212);

встречу по обсуждению итогов рассмотрения вопроса обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров при соблюдении их социально-трудовых гарантий и интересов, при участии начальника управления образования и науки Липецкой области (Шуйкова Инесса Анатольевна), руководителей и специалистов муниципальных органов управления образованием, в том числе в режиме ВКС, более 20 человек.

Полученные результаты выполнения поручения представлены по нижеследующим направлениям.

По направлению «Обеспечение права педагогических работников на получение ими дополнительного профессионального образования, в проведении мониторинга и анализа создания условий и организации ДПО педагогических работников, в осуществлении действий и мер по формированию новых структур и субъектов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров»

Стратегия деятельности Организации по обеспечению *права на* получение ДПО один раз в три года основана на признании его реализации на протяжении всей профессиональной деятельности педагогических работников. Организация исходит из понимания получения *дополнительного профессионального образования* педагогическими работниками как защиты профессиональной деятельности педагога от дестабилизирующих воздействий, как условие, обеспечивающее личностное и профессиональное развитие, сохранение психического и психологического здоровья и благополучия педагогов. Сотрудники Организации сохраняют приверженность возможности педагогов повысить квалификацию и профессиональное мастерство как слагаемое состояния их удовлетворенности работой и свидетельство потребности в самосовершенствовании.

Рабочая группа отмечает, что, по признанию специалистов региональной организации, проведенная работа по подготовке и проведению мониторинга позволила им прийти к пониманию того, насколько расширились возможности Организации не только в плане анализа работы по вопросу обеспечения прав педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования, но и в плане выявления сильных и слабых сторон своего участия в формировании новых структур непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. Проведение

мониторинга многими воспринималась скептически, поскольку было неясно, насколько реализуемая Организацией стратегия и достигнутые гарантии при получении дополнительного профессионального образования педагогическими работниками Липецкой области применимы для обеспечения складывающейся новой возможности педагогических работников и управленческих кадров участвовать в непрерывном профессиональном развитии.

Например, представлялось неясным, каким образом необходимо регулировать трудовые отношения работников при их участии в непрерывном профессиональном развитии мастерства в процессе неформального образования, если учитывать новую редакцию Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Минпросвещения России от 16.12.2020 № Р-174, ред. от 15.12.2022).

В связи с этим Липецкая областная организация в ходе мониторинга решала как отдельную задачу по определению своих потенциальных возможности для решения проблемы сохранения существующих права и гарантий на получение дополнительного профессионального образования и определению условий и гарантий при непрерывном профессиональном развитии в процессе неформального образования.

По мнению Организации этому есть объективные причины.

Организация участвуя в реализации плана мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников Липецкой области на 2015-2020 годы (утв. приказом управления образования и науки Липецкой области от 18.08.2015 № 946), мероприятиях государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» в 2020 году, сформированной во исполнение целей создания национальной системы учительского роста (поручение Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации от 23.12.2015 г.), национальной системы профессионального роста педагогических работников (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»), федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», содействовала преодолению возникающих рисков, связанных с правом педагогических работников на дополнительное профессиональное образование раз в три года.

В рамках сотрудничества с участниками педагогического кластера, созданного в регионе в рамках реализации кластерной политики в 2015 году, решались вопросы формирования новых структур дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Организация определила, что выстроенная модель педагогического кластера и уровень развития инфраструктуры системы дополнительного профессионального

образования педагогических работников, обеспечены в Липецкой области достижением системных эффектов в результате реализации регионального национального проекта «Образование», государственной программы Липецкой области «Развитие образования», федерального проекта «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях»¹.

Ведущая роль в реализации указанного федерального проекта принадлежала ГАУДПО Липецкой области «ИРО»², в ходе реализации которого разработана региональная модель методической поддержки муниципальных образовательных систем, образовательных организаций включающую региональную модель персонифицированного повышения квалификации с учетом оценочных процедур (утверждена приказом ректора ГАУДПО ЛО «ИРО» от 16.08 2018 № 41/1-од. РМППК) и методику идентификации школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, включающую показатели, характеризующие условия организации образовательной деятельности и образовательные достижения обучающихся.

Вопрос соблюдения права работников на дополнительное профессиональное образование Организация ежегодно рассматривает при подведении итогов выполнения областного отраслевого соглашения между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на заседаниях областной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также в рамках ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства (ежегодно специалисты обкома участвуют в совместных проверках).

Так, по итогам 2021 года членами комиссии (профсоюзной стороны) было предложено управлению образования и науки Липецкой области рассмотреть возможность увеличения размера субсидии в муниципалитеты не только на повышение квалификации педагогических работников, но и на их профессиональное развитие и переподготовку.

Рабочая группа отмечает, что осуществляемое через областное отраслевое соглашение между Управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы (далее - областное

¹ соглашение о предоставлении из федерального бюджета бюджету Липецкой области субсидии на софинансирования расходов, возникающих при реализации государственных программ субъектов Российской Федерации, на реализацию мероприятий по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространения их результатов в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» от 5 февраля 2019 г. №073-08-2019-148.

² 2018 году издан сборник «Механизмы перевода образовательной организации в эффективный режим функционирования (Опыт образовательных организаций Липецкой области) / под редакцией О.В. Созонтовой. Липецк: ГАУДПО Липецкой области «ИРО», 2018. – 195 с.).

отраслевое соглашение) регулирование и защита интересов педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, обеспечивает:

содействие реализации гарантий подготовки и дополнительного профессионального образования работников отрасли;

развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищенности через дополнительное профессиональное образование;

определение мер по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование;

ежегодное рассмотрение вопросов подготовки, повышения квалификации, переподготовки высвобождаемых работников;

реализацию сохранения и развития сети отдельных общеобразовательных организаций – учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам общеобразовательных (инклюзивных) организаций.

В соответствии с областным отраслевым соглашением работодатели и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования:

обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам ПК не реже одного раза в три года и профессиональной переподготовки с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

содействуют работникам, желающим пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд образовательной организации, финансовое обеспечение гарантий осуществляется работодателем при наличии средств от приносящей доход деятельности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании заключенного с работодателем соглашения об обучении.

Регулирование и защита прав и интересов педагогических работников на дополнительное профессиональное образование осуществляется также через членство и представительство ЛОО, ее территориальных и первичных организаций в различных комиссиях, рабочих группах, советах, что дает возможность получать оперативную информацию о состоянии вопросов, связанных с выделением и расходованием средств федерального, областного и муниципального бюджетов, средств образовательных организаций на данное направление (Общественная палата Липецкой области, Совет ректоров региона, Региональный штаб ОНФ «За Россию» по вопросам образования и социальной сферы, рабочая группа при областной трёхсторонней комиссии «по согласованию проектов нормативных правовых актов

по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений).

С 2009 года, при переходе на нормативно-подушевое финансирование, в области при расчете нормативов финансирования общеобразовательных организаций применяется коэффициент, учитывающий затраты, связанные с дополнительным профессиональным образованием педагогических работников, в размере 1,02 (закон Липецкой области от 19.08.2008 г. № 180-ОЗ «О нормативах финансирования муниципальных общеобразовательных организаций»).

Активное взаимодействие с социальными партнерами позволило в полном объеме без проблем обеспечить права педагогических работников на получение ими дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, установленного ФЗ-273 «Об образовании» (п. 2 ч. 5 ст. 47).

Организация констатирует, что в регионе в целом отсутствуют проблемы с финансированием дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников, в том числе, благодаря согласованию проектов НПА, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников сферы образования (Соглашение о взаимодействии между Управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза образования от 06 мая 2022 года).

Для обеспечения персонифицированной модели финансирования повышения квалификации педагогических работников, при которой финансирование осуществляется через субсидии непосредственно в муниципальные образования на условиях софинансирования, ежегодно, начиная с 2008 года муниципалитетам из областного бюджета доводились денежные средства на оплату курсов повышения квалификации (в отдельные годы по 6-8 млн. руб.), а с 2013 года - в рамках реализации государственной программы «Развитие образования в Липецкой области» (на эти цели выделялось по 2,5 млн. рублей).

В текущем 2023 году принято решение об увеличении размеров областной субсидии на дополнительное профессиональное образование педагогических работников муниципальных образовательных организаций и расширении возможностей обучения педагогических работников не только по программам повышения квалификации, но и по программам профессиональной переподготовки. На эти цели уже с 2023 года увеличено финансирование с 2,5 млн. рублей до 5,0 млн. руб.

Организация, изучая произошедшие на момент проведения мониторинга изменения условий дополнительного образования и непрерывного развития профессионального мастерства субъектов научно-методической деятельности, входящих в педагогический кластер, выявила следующее.

1. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Елецкий государственный университет им. И.А.Бунина», (далее - ЕГУ им И.А. Бунина, Университет), является классическим Университетом, история которого началась с создания Елецкой женской гимназии Московского учебного округа в 1874 году путем реорганизации женской прогимназии.

В структуре Университета функционирует Управление дополнительного образования, международной деятельности и довузовской подготовки (начальник Управления Кутафина Юлия Николаевна), включающее *отдел дополнительного образования*, находящееся в подчинении проректора по дополнительному образованию, международной деятельности и довузовской подготовки. В своей деятельности отдел руководствуется локальными актами Университета. Штатная численность отдела включает должности: начальник отдела - 1 шт. ед.; специалист по учебно-методической работе I категории - 1 шт. ед. Основными функциями *отдела дополнительного образования* являются: реализация дополнительных профессиональных образовательных программ, к которым относятся повышение квалификации, стажировка, профессиональная переподготовка для выполнения нового вида профессиональной деятельности и для получения специалистами дополнительной квалификации; осуществление текущего, перспективного планирования и прогнозирования своей деятельности с использованием учебно-материальной базы института; разработка и согласование с кафедрами учебных планов, учебных программ с учетом требований государственных образовательных стандартов, государственных требований к содержанию дополнительных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации; развитие связей с иными учебными заведениями в направлениях, касающихся дополнительного образования; участие в разработке и корректировке договоров и соглашений на повышение квалификации и профессиональную переподготовку специалистов.

Посредством реализации различных моделей инновационной подготовки педагогических кадров Университет реализует концепцию непрерывного образования и переобучения педагогических кадров. Например, предусматриваемая реализация в 2024-2026 гг. модель инновационной образовательной площадки «Центр медиаобразовательной подготовки педагогических кадров», предполагает создание центра в качестве базы для подготовки будущих и настоящих педагогов как медиаграмотных специалистов, обладающих компетенциями профессионального соответствия запросам инновационной цифровой экономики.

2. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского» (далее - ЛГПУ имени П.П.

Семенова-Тян-Шанского), начавшее свою историю с создания в 16.04.1931 году индустриально-педагогического техникума. Произшедшая с 2015 года реорганизация практически всех сфер жизни в ЛГПУ имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, направленная не только на стабилизацию процессов, но на опережающее развитие, интенсификацию деятельности и выработку новых стратегических ориентиров, привела к созданию на основе 13 факультетов 6 крупных профильных институтов, которые объединяют в своих рядах специалистов кафедр, занимающихся родственными проблемами.

Университет имеет структурное подразделение научно-образовательный центр реализации образовательных и исследовательских проектов (далее - НОЦ) (г. Липецк, ул. Ленина, д. 42, директор Гаммершмидт Олеся Ивановна), целями и задачами деятельности которого являются: предоставление услуг дополнительного образования в области педагогических, гуманитарных, естественнонаучных, экономических и общественных дисциплин, в том числе педагогики, психологии, теории и методики преподавания дисциплин по профилю основных образовательных программ, а также по другим направлениям для работников, руководителей и специалистов организаций и частных лиц; научно-методическое обеспечение разработки и реализации дополнительных образовательных программ в указанных направлениях; предоставление консультационных услуг и проведение научно-исследовательских работ в перечисленных направлениях; оказание информационно-консультационной поддержки в области: педагогики, психологии, теории и методики преподавания дисциплин по профилю основных образовательных программ, а также по другим направлениям для работников, руководителей и специалистов организаций и частных лиц; удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды посредством реализации дополнительных образовательных программ, предлагаемых НОЦ.

В своей деятельности НОЦ руководствуется локальными актами ЛГПУ имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, положениями: о разработке и реализации дополнительных общеобразовательных программ, о реализации дополнительных профессиональных программ, о повышении квалификации и профессиональной переподготовке научно-педагогических работников, об организации приема слушателей на обучение по дополнительным профессиональным программам, об итоговой аттестации слушателей, обучающихся по дополнительным профессиональным программам, о порядке установления тарифов (цен) на образовательные услуги по программам дополнительного профессионального образования, предоставляемым в университете.

Основными функциями НОЦ являются: научно-методическое, нормативное и организационное обеспечение учебного процесса повышения квалификации и профессиональной переподготовки; консультирование специалистов, выбирающих программы дополнительного профессионального образования, анализ и коррекция совместно с их авторами программ дополнительного образования, организация их рецензирования и представление к утверждению; контроль деятельности факультетов ЛГПУ по вопросам повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов.

НОЦ ЛГПУ имени П.П. Семенова-Тян-Шанского реализует более 100 программ повышения квалификации для работников образовательных учреждений, для профессорско-преподавательского состав вузов, иных категорий специалистов, предоставляет возможность студентам - по окончании университета получить одновременно второй диплом, обучаясь по основному направлению, в любой удобной форме обучения: очной, очно-заочной или дистанционно, а также всем, имеющим высшее или среднее профессиональное образование – пройти переподготовку и стать специалистом в новой сфере. По итогам обучения все слушатели получают документы установленного образца: диплом, удостоверение или сертификат. Приглашаются студенты старших курсов вузов и те, у кого уже есть высшее или среднее профессиональное образование на курсы профессиональной переподготовки «Дошкольное образование».

В августе 2021 года приказом ректора № 436а создан научно-методический центр сопровождения педагогических работников и утверждено положение о научно-методическом центре сопровождения педагогических работников Липецкого государственного педагогического университета имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, а в декабре 2021 года Ученым советом утверждено положение о структуре деятельности системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров федеральным научно-методическим центром ЛГПУ имени П.П.Семенова-Тян-Шанского. Ключевыми задачами научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров выступают: развитие системы педагогического образования за счет проведения прикладных исследований; распространения лучших образовательных практик, научных достижений и передовых педагогических технологий в образовании; вовлечения педагогических работников и управленческих кадров в национальную систему профессионального роста.

В результате региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области включает субъект научно-методической деятельности со статусом федерального научно-методического центра, обеспечивающий возможность прямого взаимодействия с единой федеральной системой научно-методического сопровождения

педагогических работников и управленческих кадров и участия в проекте по трансформации содержания педагогического образования, в том числе, цифровой трансформации образования.

3. Государственное областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Лебедянский педагогический колледж» (далее - ГОБПОУ «Лебедянский педагогический колледж», колледж), история развития которого началась в 1918 году в результате перевода Ново-Вилейской учительской семинарии в город Лебедянь Тамбовской Губернии, которая в 1919 году была реорганизована в 3-годовые педагогические курсы, преобразованные в педагогический техникум в 1921 году, а в 1938 году в педагогическое училище, функционировавшее до 1993 года. С 2003 года функционирует как государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования лебедянский педагогический колледж.

В 2023-2024 уч.г. обучение в Колледже ведется по очной и заочной формам обучения:

по образовательным программам СПО: 44.02.01 Дошкольное образование; 44.02.02 Преподавание в начальных классах; 44.02.03 Педагогика дополнительного образования; 43.02.16 Туризм и гостеприимство;

по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации: «Технологии организации образовательного процесса», «Педагогические и информационные технологии организации образовательного процесса в начальной школе»; «Здоровьесберегающие технологии в начальной школе»; «Современные направления развития дошкольной образовательной организации»; «ИКТ-компетентность для планирования, реализации и оценки дошкольной образовательной организации» и пр.;

по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки: «Организационно-педагогическое обеспечение воспитательного процесса»;

по программам профессионального обучения «Вожатый»; «Младший воспитатель», в 2022 году 80 студентов получили свидетельства о должности служащего «Вожатый», 7 человек получили профессию «Младший воспитатель».

С 2019 года Колледж является базовой профессиональной организацией, обеспечивающей поддержку региональной системы инклюзивного профессионального образования.

Контрольные цифры приёма на бюджетной основе выполняются в полном объёме.

Созданный в 2012 году в Колледже Центр дистанционного обучения, основными видами деятельности которого являются инновационная,

образовательная, методическая, информационная, организационная, маркетинговая, обеспечивает возможность непрерывного развития профессионального мастерства не только педагогов Колледжа. Ресурсы системы дистанционного обучения позволяют повышать квалификацию по дополнительным профессиональным программам без отрыва от основной профессиональной деятельности. Для этого колледжем разработано 12 дополнительных профессиональных программ повышения квалификации. В 2022 году в Колледже по программам дополнительного профессионального образования обучался 161 человек, из них: по программам повышения квалификации – 46 человек, в том числе 39 в рамках Национального проекта «Демография»; по программам профессиональной переподготовки – 115 человек.

Помимо этого Колледж осуществляет профессиональную переподготовку по квалификациям: «учитель начальных классов, воспитатель детей дошкольного возраста», «инструктор по физической культуре», «тьютор», а также по программам «Организационно-педагогическое обеспечение воспитательного процесса», «Воспитательная работа с группой обучающихся», «Организация деятельности детских общественных объединений в образовательной организации», «Социально-педагогическая поддержка обучающихся в процессе социализации».

Проведенный в ходе мониторинга анализ кадрового обеспечения образовательного процесса Колледжа позволяет сделать вывод о том, что первичной профсоюзной организацией Колледжа обеспечено создание всех необходимых условий для личностного и профессионального роста педагогических работников Колледжа: в коллективном договоре закреплены соответствующие положения, позволяющие осуществлять повышение квалификации работников по различным направлениям.

В Колледже используются возможности корпоративного повышения квалификации, основными внутренними формами которого являются: обучение по программам дополнительного профессионального образования, участие в обучающих семинарах, деятельности педагогического и учебно-методического советов, обмен педагогическим опытом и проведение открытых уроков и мероприятий, взаимопосещение преподавателями уроков, участие в научно-практических конференциях и др.

В тоже время с целью обеспечения непрерывности, персонификации и актуальности повышения квалификации педагогических работников колледжем ежегодно направляется в ГАУДПО ЛО «ИРО» информация о потребности обучения педагогических работников по программам повышения квалификации. Так, в 2022 г. в ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» прошли обучение 20 преподавателей, классных руководителей Колледжа по программе «Актуализация подходов к организации воспитательной работы в ПОО в соответствии с

требованиями законодательства»; 29 преподавателей колледжа прошли профессиональную переподготовку по программе «Образование инвалидов и лиц с ОВЗ в системе профессионального образования» с получением права на ведение профессиональной деятельности в сфере дефектологии, включающую стажировку на базе БПО ГОБПОУ «Задонский политехнический техникум»; 6 преподавателей проходили КПК по вопросам организации и внедрения инклюзивной среды в образовательных организациях, подготовлены региональные эксперты конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс» (Н.А. Перепелкина, Л.В. Малыхина, И.А. Пашинцева); 10 преподавателей колледжа прошли обучение по методологии применения цифровых образовательных технологий в образовательной организации, в том числе в АНО ВО «Университет Иннополис» (г.Иннополис, Татарстан) «Внедрение цифровых технологий в образовательные программы (уровень СПО).

Молодые педагоги колледжа на базе ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» обучались по программе профессиональной переподготовки «Ведение профессиональной деятельности в области профессионального образования» с правом на ведение профессиональной деятельности со стажировкой на базе колледжа. Повышение профессионального уровня педагогических работников Колледжа в 2021 г. 59 (курс/чел.), а в 2022 100 (курс/чел.).

Таким образом, интенсивность прохождения преподавателями Колледжа курсов повышения квалификации по дополнительным профессиональным программам составляет 330%, что говорит о том, что преподаватели параллельно обучались по различным направлениям, и иллюстрирует масштабную работу коллектива, первичной профсоюзной организации по совершенствованию профессиональных компетенций.

Это позволяет сделать вывод о том, что Центр дистанционного обучения Колледжа удовлетворяет потребность в профессиональном обучении, дополнительном профессиональном образовании населения Липецкой области и способен расширить перечень образовательных программ в целях обеспечения непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

4. Государственное областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Усманский многопрофильный колледж» (далее - ГОБПОУ «УМПК») (Липецкая область, г. Усмань, ул. К. Маркса, дом 33, д.42, д. 163, Усманский район, с. Октябрьское, ул. СПТУ-32, д.9) ведет свою историю, начиная с октября 1909года с деятельности Усманского реального училища. На основании Постановления администрации Липецкой области от 01.03.2021 г. № 67 «О реорганизации Государственного областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Усманский многопрофильный колледж» Государственное областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Усманский многопрофильный колледж» реорганизовано в форме

присоединения к нему Государственного областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Октябрьское техническое училище» (филиал Государственного областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Усманский многопрофильный колледж» с. Октябрьское).

ГОБПОУ «УМПК» осуществляет образовательную деятельность по программам подготовки специалистов среднего звена и программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих по укрупненной группе: 44.00.00 Образование и педагогические науки. По специальностям: 44.02.02 Преподавание в начальных классах (углубленная подготовка); 44.02.03 Педагогика дополнительного образования (углубленная подготовка), включая программу 44.02.03 Педагогика дополнительного образования в области музыкальной деятельности; программу подготовки специалистов среднего звена 44.02.03 Педагогика дополнительного образования в области физкультурно-оздоровительной деятельности.

Колледж сохраняет конкурс для поступающих на бюджетные места: в 2022 году на 1 курс по программам подготовки специалистов среднего звена 44.02.02 Преподавание в начальных классах (очное) было подано 67 заявлений зачислено 25; на 44.02.02 Преподавание в начальных классах (заочное) 17 заявлений зачислено 15.

Имеющийся у ГОБПОУ «Лебединский педагогический колледж» статус инновационной площадки по темам: «Реализация программы наставничества «Шаг к успеху» на 2020-2021г.; «Модернизация электронной образовательной среды колледжа как фактор повышения качества профессионального образования» на 2017-2023 г.(приказ управления образования и науки Липецкой области от 21.01.21 года № 64 о внесении изменений в приказ управления образования и науки Липецкой области от 24.12.2014 года №1355 «Об утверждении перечня региональных инновационных площадок»), является дополнительным стимулом для непрерывного развития профессионального мастерства педагогов коллектива и гарантом достигнутого качества кадрового обеспечения ГОБПОУ «УМПК»: численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности работников 33 человека или 47,83 %; имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников 78,79 %, имеющих высшую квалификационную категорию 28 человека или 89,29 %; первую - 2 человека или 7,2 %, прошедших повышение квалификации/ профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников 28 человек или 89,29 %.

Изучая условия методической работы в Колледже Организация выявила, что ее осуществляют шесть цикловых методических комиссий (далее – ЦМК) во главе с председателями: ЦМК естественно-научных дисциплин, ЦМК психолого-педагогических дисциплин, частных методик, ЦМК социально-гуманитарных дисциплин, ЦМК физического воспитания, ЦМК технических дисциплин, ЦМК

технологического профиля. Один раз в месяц проходят запланированные заседания цикловых методических комиссий. Заместитель директора по учебно-методической работе контролирует работу ЦМК по общей методической теме: «Совершенствование учебно-воспитательного процесса колледжа, как основа повышения качественной подготовки выпускников».

Анализ работы ЦМК подтвердил реализацию наряду с другими задачи «Совершенствование педагогического мастерства и повышение профессиональной квалификации преподавателей, выбор форм и организация методической работы, обеспечение преемственности педагогических традиций и оказание методической помощи преподавателям».

Осуществляемая шестью цикловыми методическими комиссиями Колледжа методическая работа позволяет:

осуществлять связь с «внешней средой» - до каждого члена педагогического коллектива доводятся современные образовательные парадигмы, нормативно-правовые и программно-методические требования; внедряемые передовые педагогические практики;

повышать эффективность образовательной деятельности – посредством диагностики, коррекции и повышения уровня профессионализма преподавателей; выявления, обобщения и распространения передового педагогического опыта; стимулирования инновационной деятельности;

повышать индивидуальное профессионально-педагогическое мастерство преподавателей Колледжа через повышение готовности к профессиональному самосовершенствованию; развитие и совершенствование педагогической техники.

5. Областное казенное учреждение «Центр мониторинга и оценки качества образования Липецкой области» (г. Липецк, ул. Циолковского, д.18, руководитель Жданов Сергей Алексеевич) свою деятельность осуществляет с сентября 1995 года, когда был создан «Центр информационных технологий и управления образованием» областного управления народного образования администрации Липецкой области. Целью создания новой организации была необходимость проведения единой политики в вопросе информатизации образования, в частности, централизованного обеспечения общеобразовательных учреждений региона компьютерной техникой. Начиная с 2003 года, на Центр возлагаются функции регионального центра обработки информации, осуществляется организационно-технологическое сопровождение проведения единого государственного экзамена на территории Липецкой области. В целях комплексного осуществления информатизации региональной системы образования, включая методическую помощь всем категориям работников общеобразовательных учреждений, обеспечение доступа к сети Интернет, постановлением администрации Липецкой области в августе 2004 года в результате реорганизации создано учебно-

методическое учреждение «Центр информационных технологий и ресурсного обеспечения образовательного процесса».

Активное участие Центр принимал и в реализации приоритетного национального проекта «Образование», обеспечив подключение всех общеобразовательных учреждений к широкополосному доступу к сети Интернет, лицензионным программным обеспечением.

С 1 января 2010 года учреждение реорганизуется в «Центр мониторинга и оценки качества образования». Организационные изменения были направлены на решение главной цели - реализация идеи построения региональной системы оценки качества образования. В настоящее время целями деятельности Центра являются:

организационно-технологическое сопровождение региональной комплексной системы оценки качества образования Липецкой области;

повышение эффективности контрольно-оценочных процедур на всех уровнях системы образования Липецкой области;

содействие повышению эффективности принятия управленческих решений в сфере образования Липецкой области.

Центр включен в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области, являясь научно-методическим пространством для педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области, для осуществления:

организационно-технологического и методического обеспечения организации и проведения государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций;

организационно-технологического сопровождения процедур государственной аккредитации учреждений и лицензирования образовательной деятельности;

организационно-технологического сопровождения процедуры аттестации педагогических работников;

сбора, обработки и распространения информации о состоянии и динамике развития региональной системы образования, проведение мониторинговых исследований в области оценки качества образования;

хранения, комплектования, учета и использования документов ведомственного архива;

организационно-технического обеспечения деятельности учредителя.

6. Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития образования» (далее - ГАУДПО ЛО «ИРО»), основанное 15 октября 1954 года как институт усовершенствования учителей, с первых дней работы которого основными направлениями его деятельности стали: повышение квалификации работников народного образования; изучение и обобщение передового педагогического опыта;

организация методической помощи педагогам; внедрение наиболее эффективных форм

и методов учебно-воспитательного процесса в практику работы учителей области.

Учреждение имеет в своем составе обособленные структурные подразделения: Институт развития образования; «Центр поддержки одаренных детей «Стратегия»; «Детский технопарк «Кванториум»; «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников», в структуре которого функционирует отдел организационно-методической работы и административно-хозяйственная часть.

Рабочая группа отмечает, что проведенное Организацией в рамках мониторинга соотнесение инфраструктуры ДПО Липецкой области с объективным измерением объемов реализации потребности педагогических работников в повышении квалификации выявило исключительную роль государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития образования» (ГАУДПО ЛО «ИРО») в удовлетворении такой потребности. Общая численность научно-педагогических работников обособленных структурных подразделений «Институт развития образования» и «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» ГАУДПО ЛО «ИРО» составляет 24 человека: 4 заведующих кафедрой, 7 доцентов, 6 старших преподавателей, 7 преподавателей. Все научно-педагогические работники имеют высшее образование педагогической направленности (профиля). Курсы повышения квалификации за последние три года прошел 21 научно-педагогический работник. Учреждение реализует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации и профессиональная переподготовка); дополнительное образование детей и взрослых.

Оценка результатов деятельности ГАУДПО ЛО «ИРО» отражает динамику количества педагогических работников Липецкой области повысивших квалификацию в ИРО: в 2020 году – 6371 человек; 2021 – 3859 человек; 2022 году - 5442 человека. Из общего количества слушателей, обученных в 2022 г. по ДПП (повышение квалификации и переподготовка) - 5442 чел., в том числе: 1621 - в рамках выполнения государственного задания на 2022 год; 585 - по договору; 309 - финансовая грамотность; 490 - федеральные программы; 2437 - Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Среди обученных 1621 человек в рамках выполнения государственного задания в 2022 году: педагогические и руководящие работники профессиональных образовательных организаций - составили 624 человека; педагогические и руководящие работники учреждений государственной поддержки детства - 402; эксперты ГИА – 595.

В рамках государственного задания обучение проходили руководящие и педагогические работники областных образовательных организаций: учителя предметники - 45 %; педагогические работники СКОШ - 7 %; воспитатели ДОО - 7 %; 3%; педагоги работающие в ОЦ (Точка роста) – 3%; педагогические работники ПОО - 12%; учителя начальных классов - 5%. В состав экспертов предметных комиссий государственной итоговой аттестации вошли преподаватели высших учебных заведений области, ГАУДПО ЛО «ИРО» и учителя общеобразовательных школ.

Учреждение выполняет 100% планового значения государственного задания: по очно-заочной форме обучения дополнительные профессиональные программы ПК с применением дистанционных образовательных технологий - 133344чел/час; дополнительные профессиональные программы по профессиональной переподготовке очно-заочная форма с применением дистанционных образовательных технологий -26000чел./час.

В рамках реализации государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» количество слушателей Липецкой области, прошедших обучение по ДПП (повышение квалификации) за 2022 г. составило 337 человек, в рамках реализации мероприятия федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» количество слушателей из субъектов РФ, прошли обучение по ДПП (повышение квалификации) в 2022 г. -150 человек.

В 2022 году обучение проводилось в очной и очно-заочной формах с применением дистанционных образовательных технологий. Всего было реализовано 126 дополнительных профессиональных программ (121 КПК и 5 ПП), из которых 7 дополнительных профессиональных программ вошли в Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ, доля новых дополнительных профессиональных программ составила 70%.

Реализация программ осуществляется с использованием дистанционных технологий, организации самостоятельной работы слушателей с кейсами информационных, методических, презентационных материалов, закаченный на платформу Stepik.

В ходе мониторинга выявлено, что с применением дистанционных образовательных технологий было реализованы все 126 дополнительных профессиональных программ (121 КПК и 5 ПП), обучение по которым прошли 5442 слушателя. Из общего количества ДПП (повышение квалификации) объем часов составлял: от 16 до 72 ч. - 51 ДПП (повышение квалификации), обучение по которым прошли 3120 слушателей; свыше 72 ч. - 75 ДПП (повышение квалификации) по которым прошли обучение - 2218 слушателей. Объем часов 5-ти ДПП программ переподготовки составлял 260 ч., обучение прошли 104 человека.

По 16-ти программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования, численность слушателей составила 231 человек.

Анализ результатов мониторинга подтверждает результаты проведенного анкетирования учителей, в части применения дистанционные образовательные технологии ГАУДПО ЛО «ИРО»: при реализации всех ДПП, вне зависимости от объема часов, форм обучения. Реализация ДПП осуществляется, в том числе с учетом индивидуальных потребностей слушателей. В Институте в 2022 г. при наличии заявок от муниципальных органов управления образования, образовательных учреждений, от других юридических лиц, а также по заявкам физических лиц были на обучение по ДПП ПК и ДПП на внебюджетной основе 579 чел.

Для реализации ДПП в 2022 году были задействованы не только профессорско-преподавательский состав Института, но и приглашенные лекторы, которые составили – 1589 чел. (из числа лучших учителей, руководителей образовательных организаций области, профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений и учреждений ДПО).

29 июня 2022 года государственному автономному учреждению дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития образования» присвоен статус инновационной площадки Российской академии образования. Тема инновационной деятельности площадки «Формирующая образовательная среда». Основные задачи проекта - это профессиональный рост учителя и развитие его методологической культуры и методических компетенций, необходимых для работы по принципам гуманизма в школе на всех уровнях, исходя из потребностей обучающихся, определение возможностей изменения пространственно-семантического компонента образовательного пространства школы (пространственная структура учебных и рекреационных помещений и др.), а также разработка образовательной модели, обеспечивающей условия формирования высокой мотивации у обучающихся, развития и применения способностей каждого ребенка, масштабирование опыта, расширение количества образовательных организаций, внедряющих принципы гуманной педагогики в образовательную деятельность, популяризация гуманных принципов в образовании.

Кроме того, ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» осуществляет кураторство 41 инновационной площадки Липецкой области. Так, на 31.12.2022 года инновационная инфраструктура системы образования Липецкой области была представлена 80 образовательными организациями, из них: 39 имеют статус региональных инновационных площадок (РИП) и 41 – статус инновационных площадок института развития образования (ГАУДПО ЛО ИРО). Институтом была представлена работа по созданию и координации деятельности профессиональных педагогических сообществ. Всего, на конец 2022 года Институт осуществлял

организационно-методическую поддержку деятельности 18 ассоциаций, в том числе 13 ассоциаций учителей предметников; 3 ассоциации по направлениям деятельности (ассоциация молодых педагогов области, ассоциация служб примирения образовательных организаций, ассоциация руководителей школьных музеев); Регионального отделения Всероссийского педагогического собрания; Регионального отделения Общероссийской организации «Федерация психологов образования России».

Рабочая группа отмечает, что результаты проведенного в рамках мониторинга Липецкой областной организацией Профсоюза анализа условий непрерывного профессионального развития педагогических работников в рамках формирующейся региональной системы научно-методического сопровождения их деятельности, позволяет сделать следующие выводы:

формирование региональной системы научно-методического сопровождения в Липецкой области осуществлено на основе развития собственного опыта в отсутствие сформированной на федеральном уровне правовой базы механизмов достижения целей непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области включает субъекты научно-методической деятельности, в том числе педагогический кластер, которые способны осуществлять непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Одновременно рабочая группа констатирует, что Липецкая областная организация содействовала сохранению права педагогических работников на получение ими дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, установленного ФЗ-273 «Об образовании» (п. 2 ч. 5 ст. 47) посредством:

реализации предложения об увеличении размеров областной субсидии на дополнительное профессиональное образование педагогических работников муниципальных образовательных организаций и расширении возможности обучения не только по ДОП повышения квалификации, но и по ДОП профессиональной переподготовки;

включения вопросов соблюдения прав работников на дополнительное профессиональное образования в рамки осуществления ведомственного контроля соблюдения трудового законодательства;

активного взаимодействия с социальными партнерами в рамках Соглашения о взаимодействии между Управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза работников образования от 6 мая 2022 года;

участия и принятия при формировании новых структур и субъектов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров».

Это позволило в Липецкой области:

сформировать региональную систему методической поддержки муниципальных образовательных организаций по результатам создания сети регионально-муниципальных и организационно-методических структур методической поддержки школ с низкими результатами обучения и в школы, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

создать региональную модель профессионального развития педагога в ходе внедрения региональной модели учительского роста;

разработать персонифицированную модель повышения квалификации с учетом оценочных процедур по результатам проведения диагностики предметной и методической компетентности учителей в рамках региональных и внешних оценочных процедур 2019 года по 11 учебным предметам;

определить предмет и содержание научно-методического сопровождения для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в ходе повышения профессиональной компетентности руководителей и педагогов школ с низкими образовательными результатами на региональных и районных семинарах, научно-практических конференциях, мастер-классах, профессиональных конкурсах, методических днях, мастерских;

выстроить фундамент региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в процессе воплощения региональных моделей комплексного непрерывного совершенствования управленческих компетенций административно-педагогических команд, методического сопровождения педагогов начальной школы, адресной методической поддержки педагогов, работающих в детях ОВЗ, находящимися в трудной жизненной ситуации, внедрения эффективных педагогических технологий, развития школьной образовательной среды.

Формирование регионального педагогического кластера продолжилось с момента подписания участниками 22 января 2021 года нового соглашения о сотрудничестве, программа мероприятий которого рассчитана до 2024. Новое соглашение призвано повысить уровень подготовки педагогических кадров и оценки качества образования в Липецкой области по направлениям: обеспечение трансфера фундаментальных и прикладных НИР в практику образовательной деятельности; целевой прием на обучение по образовательным программам ВО и СПО; проведение совместных образовательных событий (форумов, конференций, семинаров, сезонных школ); выявление и поддержка педагогически одаренной молодежи; развитие воспитательного компонента в структуре профессиональной подготовки педагога;

профессиональная ориентация школьников на педагогические специальности; региональный комплекс непрерывного педагогического образования; обновление содержания и технологий подготовки педагогических кадров; развитие научно-методологического сопровождения региональной системы образования. Помимо этого, в рамках педагогического кластера продолжается работа по профориентации школьников и студентов, а в школах создаются педагогические классы. Отметим, что первый класс для подготовки будущих учителей открыт в Липецке в 2019 году на базе МБОУ СШ № 9 им. М.В. Водопьянова, опыт создания которого в 2020 году начал тиражироваться.

В этих условиях Липецкая областная организация Профсоюза последовательными и постоянными действиями содействовала обеспечению условий для получения педагогическими работниками периодического повышения квалификации.

По направлению «Включенность территориальных и первичных организаций в формирование правовых и организационных условий непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров, повышения профессионального мастерства, формирование региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области»

Включенность Липецкой областной организации, ее территориальных и первичных организаций в формирование системы профессионального развития педагогических работников Липецкой, подтверждена, начиная с момента участия в реализации плана мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников Липецкой области на 2015-2020 годы (утв. приказом управления образования и науки Липецкой области от 18.08.2015 № 946).

Рабочая группа отмечает, что с началом нового этапа формирования правовых и организационных условий непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров существенно ограничилась возможность выполнения региональной организацией Профсоюза представительской функции. Это связано с возникшей практикой для управления реализацией региональных государственных программ и проектов назначать операторов, которые формировали механизмы и правовые базы этих программ и проектов без привлечения заинтересованных сторон в процессе их разработки.

Организация, изучая нормативные правовые документы по вопросам формирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области, принятые без своего участия, выявила следующее.

Например, приказом управления образования и науки Липецкой области от 09.04.2021 № 523 была утверждена региональная модель профессионального развития педагогических работников Липецкой области, которым поручалось ГАУДПО ЛО «Институт развития образования», ОКУ «Центр мониторинга и оценки качества образования Липецкой области, а также муниципальным органам учитывать приказ при организации мониторинговых исследований и мероприятий по профессиональному развитию педагогических кадров. Региональная модель профессионального развития педагогических работников Липецкой области (далее – региональная модель) проектирует цели, направления и результаты профессионального развития педагогических работников. Однако механизмы финансового, кадрового и ресурсного обеспечения не были сконструированы региональной моделью и не были определены приказом, ее утвердившим. В это же время, результатом названо обеспечение развития профессиональных компетенций педагогов, приобретение ими новых квалификаций, повышение трудовой мобильности за счет удовлетворения профессиональных запросов и компенсации дефицитов.

Для обеспечения реализации региональной модели профессионального развития педагогических работников Липецкой приказом управления образования и науки Липецкой области от 17.06.2021 № 827 были утверждены:

региональные показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Липецкой области по каждому направлению;

дорожная карта реализации мероприятий Региональной модели профессионального развития педагогических работников Липецкой области;

состав рабочей группы по оценке эффективности реализации дорожной карты.

В результате в регионе действуют региональные показатели, соответствующие основным направлениям системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Липецкой области, со следующими индикаторами:

1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров:

- доля педагогических работников, принявших участие в мониторинге выявления профессиональных потребностей и дефицитов, в общей численности педагогических работников Липецкой области, которая в 2024 году она должна составить 14%;

и доля образовательных организаций, принявших участие в мониторинге выявления профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, в общем количестве образовательных организаций Липецкой области, в 2024 году она должна составить 14%.

2. Стимулирование и поддержка профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров с индикаторами:

- количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в 2024 году оно должно составить 8 единиц;

- доля образовательных организаций Липецкой области, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей), в общем количестве образовательных организаций Липецкой области, в 2024 году она должна составить 15%

- доля педагогических работников, ставших экспертами / тьюторами, в общей численности педагогических работников, участвующих в мониторинге, которая в 2024 году она должна составить 35%.

3. Обеспечение эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников с индикаторами:

- доля педагогических работников общеобразовательных организаций Липецкой области, прошедших повышение квалификации, в т.ч. в ЦНППМ, в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций Липецкой области, которая в 2024 году она должна составить 12%;

- педагогические работники и управленческие кадры системы общего, дополнительного образования детей и профессионального образования Липецкой области, повысивших уровень профессионального мастерства по дополнительным профессиональным программам, в общей численности педагогических работников системы общего, дополнительного образования детей и профессионального образования Липецкой области, которая в 2024 году она должна составить 8%;

- количество программ, включенных в Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования, в 2024 году их должно быть 20 единиц.

4. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

- доля педагогических работников Липецкой области, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты, в т.ч. в ЦНППМПР, в общей численности педагогических работников Липецкой области, которая в 2024 году она должна составить 14%;

- доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в общем количестве школ Липецкой области, которая в 2024 году она должна составить 25%;

- доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства, в общем количестве школ Липецкой области, которая в 2024 году она должна составить 25%.

5. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности с индикатором:

- доля педагогических работников Липецкой области, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, в т.ч. в ЦНППМ, в общей численности педагогических работников Липецкой области, которая в 2024 году должна составить 4%.

6. Поддержка молодых педагогов с индикатором:

- количество проведенных мероприятий регионального уровня для молодых педагогов, которое в 2024 году должно составить 5 единиц.

Рабочая группа отмечает, что не удалось установить достигнутые значения индикаторов в целом за период 2021-2023гг. Однако обращает на себя внимание высказанная участниками мониторинга взволнованность в связи с появлением ежемесячного осуществления сбора и проведения документального анализа достижения таких индикаторов как ГАУ ДПО ЛО «ИРО», так и муниципальными органами управления образованием, которые предоставляются за текущий учебный год.

В июле 2021 года приказом управления образования и науки Липецкой области одновременно утверждаются: Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области (далее - приказ от 13.07.2021 г. № 955, положение о РСНМС ЛО) и Комплекс мер (дорожная карта) по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области (приказ от 13.07.2021 № 954). Рабочая группа отмечает, что утверждение этих документов предопределены **методическими рекомендациями** по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, направленные письмом ФГАОУ ДПО «Академия просвещения России» от 06.07.2021 № 2163 руководителям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования. Приказом от 13.07.2021 г. № 955 муниципальным органом управления образованием рекомендовано организовать работу муниципальных методических служб, руководствуясь утвержденным положением и направленными методическими рекомендациями.

В результате, приказы управления образования и науки Липецкой области от 09.04.2021 № 523 и от 13.07.2021 г. № 955 привели к возникновению проблемного поля для формирования региональной инфраструктуры, обеспечивающей

непрерывное профессиональное развитие педагогических и управленческих кадров, повышение профессионального мастерства. С одной стороны - действующая региональная модель профессионального развития педагогических работников Липецкой области, определяющая цели и задачи профессионального развития педагогического работника, а также цели и задачи, выстроенные по каждому из шести основных направлений системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Липецкой области. С другой стороны - цели и задачи выстраивания единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области без конкретизации целей и задач собственно профессионального развития. При этом положение о РСНМС ЛО не содержит цели и задачи профессионального развития педагогических работников, а определяет перечень и функции субъектов РСНМС, а также новые задачи, обозначающие исключительно задачи развития самой системы РСНМС ЛО. Например, включена задача обеспечения наполнения федерального реестра ДПП программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров.

При оценке перечня субъектов РСНМС регионального, муниципального и институционального уровней, включенных в Положение о РСНМС ЛО, с учетом новой редакции Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Минпросвещения России от 16.12.2020 N Р-174 (ред. от 15.12.2022)), возникли вопросы: указанные субъекты РСНМС все являются субъектами научно-методической деятельности или нет; почему, в перечень включены не все участники педагогического кластера; следует ли, к профессиональным объединениям педагогических работников относить Профсоюз, его региональные, территориальные и первичные организации или нет?

В отличие от прежде утвержденной региональной модели профессионального развития педагогических работников Липецкой области, в положении о РСНМС ЛО предусмотрены перечень основных механизмов формирования и функционирования РСНМС и механизмы взаимодействия субъектов РСНМС. Обращают на себя внимание такие механизмы формирования и функционирования РСНМС, как:

распорядительный акт РОИВ, утверждающий *ежегодный план проведения региональных мероприятий*, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников образования, в том числе научно-практических конференций, педагогических чтений и других образовательных мероприятий для педагогических работников и управленческих кадров;

оптимизация расходования финансовых средств бюджета субъекта РФ на разработку и реализацию дополнительных профессиональных педагогических программ с учетом программ, размещенных в федеральном реестре программ ДПО и

реализуемых Федеральным оператором, а также в сетевой форме реализации программ;

формирование и внедрение паспорта ДППО;

обеспечение федерального реестра обеспечения наполнения федерального реестра ДПП программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

наделение регионального ЦНППМ полномочиями по формированию индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров и агрегированию информации об имеющихся в субъекте РФ ресурсах профессионального развития работников образования системы образования, по формированию паспорта ДППО;

применение современных диагностических процедур, в том числе разработанных федеральным оператором, на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических и управленческих кадров при проведении промежуточной и итоговой аттестации в рамках федеральной реализации ДПО.

Сравнение региональных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Липецкой области, (приложение 2 к приказу от 17.06.2021 № 827) с показателями эффективности функционирования РСНМС (раздел 6 положения о РСНМС ЛО) привело к неоднозначным выводам о понимании произошедших изменений.

Во-первых, отсутствует ясность: произведена замена одних показателей другими, или действуют показатели одновременно, поскольку не удалось выявить документ, отменяющий действие показателей и их индикаторов, включенных в региональную модель профессионального развития педагогических работников Липецкой области.

Во-вторых, совершенно очевидно, что утвержденные шесть показателей эффективности функционирования РСНМС ЛО являются фактически индикаторами, не отображают параметры контролируемого процесса. Например, «доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ» и «доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования» и др.. При этом определено, что при оценке эффективности функционирования РСНМС ЛО учитываются все субъекты научно-методической деятельности, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального (педагогического) образования и научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих

кадров. В связи с чем, напрашивается вывод об ограниченном перечне состава субъектов научно-методической деятельности, включенных в положение о РСНМС ЛО.

Региональная модель профессионального развития педагогических работников Липецкой области и положение о РСНМС ЛО были утверждены еще до начала функционирования ЦНППМ, т.е. в период действия приказа управления образование и науки от 04.03.2021 № 287 «Об утверждении типового положения о деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и перечня показателей и индикаторов эффективности его деятельности».

Рабочая группа также обращает внимание на несоответствие содержания рассмотренных документов содержанию новой редакции Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. N Р-174 (ред.20.06.2022 N Р-128), которая утверждена распоряжением Минпросвещения России от 15.12.2022 N Р-303.

Обнаруженное несоответствие нормативных правовых документов указывает на то, что на этапе развития единой федеральной системы формирование правовых механизмов деятельности всех субъектов научно-методической деятельности в рамках региональной системы научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников без участия ЛОО, ее территориальных и первичных организаций, следует признать значительным сдерживающим фактором достижения результатов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области. В связи с этим необходимо продолжать совершенствовать правовую базу региональной системы научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров.

Рабочая группа, в свою очередь, отмечает, что отсутствие сформированных на федеральном уровне правовых механизмов для достижения целей непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, также не позволяет реализовать методические, содержательные и организационные основы формирования единого пространства непрерывного повышения профессионального мастерства, определенные Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Рабочая группа обращает внимание на то, что появление противоречий предопределено не столько Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой

федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (письмо Минпросвещения России от 08.11.2021 N АЗ-872/08 "О направлении методических рекомендаций"), сколько новой редакцией Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. NP-174 (утв. распоряжением Минпросвещения России в ред. от 15.12.2022 N Р-303), в которой представлены новые редакции таких понятий как "центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» и "субъект научно-методической деятельности".

В ходе мониторинга Организация изучила вопросы формирования и деятельности регионального методического актива, регламентируемые приказами управления образования и науки Липецкой области от 24.08.2022 №1176 «О формировании регионального методического актива Липецкой области» и от 24.11.2022 №1668 «Об утверждении состава регионального методического актива Липецкой области».

В соответствии с утвержденным положением о региональном методическом активе Липецкой области определены порядок и условия формирования регионального методического актива (далее – положение о РМА ЛО), цель и задачи его деятельности, права и обязанности регионального методического актива.

Координацию деятельности осуществляет ЦНППМ ПР. Количество региональных методистов определено из расчета 1 единица на 200-250 педагогических работников. Установлено, что основанием для определения количества региональных методистов является перечень видов реализуемой деятельности, объем планируемых мероприятий, прогноз численности педагогических работников и организаций, которым должна быть оказана методическая поддержка.

В настоящее время состав регионального методического актива Липецкой области утвержден в количестве 110 педагогов, успешно прошедших оценку предметных и методических компетенций, в то время как численность учителей в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования составляет 8257 человек.

Рабочая группа обращает внимание на определенные положением о РМА ЛО цели, задачи и права регионального методического актива, без указания его вида (функций) деятельности, вытекающего из его правового статуса. Нерешенность этой проблемы вызывает обеспокоенность, связанной с реализацией прав и обязанностей лиц, включенных в состав РМА (раздел 4 положения о РМА ЛО).

Рабочей группе не удалось познакомиться с результатами деятельности регионального методического актива.

По направлению «Взаимодействие с социальными партнерами в части формирования региональной специфики в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров»

Уровень взаимодействия с социальными партнерами в части формирования региональной специфики в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров был выявлен во время посещения Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ ДПО «ИРО» ЛО (далее – Центр) и государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития образования».

В рамках проведенного круглого стола на тему: «Организация взаимодействия субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических кадров и Липецкой областной организации Профсоюза в достижении заявленных целей непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» состоялся конструктивный обмен мнениями, в том числе по условиям деятельности вышеуказанных учреждений.

Рабочая группа отмечает, что Центр осуществляет свою деятельность в соответствии с положением о деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, утвержденным приказом ГАУДПО ЛО «ИРО» от 26.02.2021 г. № 48-од (далее – положение о деятельности ЦНППМ, положение), а также уставом и локальными актами ГАУДПО ЛО «ИРО», открытие которого состоялось 1 сентября 2021 года.

Липецкая областная организация Профсоюза принимала участие в предшествующей созданию Центра кропотливой работе в соответствии с распоряжением администрации Липецкой области от 14.10.2020 № 703-р «О концепции создания Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» и приказом от 29.01.2021 № 124 «Об утверждении модели Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Липецкой области».

В целях предотвращения возникновения выявленных Профсоюзом рисков в создании и обеспечении функционирования ЦОК и ЦНППМ в рамках регионального проекта, обеспечивающего достижение целей и показателей федерального проекта

«Учитель будущего» национального проекта «Образование», вступивших в силу с 1 января 2020 года, Липецкая областная организация в марте 2021 года принимала участие в работе Наблюдательного совета ГАУДПО ЛО «ИРО», осуществляющего деятельность в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», в том числе при рассмотрении вопросов внесения изменений в Устав, утверждения положения о деятельности ЦНППМ, его целей, задач и функционирования как регионального координатора по осуществлению непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности с учетом профессиональных дефицитов и интересов, а также сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет, проектов приказов ГАУДПО ЛО «ИРО» от 26.02.2021 г. № 48-од; от 09.04.2021 г. № 522 «Об утверждении перечня оборудования для создания регионального Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Современная школа» национального проекта «Образование».

Определенные положением основные задачи ЦНППМ соответствуют содержанию методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (письмо Минпросвещения России от 08.11.2021 N АЗ-872/08 "О направлении методических рекомендаций"). Вместе с тем, положение о деятельности ЦНППМ нуждается в совершенствовании, поскольку не соответствует новой редакции Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. N Р-174 (утв. распоряжением Минпросвещения России в ред. от 15.12.2022 N Р-303).

На момент проведения мониторинга штатная численность ЦНППМ составляла: начальник и заместитель отдела; методист - 2 шт. единицы, тьютор - 3 шт. единицы, преподаватель - 1 шт. единицы; администратор - 1 шт. единица.

Согласно положению о деятельности ЦНППМ ПР ЛО целью его деятельности является формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования в Липецкой области, в том числе за счет сопровождения процесса *освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов*, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

В ходе встречи обсуждался вопрос о достаточности определенных положением полномочий Центру в связи с отнесением его к субъектам научно-

методической деятельности в положении РСНМС ЛО (пункт 4.6 раздел 4 положения о РСНМС ЛО). Участники встречи пришли к выводу о том, что указанные полномочия Центр фактически имеет, но для применения индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития совершенствование правовой базы деятельности Центра необходимо.

Центр осуществляет сопровождение региональных мероприятий и мероприятий федерального оператора, реализует аналитическое, информационное, организационно-методическое, консультационное направления деятельности. Например, в 2022 году исследования проведены в отношении запросов учителей географии, биологии, а также деятельности профессиональных сообществ и эффективных педагогических и управленческих практик решения приоритетных задач в области образования. В Центре предусмотрено входное мониторинговое исследование - выявление дефицитов; построение индивидуального образовательного маршрута слушателя; ликвидация дефицитов с использованием различных мероприятий повышения квалификации. Повышение квалификации реализуется не только по выявленным профессиональным дефицитам, но и запросам и потребностям педагогов. Для этого применяются входная и выходная анкеты (форма №1 и форма № 2) слушателей курсов повышения квалификации, разработанные ГАУДПО ЛО «Институт развития образования».

При обсуждении условий применения индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития для решения задач научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, участники отметили.

Утвержденное положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических и управленческих кадров Липецкой области приказом ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» от 30.03.2022 № 111/1-ф (далее – положение об ИОМ), определило цели, задачи и его функции, технологии проектирования и реализации индивидуального образовательного маршрута. Вместе с тем, содержащиеся в положении об ИОМ регламенты, но не преодолевают, усугубляют несоответствия, существующие в положениях о РСНМС ЛО и о деятельности Центра.

В положении об ИОМ закреплено, что составление ИОМ является компонентом или элементом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Липецкой области, а основной целью его применения является «создание условий для сопровождения непрерывного профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров, устранение профессиональных дефицитов, повышение уровня овладения ключевыми профессиональными компетенциями, актуальными образовательными технологиями».

В это же время, в положении о деятельности Центра указывается, что «сопровождение процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров» является целью деятельности Центра и называется условием эффективного развития кадрового потенциала системы образования в Липецкой области.

В положении о РСНМС ЛО «тьюторское сопровождение ИОМ педагогических работников и управленческих кадров, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе ЦНППМ» указывается в качестве миссии (задачи), решаемой РСНМС в целом (п.2.2 положения о РСНМС ЛО).

Отсутствие точного и буквального назначения ИОМ в деятельности Центра и реализация идеи «научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» с использованием технологии «тьюторского сопровождения» на практике является причиной непонимания требований, установленных к *формам, структуре и содержанию ИОМ*.

Согласно пункту 3.2.2. положения о РСНМС ЛО Центр должен обеспечить формирование *системы методического и содержательного* сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием ИОМ педагогических работников. В связи с этим, цель деятельности Центра не совпадает с полномочиями, определенными ему как субъекту РСНМС, что означает, *что как субъект РСНМС Центр не осуществляет* сопровождение процесса освоения дополнительных профессиональных программ.

Учитывая, что в перечень субъектов научно-методической деятельности РСНМС, определенный положением о РСНМС ЛО включен не только Центр, который определен в качестве единственной «базой» выявления дефицитов профессиональных компетенций, возникает вопрос о том, наделены полномочиями «тьюторского сопровождения ИОМ» остальные субъекты научно-методической деятельности РСНМС (п.2.2 положения о РСНМС ЛО).

Участники обсуждения сделали вывод о том, что наличие таких вопросов подтверждает необходимость завершения правового регулирования вопросов об использовании ИОМ в непрерывном повышении профессионального мастерства, в том числе в повышении квалификации.

На незавершенность правового регулирования применения ИОМ указывает содержание раздела 4 Положения об ИОМ, которое следует признать несоответствующим формулировке понятия «индивидуальный образовательный маршрут», представленный в вышеназванных методических рекомендациях.

Например, пунктом 4.2.1.2 положения об ИОМ для диагностико-мотивационного этапа проектирования ИОМ определено, что «направления диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников обусловлены нормативно закреплённым перечнем профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, которые связаны с трудовыми функциями соответствующих профессиональных стандартов педагогических работников системы образования», а пункте 4.2.1.3. положения, что «направления диагностики профессиональных дефицитов управленческих кадров обусловлены закреплёнными должностными обязанностями, связанными с управлением процессами, ресурсами, кадрами, результатами и требованиями в области управления информацией».

Совершенно очевидно, что положением об ИОМ не определено, кем (кто, к примеру, наделен полномочиями) и каким образом будут определены связи вышеназванных компетенций с трудовыми функциями соответствующих профессиональных стандартов.

Рассмотренные пункты положения об ИОМ соответствуют положениям раздела 4 «Направления диагностики профессиональных дефицитов» методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана (утв. распоряжением Минпросвещения России от 27.08.2021 N Р-201), но участниками встречи высказано единодушное мнение о недостаточности определенных условий использования ИОМ.

Помимо этого, обсуждалась проблема использования форм диагностики профессиональных дефицитов и обеспечение добровольного участия в ней педагогов, зафиксированного в пунктах 4.2.1. 6. и 4.2.1.7. положения об ИОМ.

Рабочая группа отметила, что содержание установленных для диагностико-мотивационного этапа проектирования и реализации ИОМ требований не имеет в настоящее время каких-либо правовых оснований. В первую очередь, отсутствует нормативный правовой документ федерального уровня.

Участники круглого стола согласились с наличием проблемы, связанной с применением диагностического инструментария при выявлении профессиональных дефицитов. Обозначили проблему существующих противоречий - наличие возможностей у региона разрабатывать диагностический инструментарий с использованием имеющихся цифровых платформ, и существующим требованием использовать инструментарий, разработанный на федеральном уровне.

Обсуждались пункты положения об ИОМ ЛО, которые установили полномочия руководителям и тьюторам образовательных организаций, не предусмотренные законодательством. Например, в пункте 4.2.2.8. положения указано, что «сформированный ИОМ является основанием для направления

педагогического работника руководителем образовательной организации на реализацию образовательных событий». В это же самое время отношения между работником и образовательной организацией регулируется трудовым законодательством, а не положением об ИОМ.

Рабочая группа, обратила внимание участников на то, что положение об ИОМ, которое является локальным нормативным документом ГАУДПО ЛО «Институт развития образования», регулирует деятельность исключительно организации, его утвердившей и не может регулировать деятельность внешних участников РСНМС.

К сожалению, рабочая группа в ходе работы не смогла выявить результаты использования инструмента индивидуального образовательного маршрута педагогов и управленческих кадров с учетом особенностей их профессиональной деятельности, личностных характеристик.

В ходе обсуждения в формате «свободного микрофона» были затронуты ключевые проблемы:

- высокая нагрузка методистов как практикующих педагогических работников в образовательных организациях;
- низкая заработная плата сотрудников муниципальных методических служб;
- не распространяются льготы и гарантии, установленные для педагогических работников;
- отпуск штатных методистов муниципальных ресурсных центров, не являющихся образовательными организациями и не реализующими образовательные программы.

Методические службы функционируют и на уровне муниципалитетов. В списочном составе 15 муниципальных органов управления образованием имеются методист или специалист, выполняющий данные функции.

Есть проблемы с определением функционала методистов, входящих в структуру муниципальных органов управления образованием, оплатой труда, численностью. Так, в отдельных муниципалитетах (Задонский, Лев-Толстовский и Чаплыгинский районы) председатели территориальных организаций Профсоюза выходят с предложениями к администрации об увеличении выплат методистам за интенсивность работы.

В целях изучения актуальных условий обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников образовательных организаций ЛОО в период с 01 по 25 мая 2023 года проведен экспресс – мониторинг среди учителей и руководителей общеобразовательных организаций Липецкой области (Постановление президиума ЛОО от 28.04.2023 г. № 43-4).

По результатам экспресс-мониторинга установлено, что в каждом муниципалитете функционируют методические советы, организована деятельность профессиональных педагогических сообществ. Педагогические сообщества

объединяют учителей-предметников и в рамках деятельности осуществляют их методическое сопровождение. Вместе с тем, статус регионального методического актива как таковой не определен.

В августе 2023 года Липецкой областной организацией Профсоюза образования в рамках неформальных встреч с молодыми педагогами в возрасте до 35 лет организовано анкетирование (50 чел.) с целью выявления проблем методического сопровождения их профессиональной деятельности, реализации механизма наставничества, которое будет продолжено до 30 ноября т.г. (постановление Президиума ЛОО от 25.09.2023 г. № 48-6).

Выявленные проблемы в выстраивании индивидуальной траектории профессионального развития в части дополнительного профессионального образования, реализуемого на основе профессиональных дефицитов, стали основанием для инициирования двух рабочих встреч с и.о. ректора Института развития образования Липецкой области.

Результатом данных встреч стало решение о внесении изменений в механизм взаимодействия муниципальных методических служб (методистов) с региональной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров через ЦНППМ ПР.

Рабочая группа делает вывод о том, что в ходе проведенного мониторинга Организацией не выявлена ведущая роль ЦНППМ в обеспечении научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров. Между тем следует отметить, что согласно данным отчета по результатам самообследования ГАУ ДПО ЛО «ИРО» количество слушателей обученных в 2022 году ЦНППМПР составило 2437 человек против 1621 слушателей, обученных непосредственно ИРО в рамках выполнения государственного задания в 2022 году.

По направлению «Меры, направленные на закрепление ответственности региональных, муниципальных структур, непосредственно осуществляющих методическое сопровождение, за качество получаемого педагогическими работниками дополнительного профессионального образования и обеспечение их непрерывного повышения профессионального мастерства»

В ходе анализа принимаемых мер, направленных на закрепление ответственности региональных, муниципальных структур, непосредственно осуществляющих методическое сопровождение, рабочая группа аппарата Профсоюза ознакомилась с системой работы с педагогическими кадрами МАОУ СОШ №20 г. Липецка по обеспечению адресного характера методической помощи педагогам.

Реализуемая школой в рамках деятельности региональной инновационной площадки (утверждена приказом Управления образования и науки Липецкой области от 28.12.2021 № 1608) программа «Педагогические технологии в реализации Персонализированной модели образования»³, направлена на повышение качества образования в школе путем развития внутри школы системы профессионального роста учителя при реализации персонализированной модели образования и обеспечивает адресный характер методической помощи педагогов.

Участников встречи познакомили с задачами программы, накопленным опытом при реализации персонализированной модели образования по созданию школьной проектной команды и системой ее работы на уровне общеобразовательного учреждения; региональном и муниципальном уровнях, с опытом работы учителей-наставников школьной проектной команды.

Отмечая результаты такой работы, рабочая группа констатирует, что в школе сформирована команда педагогов, мотивированная на внедрение педагогических техник ПМО, овладевшая педагогическими техниками ПМО, цифровой платформой и опытом внедрения. Количество педагогических работников - 76 человек, средний возраст - 41 год, молодые специалисты - 18 человек (23% от общего количества педагогических работников), высшую квалификационную категорию имеет 41 педагог, первую - 17 педагогов. Повышение квалификации проходят ежегодно 21 педагог.

В практику работы учреждения внедрено: проведение школьного единого методического дня; зимних, весенних и летних городских образовательных сессий школ ПМО г. Липецка, трансляция опыта на все школы города, членам «Клуба директоров».

В ходе обсуждения вопросов реализации инновационного проекта «Педагогические технологии в Персонализированной модели образования» при участии Зацепиной В.В., руководителя проекта; Петина П.С., методиста образовательного учреждения, учителя информатики; Крушинской Е.И., учителя русского языка и литературы; Насоновой Е.В., учителя математики и других педагогических работников учреждения, были представлены перспективы и направления развития инновационного проекта в 2023-2024 учебном году.

Методистом образовательного учреждения Петиним П.С. представлена информация о разрабатываемых школьной командой стандартных операционных процедур (СОП)⁴ по направлению «Культура учения». Поскольку четкие требования

³ Персонализированная модель образования (ПМО) – одна из тех образовательных моделей, которая способна эффективно применяться в современной школе, это подход к организации учебного процесса, где у учащихся есть выбор, чему, как и у кого учиться, им предоставляется возможность самостоятельно планировать, контролировать и оценивать собственные цели и результаты, развиваясь в своём темпе. При этом помимо предметных навыков у детей формируются «гибкие» навыки.

⁴ Стандартные операционные процедуры (или СОП) – это документально оформленные инструкции по выполнению рабочих процедур или, иными словами, формализованные алгоритмы выполнения действий, исполнение требований стандартов педагогической деятельности.

к оформлению и содержанию СОП не установлены, руководитель организации предложил проектной школьной команде сформировать для педагогов перечень педагогических действий, определяющих «культуру учения» в школе.

Освоение «культуры учения» всеми работниками школы сформировало особый уклад школьной жизни, применяемый во всех направлениях ее деятельности (при проведении уроков, организации педагогической и воспитателей деятельности, работы с родителями) и т.д. При этом методической службой школы обеспечивается взаимодействие на муниципальном уровне с Ассоциацией школ города Липецка «Персонализированная модель образования», клубом директоров школ города Липецка; конкурсами: «Дебют», «Учитель года» и др.; на региональном уровне с региональной инновационной площадкой «Педагогические технологии в Персонализированной модели образования»; региональными конкурсами «Флагманы образования», в рамках фестиваля педагогического мастерства «Лестница», стажировки школьных команд (г. Липецк, Липецкая область, г. Воронеж, г. Вологда), проведения мастер-классов (г. Санкт-Петербург, г. Калининград, г. Москва); на уровне образовательной организации: методические объединения с методическим советом, председателем методического совета - Пшеничный А.В., директор.

Рабочая группа фиксирует, что создаваемые в школе стандартные операционные процедуры для реализации конкретных задач педагогической деятельности педагогов и всех работников школы, на которых возлагается ответственность за их выполнение, в действительности представляют методическое обеспечение всего процесса обучения и воспитания едиными требованиями. В результате корпоративная система организационно-методического сопровождения педагогической деятельности работников организации вместо дефицитарного подхода, формирует уклад жизни школы.

Таким образом, подтверждена способность любой образовательной организации определять методологические, содержательные и организационные основы процессов и результаты непрерывного повышения профессионального мастерства своих педагогических работников и управленческих кадров, в том числе в рамках корпоративной системы организационно-методического сопровождения педагогической деятельности работников, позволяющей всем педагогам продолжительное время сосредоточиваться на профессиональном развитии и постоянном совершенствовании своих навыков, оценивать свою работу и выявлять области, в которых им необходимо улучшение. Наличие в образовательной организации корпоративной системы организационно-методического сопровождения

педагогической деятельности работников делает для таких организаций не актуальными определенные для уровня образовательной организации направления 2 и 3 Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 16.12.2020 N Р-174 (ред. от 15.12.2022).

Рабочая группа обращает внимание, что наличие в образовательной организации корпоративной системы организационно-методического сопровождения педагогической работников обеспечено в силу положений статьи 28 Федерального закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) "Об образовании в Российской Федерации", в соответствии с которой образовательная организации обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в организации научно-методической работы, в том числе организации и проведение научных и методических конференций, семинаров (часть 20, пункт 3, статья 28).

На основании этого примера, рабочая группа делает вывод о том, что корпоративные системы образовательных организаций могут признаваться самостоятельным элементом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в качестве субъекта научно-методической деятельности в рамках формирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Рабочей группой проведен анализ результатов анкетирования. Всего в анкетировании приняли участие 1383 учителя Липецкой области, что составляет 17,5% от общего количества всех принявших участие в анкетировании учителей России. По результатам проведенной специалистом аппарата ЦС Профсоюза обработки и анализа итоговых данных выявлено нижеследующее.

63,4% опрошенных (877 из 1383 учителей) указали на то, что не совмещают в своей образовательной организации никакие другие должности, 36,6% учителей - совмещают. В основном, названо совмещение по должности «педагог дополнительного образования» - 16,1% (223 из 1383 учителей).

О том, что не выполняют какие-либо дополнительные виды работ, заявили только 11,8% (163 из 1383 учителей), отметили выполняемые дополнительные виды работ 88 % учителей (1217 из 1383 учителей), не ответили на вопрос 0,2% (3 из 1383 учителей).

Вместе с тем, на вопрос «Какие дополнительные виды работ в своей организации Вы выполняете на условиях дополнительной оплаты?» общее количество ответов составляет 2205 единиц, что обнаруживает выполнение участниками анкетирования не одного, а нескольких дополнительных видов работ.

Таким образом, ответы на этот вопрос распределились следующим образом: классное руководство - указали 73,5% (1016 из 1383 учителей);

участник процедур ОГЭ-ЕГЭ - 38,9% (538 из 1383 учителей);
 руководитель методического объединения учителей - 15,5% (215 из 1383 учителей);
 эксперт - 5,5% (77 из 1383 учителей);
 наставник педагогических работников - 5,5% (76 из 1383 учителей);
 наставник обучающихся - 3,5% (49 из 1383 учителей);
 администратор сетевого сообщества - 2,7% (38 из 1383 учителей);
 руководитель профессионального педагогического сообщества (клуба, ассоциации, школы, др.) - 2,4% (33 из 1383 учителей);

Участники анкетирования Липецкой области распределены:

по возрасту респондентов:

до 25 лет - 48 (3,5%);
 от 25 до 30 лет - 99 (7,2%);
 от 30 до 40 - 208 (15,0%);
 от 40 до 50 лет - 439 (31,7%);
 от 50 до 60 - 472 (34,1%);
 старше 60 - 117 (8,5%).

по наличию квалификационной категории:

высшую - 676 учителя (48,9%);
 первую - 507 (36,7 %);
 без квалификационной категории - 200 (14,4%).

по выполняемой педагогической нагрузке:

работают менее 9 часов – 35 учителей (2,5%);
 от 9 до 17 часов – 159 учителей (11,7%);
 от 18 до 26 часов – 714 учителей (51,6%);
 от 27 до 35 часов – 404 учителей (29,3%);
 свыше 36 часов – 71 учителей (5,1%).

Анализ условий работы опрошенных с обучающимися ОВЗ

56,0% (774 из 1383 учителей) учителей ответили, что обучающиеся с ОВЗ в классе (группе) отсутствуют;
 27,2% (376 из 1383 учителей) не больше одного в каждом классе (группе);
 10,6 (147 из 1383 учителей) не больше двух в каждом классе (группе);
 86 учителей (6,2%) отметили, что работают в классах, в которых в каждом классе более двух детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Таким образом, 44% учителей работают в условиях наличия в классе (группе) обучающихся с ОВЗ, а 6,2% (86 из 1383 учителей) из них работают в классе (группе) в которых больше двух обучающихся с ОВЗ.

Распределение ответов по источнику финансирования обучения по дополнительным профессиональным программам показывает, что:

53,8 (752 из 1383 учителей) опрошенных указали прохождение обучения по ДПП на бюджетные средства, целенаправленно выделяемые на повышение квалификации педагогических работников (один раз в три года);

21,3% (295 из 1383 учителей) прошли бесплатное обучение;

5,3 % (73 из 1383 учителей) указали прохождение обучения на внебюджетные или иные средства организации, в которой работают;

18,3% (253 из 1383 учителей) - указали свои личные средства;

1,3% (10 из 1383 учителей) опрошенных указали ответ «затрудняюсь ответить».

Отметим объем (продолжительность) дополнительных профессиональных программ (ДПП) обучения:

от 16 до 35 часов - прошли 108 учителей (7,8%);

от 36 до 71 часов - 634 учителей (45,8%);

от 72 до 107 часов - 459 учителей (33,2%);

от 108 до 143 часов - 72 учителей (5,2%);

от 144 до 250 часов - 99 учителей (7,2%);

иное 0,8 % - 11 учителей.

Указаны следующие формы обучения по ДПП:

очное обучение с отрывом от работы - 16,7% (261 из 1383 учителей);

очное обучение без отрыва от работы (в вечернее время, каникулярное, в методические дни и прочее) - 16,7,0% (201 из 1383 учителей);

очное обучение с отрывом от работы с прохождением части курса в дистанционном формате – 13% (203 из 1383 учителей);

дистанционная форма обучения - 57,1 % (893 из 1383 учителей);

очно-заочные, заочные и иные – 5 (1%);

стажировка – 0,4% (6 из 1383 учителей).

826 учителей (59,7%) отметили, что при освоении ДПП проходили различные диагностики по оценке их профессиональных дефицитов; 340 учителя (24,6%) отметили, что не проходили такой диагностики; 217 (15,7%) - затруднились ответить.

На вопрос об участии в 2022 году в мероприятиях по непрерывному повышению профессионального мастерства (неформального образования) ответы распределились следующим образом:

в выездных мероприятиях участвовали - 59,7% опрошенных (825 из 1383 учителей);

онлайн-семинарах - 84,7% (1171 из 1383 учителей);

образовательных конференциях - 72,25 % (998 из 1383 учителей);

корпоративном обучении (серия обучающихся семинаров) на базе своей общеобразовательной организации - 41,5% (574 из 1383 учителей);

в сетевом объединении учителей, созданном с целью содействия их профессиональному развитию – 61,7% (853 из 1383 учителей);

целенаправленном чтении профессиональной литературы как форма самообразования – 85,3% (1180 из 1383 учителей).

Анкетирование выявило мнение опрошенных о количестве личного времени, расходуемое на посещение мероприятий НППМ (неформального образования):

до 3 часов - 49, 2% (681 из 1383 учителей);

от 4 до 6 часов - 18,4% (255 из 1383 учителей);

от 7 до 9 часов - 2,5 % (35 из 1383 учителей);

свыше 9 часов - 1,9% (26 из 1383 учителей);

затрудились ответить 27,9 % (386 из 1383 учителей).

Необходимость участия в указанных мероприятиях по мнению опрошенных определяли:

органы управления образованием - 11,5% (159 из 1383 учителей);

руководство образовательной организации - 67,5% (933 из 1383 учителей);

личная инициатива - 21,0% (291 из 1383 учителей).

Осуществление оплаты личными средствами за свое участие в мероприятиях НППМ (неформального образования) подтвердили 16,8% опрошенных (232 из 1383 учителей).

По итогам анкетирования выявились применяемые по месту работы учителей формы мотивации к участию в мероприятиях НППМ (неформального образования):

материальное поощрение - 18,5% (256 из 1383 учителей);

моральное поощрение - 68,3% (944 из 1383 учителей);

принудительный порядок – 16,3% (226 из 1383 учителей).

Оценивая влияние перечисленных мероприятий НППМ (неформального образования) на повышение результативности своей педагогической деятельности, 53,5% опрошенных выбрали ответ «скорее да», а 7,5 % - ответили «нет» + «скорее нет».

Сравнивая оценку форм повышения профессионального уровня по степени их влияния на результативность педагогической деятельности опрошенных следует отметить, равноценные значения.

Так, оценку «значительное влияние» получило:

45,7% (632 из 1383 учителей) - обучение на курсах повышения квалификации;

42, 2% (584 из 1383 учителей) - мероприятия НППМ (неформального образования);

36, 3% (502 из 1383 учителей) - корпоративное обучение в своей общеобразовательной организации;

45,3% (626 из 1383 учителей) - самообразование.

Оценка «наибольшее положительное влияние» получило:

23,0% (318 из 1383 учителей) - обучение на курсах повышения квалификации;
 23,4% (323 из 1383 учителей) - мероприятия НППМ (неформального образования);

17,5% (242 из 1383 учителей) - корпоративное обучение в своей общеобразовательной организации

34,6% (479 из 1383 учителей) - самообразование.

Исходя из этого, по итогам мониторинга рабочая группа аппарата Профсоюза обращает внимание на следующие выводы, требующие внимания Организации.

В мероприятиях по непрерывному повышению профессионального мастерства (неформального образования), включающих выездные мероприятия; онлайн-семинары; образовательные конференции; корпоративное обучение (серия обучающихся семинаров на базе своей общеобразовательной организации); сетевое объединение учителей, принимали участие более половины опрошенных.

59,7%) учителей отметили, что при освоении ДПП проходили различные диагностики по оценке их профессиональных дефицитов. При этом отметим, что на законодательном уровне не закреплена норма о необходимости прохождения учителями процедур оценки профессиональных дефицитов. Такие диагностические процедуры могут быть только частью дополнительных профессиональных образовательных программ (быть частью учебного плана обучения). Никаких форм диагностики профессиональных дефицитов, предваряющих освоение дополнительных профессиональных программ, т.е. служащих формой отбора или допуска учителей к освоению таких программ, быть не может.

Выявлена тенденция превалирования дистанционного формата освоения дополнительных профессиональных программ – 57,1 % учителей отметили, что осваивали ДПП с использованием дистанционных технологий обучения, дополнительно к этому, около 13% учителей осваивали в дистанционном формате часть программы. Такая тенденция нарушает право учителей по использованию им социальных гарантий при реализации права на дополнительное профессиональное образование. Рабочая группа исходит из того, что гарантированные государством (один раз в три года) формы очного (с отрывом от работы) обучения по дополнительным профессиональным программам служат, в том числе формой профилактики профессионального выгорания учителей (и других педагогических работников).

Указаны следующие формы обучения по ДПП:

очное обучение с отрывом от работы - 16,7% (261 из 1383 учителей);

очное обучение без отрыва от работы (в вечернее время, каникулярное, в методические дни и прочее) - 16,7,0% (201 из 1383 учителей);

очное обучение с отрывом от работы с прохождением части курса в дистанционном формате – 13% (203 из 1383 учителей);

дистанционная форма обучения - 57,1 % (893 из 1383 учителей);
очно-заочные, заочные и иные – 5 (1%);
стажировка – 0,4% (6 из 1383 учителей).

Поддерживается качественный объем дополнительных профессиональных программ (не менее 36 часов), который освоили 78% учителей, при этом преобладают программы от 36 до 71 часов - 45,8% учителей, а от 72 до 107 часов 33,2%. Более 7,8% учителей прошли обучение по программе объемом менее 36 часов, что актуализирует вопрос о необходимости повышения качества программ ПК.

Выявлено, что 16,8% опрошенных учителей оплатили своё обучение из личных средств. Это может быть следствием увеличения количества осваиваемых программ (по 2-3 в год), в части отсутствия у образовательных организаций дополнительных финансовых ресурсов для удовлетворения образовательных запросов учителей.

Подтверждена тенденция «старения» педагогических кадров региона – более 42,6% учителей в возрасте старше 50 лет - и тенденция интенсификации педагогического труда – свыше 34,4% учителей выполняют более 1,5 ставки, из них 5,1 % работают на 2 и более ставки, в тоже время 51,6% учителей работают от 18 до 26 часов. Сохраняются условия профессионального выгорания педагогических кадров, что требует принятия дополнительных мер выборными органами территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Выводы и рекомендации рабочей группы аппарата Профсоюза рекомендаций по повышению роли и эффективности участия региональной организации Профсоюза в обеспечении права на получение дополнительного профессионального образования, установленного для всех педагогических работников по профилю деятельности не реже, чем один раз в три года, закрепленного в ФЗ-273 «Об образовании» и непрерывного профессионального развития педагогических работников в условиях формирующейся региональной системы их научно-методического сопровождения

По итогам изучения практики работы Липецкой областной организации Профсоюза по проведению мониторинга и анализа условий обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников в рамках формирующейся РС НМС рабочая группа аппарата Профсоюза пришла к следующему заключению.

1. Липецкая областная организация Профсоюза:

1.1. Успешно содействовала сохранению прав педагогических работников на получение ими дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, установленного ФЗ-

273 «Об образовании» (п. 2, ч. 5, ст. 47), участвуя в реализации плана мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников Липецкой области на 2015-2020 годы (утв. приказом управления образования и науки Липецкой области от 18.08.2015 № 946), мероприятиях государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» в 2020 году, сформированной во исполнение целей создания национальной системы учительского роста (поручение Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации от 23.12.2015 г.), национальной системы профессионального роста педагогических работников (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»), федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» и преодолению возникающих в процессе формирования новых структур непрерывного развития профессионального мастерства педагогов рисков по обеспечению права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование раз в три года.

Вопросы, связанные с условиями обеспечения периодического повышения квалификации и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников ежегодно рассматриваются на заседаниях областной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при подведении итогов выполнения областного отраслевого соглашения между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также в рамках ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства (ежегодно специалисты обкома участвуют в совместных проверках, в том числе и по вопросам соблюдения прав работников на дополнительное профессиональное образование).

1.2. Обеспечивает эффективное взаимодействие с социальными партнерами в части формирования региональной специфики в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров через представительство и членство ЛОО в Общественной палате Липецкой области, Совете ректоров региона, Региональном штабе ОНФ «За Россию» по вопросам образования и социальной сферы, в областной трёхсторонней комиссии в составе рабочей группы «по согласованию проектов нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений», аттестационной комиссии для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в составе Коллегии управления образования и науки

Липецкой области, в управляющем Совете ГАУДПО ЛО «Институт развития образования».

1.3. Обеспечивает непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников Липецкой области посредством самостоятельной организации и проведения обучающих мероприятий педагогических мастерских и на образовательных площадках Слета молодых педагогов, «Профсоюзный триатлон», «Воспитательное событие. Траектория успеха», проведения образовательных мероприятий, участия в обучающих федеральных мероприятиях и проектах Общероссийского Профсоюза образования («Эмоциональное выгорание и стрессоустойчивость. Управление конфликтами. Толерантность к неопределенности»).

2. Проведенный Липецкой областной организацией Профсоюза в полном объеме в соответствии с направленными методическими материалами мониторинг позволяет определить задачи для обеспечения профессиональных интересов и трудовых прав педагогов в непрерывном развитии профессионального мастерства в рамках федеральной и региональной систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

3. Результаты мониторинга способствуют определению степени участия и действий Липецкой областной организации Профсоюза на среднесрочную перспективу для содействия непрерывному развитию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных региональных особенностей системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

наличия педагогического кластера, который интегрирован в инфраструктуру региональной системы дополнительного профессионального образования, при этом имеет все возможности быть интегрированным в региональную систему научно-методического сопровождения в целях обеспечения непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

осуществления формирования региональной системы научно-методического сопровождения в Липецкой области на основе развития собственного опыта в отсутствие сформированной на федеральном уровне правовой базы механизмов достижения целей непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

включения в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области субъектов научно-методической деятельности, включая педагогический кластер, которые способны осуществлять непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

отсутствия проблемы с финансированием дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников;

необходимости дальнейшего совершенствования условий функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе в части применения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, тьюторского сопровождения, стажировок;

неопределенности правового статуса и условий деятельности регионального методического актива, необеспеченности правовых условий для методической работы учителей, включенных в региональный методический актив;

незавершенности процесса формирования координационных связей между субъектами научно-методической деятельности внутри региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в части правового обеспечения процесса непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

потребности в интеграции методических служб в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и определения механизмов управления организацией методической работы муниципальными методическими службами.

Рабочая группа, отмечая отсутствие факторов, снижающих созданный ранее уровень содействия Липецкой областной организацией в обеспечении права на получение дополнительного профессионального образования, установленного в ФЗ-273 «Об образовании» в целях достижения соответствующего уровня содействия непрерывному развитию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров предлагает:

1. Во взаимодействии с социальными партнерами, руководителями образовательных организаций, заинтересованными субъектами научно-методической деятельности содействовать определению:

- правового статуса и условий деятельности регионального методического актива, определению правовых условий для методической работы учителей, включенных в региональный методический актив;

- правовых условий использования субъектами научно-методической деятельности региональной систем научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, тьюторского сопровождения, стажировок;

2. Продолжить участие в доработке механизма функционирования персонифицированной модели непрерывного развития профессионального мастерства, включая повышение квалификации/переподготовки;

3. Принять меры и провести мероприятия, необходимые для повышения уровня информированности членов Профсоюза о роли первичных и территориальных организаций Профсоюза по вопросам содействия непрерывному развитию профессионального мастерства, в том числе повышению квалификации/переподготовки педагогических и управленческих кадров, включая роль работодателей.

4. Продолжить использование новых форм работы по выявлению и изучению мер, направленных на закрепление ответственности региональных, муниципальных структур, непосредственно осуществляющих методическое сопровождение, за качество получаемого педагогическими работниками дополнительного профессионального образования и обеспечение их непрерывного повышения профессионального мастерства.