



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«КРАСНОГВАРДЕЙСКИЙ РАЙОН»
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

«22» июля 2021 г.

№ 668/ ОД

Об утверждении муниципальной модели повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников

В целях удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей и профессионального развития педагогических работников организаций, осуществляющим образовательную деятельность, обеспечения профессионального роста в процессе непрерывного образования педагогических работников **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемую муниципальную модель повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников.
2. Определить отдел общего и дополнительного образования МКУ «Центр сопровождения образовательной деятельности» оператором по реализации муниципальной модели повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников.
3. Рекомендовать руководителям образовательных организаций организовать деятельность по повышению квалификации и профессионального мастерства педагогических работников с учетом муниципальной модели повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников в образовательных организациях Красногвардейского района.
4. Контроль за выполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

**Заместитель начальника управления –
начальник организационно-контрольного отдела
управления образования администрации района**

Е.Н. Ульяненко

Муниципальная модель повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников

1. Общие положения.

Муниципальная модель повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических и руководящих кадров системы образования (далее - модель) направлена на обеспечение возможности для выстраивания персональной траектории профессионального развития, вертикальной и горизонтальной карьеры, определения способов и форм профессионального роста в процессе непрерывного образования педагогических и руководящих работников с учетом анализа их потребностей в освоении профессиональных компетенций.

2. Цели и задачи.

2.1. Целями модели являются:

- обеспечение готовности работников региональной системы образования к реализации задач государственной и региональной образовательной политики путем создания условий для непрерывного развития и повышения квалификации, определяющих опережающую вооруженность современными средствами педагогической и управленческой деятельности;
- стимулирование педагогов к повышению качества профессиональной деятельности и к личностно-профессиональному росту, расширению спектра профессиональных позиций и ролей.

2.2. Задачи модели:

- обеспечение для каждого работника доступности качественного дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с учетом профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей;
- создание условий для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий;
- обеспечение единых принципов организации и планирования повышения квалификации педагогических работников;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций и поддержка развития «горизонтального обучения» среди руководящих и педагогических работников, в том числе на основе обмена опытом;
- обеспечение опережающего обучения новым образовательным технологиям;
- внедрение различных форматов электронного образования, в том числе по повышению квалификации.

3. Основные принципы модели.

3.1. Принципы разработки содержания и технологий:

- учет и удовлетворение образовательных запросов;
- построение индивидуальной образовательной траектории каждого слушателя по программам дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) на основе результатов диагностики и выявления профессионального профиля;
- психологический комфорт в организации ДПО;
- рефлексия и взаимообогащение в процессе ДПО;
- развитие наставничества и консультирования;
- моделирование в ДПО реальных ситуаций;
- совмещение работы и ДПО путем выбора гибких форм организации процесса обучения;
- система оценки на основе анализа профессионального профиля и приращений.

3.2. Принципы управления целевой моделью выстроены в соответствии с требованиями к механизмам и формам профессионального роста педагогов.

3.3. Принципы создания условий для деятельности субъектов модели:

- инициативного действия педагогов на основе мотивации реализации «напряженных возможностей» путем создания образовательной среды, насыщенной возможностями для самореализации и ресурсами саморазвития;
- инновационности пространства профессионального роста педагогических работников;
- включенности в процессы ДПО инновационной инфраструктуры;
- коммуникативно-коммуникационного информационного сопровождения взаимодействия субъектов модели;
- управления знаниями.

3.4. Принципы управления профессиональным развитием педагогических работников:

- расширения профессиональных ролей и поведенческого репертуара;
- командного обучения;
- принцип управления талантами.

4. Стимулирование руководящих и педагогических работников в рамках модели.

Стимулирование руководящих и педагогических работников реализуется через комплекс мероприятий, обеспечивающих внутреннюю мотивацию и самоопределение педагогических работников:

- конкурсов грантов, стипендий, сертификатов на прохождение стажировок;
- модернизация форматов и критериев системы профессиональных конкурсов педагогических работников.

5. Система мониторинга качества руководящих и педагогических работников в рамках модели

5.1. Муниципальная система мониторинга качества, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических работников включает шесть компонентов завершенного управленческого цикла:

- 1) цели;
- 2) показатели, методы сбора информации;

- 3) мониторинг;
- 4) анализ и адресные рекомендации;
- 5) меры и управленческие решения;
- 6) анализ эффективности принятых мер

5.2. Достижение целей в системе мониторинга качества определяется на основе проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогов, аттестации педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности; стимулирования профессионального роста педагогов; вовлечения педагогов в экспертную деятельность, внешней экспертизы программ дополнительного профессионального образования, осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, реализации иных программ дополнительного профессионального образования, разработанных с учётом потребности Красногвардейского района, профилактики профессионального выгорания педагогов, по построению индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов. Цикличность проведения мониторинговых процедур – не реже одного раза в год.

6. Направления деятельности по поддержке педагогов, демонстрирующих инновационное поведение:

- выявление педагогов-носителей инновационного поведения;
- продвижение носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;
- разработка индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов, демонстрирующих инновационное поведение;
- организация практико-ориентированных курсов повышения квалификации, дающих возможность разработать авторский педагогический проект;
- включение педагогов в конкурсное движение, инновационную деятельность, проектные команды муниципального, регионального уровня.

7. Повышение престижа профессии педагога в профессиональной среде и в обществе

Направления деятельности:

- разработка и реализация эффективной системы профессиональной ориентации школьников на педагогические профессии, поддержки профессионального самоопределения будущих педагогов, сопровождения молодого специалиста;
- развитие системы социальных мер поддержки педагогов в субъектах Российской Федерации, в том числе конкурсного движения как инструментов повышения социального статуса педагога для разных категорий педагогических работников;
- разработка и реализация моделей повышения престижа педагогической профессии на муниципальном, региональном и федеральном уровнях, мониторинг и распространение лучших практик повышения престижа педагогической профессии;
- формирование позитивного социального имиджа педагога в обществе;
- информационное сопровождение мероприятий, направленных на повышение социального статуса педагога и престижа педагогической профессии;

- разработка и реализация комплекса мероприятий социальной рекламы, направленной на повышение социального статуса педагога;
- разработка и реализация мер по стимулированию существующих и созданию новых радио и телевизионных проектов, а также серии публикаций в печатных и интернет-СМИ об успешной профессиональной деятельности педагога, разработка и реализация издательской и кинопродукции об успешной профессиональной деятельности педагога и др.;
- мотивирование педагогов к созданию персонального бренда педагога, активного позиционирования своей педагогической и иной социально значимой и творческой деятельности;
- создание и трансляция деятельности различных детско-взрослых сообществ, участниками которых являются социальные партнеры системы образования, в том числе родители (законные представители) обучающихся.

8. Показатели результативности профессионального роста педагогических работников

8.1 В целях мониторинга процесса внедрения модели профессионального роста педагогических работников и оценки эффективности ее влияния на состояние педагогического корпуса страны (региона, муниципалитета, образовательной организации) предлагается использовать следующую систему критериев: качество условий профессионального развития педагогических работников, качество профессиональной деятельности педагогических работников, уровень профессиональной квалификации и владения профессиональными компетенциями.

8.2 Критерий «Качество условий профессионального развития педагогических работников»

Показатели:

- 1) на уровне образовательной организации:
 - наличие методических структур, обеспечивающих методическую поддержку педагогических работников;
 - наличие информационно-библиотечных центров с открытым доступом к научно-методическим ресурсам;
 - наличие системы адресной поддержки педагогических работников на основе выявления профессиональных затруднений, самоанализа результатов деятельности;
 - уровень развития корпоративного обучения в организации;
 - наличие эффективных форм методической работы;
 - наличие активных форм профессионального взаимодействия;
 - наличие системы подготовки к профессиональным конкурсам;
 - наличие системы работы с молодыми специалистами/системы наставничества;
 - продуктивность условий профессионального роста
 - доля педагогических работников образовательной организации, зарегистрировавшихся на федеральном портале Национальной системы профессионального роста педагогических работников, создавших цифровой профиль.
- 2) на муниципальном уровне:
 - наличие методических структур, обеспечивающих методическую поддержку педагогическим работникам на муниципальном уровне;
 - ресурсное обеспечение деятельности муниципальной методической службы;

- осуществление тьюторства (кураторства) педагогических работников, включенных в инновационную инфраструктуру;
- наличие эффективных форм методической работы;
- наличие активных форм профессионального взаимодействия;
- наличие системы поддержки и сопровождения разных категорий педагогических работников;
- продуктивность условий профессионального роста.

Методы и инструменты оценки: данные мониторинга, данные официальной статистики, аналитические материалы Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, обобщенная выгрузка данных цифровых профилей педагогических работников на федеральном портале Национальной системы профессионального роста педагогических работников.

8.3. Критерий «Качество профессиональной деятельности педагогических работников».

Показатели:

- наличие инновационных образовательных продуктов, получивших положительное экспертное заключение в педагогическом сообществе;
- включенность педагогического работника в инновационную деятельность и в деятельность профессиональных сообществ;
- позитивная динамика результатов образовательных достижений обучающихся.

Методы и инструменты оценки: данные мониторинга, данные официальной статистики.

8.4. Критерий «Уровень профессиональной квалификации и владения профессиональными компетенциями».

Показатели:

- наличие квалификационной категории у педагогического работника (соответствие занимаемой должности, первая квалификационная категория, высшая квалификационная категория);
- наличие нового статуса педагогического работника (педагог-методист, педагог-наставник);
- результаты добровольной независимой оценки профессиональных квалификаций педагогических кадров (сертификации) на базе центра оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, направленной на установление уровня владения предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными компетенциями.

Методы и инструменты оценки: данные мониторинга, данные официальной статистики, аналитические материалы центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов.

Для проведения независимой оценки профессиональной деятельности педагога необходима дополнительная разработка порядка проведения и критериев этих процедур с учетом содержания трудовых функций педагога на различных этапах его горизонтальной карьеры.