

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

10 октября 2019 г.

№ 1419

Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области

В целях обеспечения реализации мероприятий, проводимых в рамках утвержденного паспорта региональной приоритетной программы «Образование» и паспорта регионального проекта «Учитель будущего» в период с 2019 по 2024 гг. (протокол № 7 от 11.12.2018 заседания президиума координационного совета по проектному управлению в органах исполнительной власти Тульской области), а также на основании соглашения о реализации регионального проекта «Учитель будущего» на территории Тульской области № 073-2019_У50071-1 от 07.02.2019 п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить концепцию непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области по модели I-SMART Skills (далее – Концепция) (приложение).

2. Руководителям государственных образовательных организаций Тульской области, подведомственных министерству образования Тульской области, обеспечить реализацию Концепции.

3. Якуниной Инне Евгеньевне, ректору ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», подготовить проект соглашения о сотрудничестве сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и организовать работу по заключению соглашения в срок до 15.11.2019.

4. Честных Анне Сергеевне, руководителю МКУ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников города Тулы» (по согласованию), Лаухиной Татьяне Сергеевне, руководителю МКУ «Центр непрерывного повышения профессионального

мастерства педагогических работников (методический центр)» (по согласованию), Дедук Людмиле Вячеславовне, руководителю МКУ ДПО МО Плавский район «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (по согласованию), подготовить проект договора о сотрудничестве и организовать работу по заключению договоров внутри кластера в соответствии с Концепцией в срок до 01.09.2020.

5. Органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, рекомендовать обеспечить реализацию Концепции и организовать работу по подписанию договоров о сотрудничестве с центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с утвержденными в Концепции кластерами.

6. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя министра – директора департамента образования министерства образования Тульской области Пчелину Елену Юрьевну.

**Министр образования
Тульской области**



А.А. Шевелева



КОНЦЕПЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ ПО МОДЕЛИ I-SMART SKILLS

1. Общие положения

В концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области по модели I-SMART Skills (далее – Концепция) определяются цель, задачи, механизмы и ожидаемые результаты реализации Концепции.

Концепция разработана в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», национальным проектом «Образование», утвержденным протоколом от 24.12.2018 № 16 президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, государственной программой Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642, государственной программой Тульской области «Развитие образования Тульской области», соглашения о реализации регионального проекта «Учитель будущего» на территории Тульской области № 073-2019_У50071-1 от 07.02.2019.

Создание условий для непрерывного профессионального развития педагогических работников и эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках функционирования национальной системы профессионального роста педагогических работников – одна из приоритетных задач регионального проекта «Учитель будущего» региональной приоритетной программы «Образование», которую можно

решить через создание и функционирование в регионе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и реализацию Концепции.

Концепция на период до 2024 года представляет собой систему взглядов на содержание, принципы и основные приоритеты региональной политики, направленной на обеспечение совершенствования педагогическими и руководящими работниками системы образования профессиональных компетенций в течение всей жизни, а также постоянного повышения ими своего профессионального уровня и квалификации. Непрерывное профессиональное развитие осуществляется посредством: освоения образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность («формальное образование»); обучения в рамках деятельности профессиональных сообществ, участия в образовательных и иных мероприятиях («неформальное образование»); индивидуальной познавательной деятельности («самообразования»).

Концепция предназначена для участников отношений в сфере непрерывного педагогического образования, в том числе: педагогических работников Тульской области; организаций, осуществляющих образовательную деятельность; работодателей и их объединений; социально ориентированных некоммерческих организаций; органов местного самоуправления.

2. Основные понятия, используемые в Концепции

В Концепции используются следующие термины и определения:

Национальная система учительского роста – система, обеспечивающая возможность карьерного роста педагогических работников соответственно их уровню владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также с учетом мнения выпускников общеобразовательных организаций, включающая внесение

изменений в номенклатуру должностей педагогических работников (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций») в части дополнения ее должностями, основанными на должности «учитель», а также предполагающая ряд мотивационных и конкурсных мероприятий, направленных на развитие профессионального мастерства педагогических работников.

Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования – повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ профессионального, дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, участие в профессиональных ассоциациях, конкурсах), в том числе с использованием дистанционных технологий.

Повышение уровня профессионального мастерства – процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции – совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Формальное образование – обучение по профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, подтверждающееся получением соответствующих документов об образовании.

Неформальное обучение – комплекс образовательных мероприятий (каскадных воркшопов, тренингов, обучающих семинаров, образовательных сессий, стратегических сессий и т.д.), учебно-методических мероприятий (региональных педагогических мастерских, мастер-классов, учебно-методических семинаров и т.д.), научно-методических мероприятий (форумов, фестивалей, научно-практических конференций, педагогических чтений, научно-методических семинаров, круглых столов и т.д.), конкурсов профессионального мастерства, взаимообучения и самообразования.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ) – юридическое лицо либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, осуществляющее непрерывное профессиональное развитие педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, и результатов оценочных процедур, проводимых в рамках добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников.

Профессиональное сообщество – добровольное объединение педагогических работников (методические объединения, клубы, ассоциации и т.д.), реализующее профессиональные инициативы с целью создания условий для профессионального общения, формирующее профессиональную среду.

Региональные стажировочные площадки – государственные образовательные организации, находящиеся в ведении Тульской области, и иные действующие в сфере образования организации, расположенные на

территории Тульской области, а также их объединения, независимо от их организационно-правовой формы, типа, вида, ведомственной принадлежности (при их наличии) (организации-соискатели), по определенным направлениям деятельности, в том числе по реализации дополнительных профессиональных программ.

Региональные инновационные площадки – государственные образовательные организации, находящиеся в ведении Тульской области, и иные действующие в сфере образования организации, расположенные на территории Тульской области, а также их объединения, независимо от их организационно-правовой формы, типа, вида, ведомственной принадлежности (при их наличии) (организации-соискатели), осуществляющие инновационную деятельность и реализующие инновационные проекты (программы), которые имеют существенное значение для обеспечения развития системы образования Тульской области.

Опорные школы – это образовательные организации, расположенные на территории Тульской области, достигшие профессионально значимых педагогических результатов, являющиеся инновационной и (или) стажировочной региональной площадкой, транслирующие инновационный опыт своей работы в рамках непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Кластер – это группа соседствующих муниципальных образований, на базе одного из которых создан центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, действующих в сфере образования и характеризующихся общностью деятельности в создании условий для непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников системы образования.

3. Состояние системы дополнительного профессионального образования в Тульской области

В Тульской области сложилась успешная региональная система постдипломного педагогического образования, позволяющая осуществлять непрерывное профессиональное развитие педагогических работников региона.

Тульская система образования включает в себя 862 образовательные организации, в том числе 229 дошкольные образовательные организации, 473 общеобразовательные организации, 41 организацию среднего профессионального образования, 119 организаций дополнительного образования детей из 26 муниципальных образований. В данных организациях работают 21 310 педагогических работников, в том числе 6169 педагогов дошкольных образовательных организаций, 11 159 педагогических работников общеобразовательных организаций, 1751 педагог организаций среднего профессионального образования, 2231 педагог дополнительного образования.

Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Тульской области «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области» (ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО») (далее – Институт) является ведущим региональным учебно-методическим и научно-методическим центром профессионального развития педагогических работников, реализующим формальное и неформальное обучение. Институт реализует более 140 дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и 25 дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки. Все программы построены по модульному принципу и ориентированы на современные запросы региональной системы образования и самих педагогов, их реализация осуществляется с использованием дистанционных технологий, online-

обучения, в том числе в форме стажировок на базе 28 региональных стажировочных площадках, посредством сетевых форм, также осуществляется индивидуализация обучения на основе выявления профессиональных дефицитов.

Реализуя предусмотренное пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, на базе Института ежегодно более 8000 педагогических и руководящих работников проходят повышение квалификации.

4. Цель и задачи Концепции

Целью Концепции является создание в Тульской области комплекса условий для непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, достижения ими высокого профессионального уровня, способствующих повышению качества регионального образования.

Для достижения цели Концепции предусматривается решение комплекса следующих задач:

1. Создание условий для развития профессиональных компетенций учителей (в рамках макро- и микрообучения) на основе оценки степени сформированности профессиональных компетенций (и (или) оценки профессиональных дефицитов) по модели I-SMART Skills.

2. Разработка и внедрение механизмов мотивации педагогических и руководящих работников образовательных организаций к непрерывному профессиональному росту.

3. Разработка и внедрение механизмов наставничества на всех институциональных уровнях.

4. Обеспечение научно-методического сопровождения непрерывного развития профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

5. Подготовка педагогических и руководящих работников образовательных организаций региона к процедурам аттестации на квалификационную категорию, независимой оценке квалификаций и иным оценочным процедурам.

Ключевой идеей Концепции становится создание в образовательной среде «точек роста» для профессионального и карьерного «лифта» педагогов, занятых в региональной системе образования. Создание центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников призвано обеспечить адекватное реагирование и адаптацию педагогов к изменяющимся условиям на основе сочетания формального и неформального образования.

5. Механизмы реализации Концепции

5.1. Основные принципы и организационные механизмы реализации Концепции

Реализация настоящей Концепции основывается на следующих принципах:

- непрерывность постдипломного педагогического образования;
- персонализация дополнительного профессионального образования, обеспечивающая возможность выбора траектории профессионального развития педагогических работников;
- информатизация образовательного процесса, связанная с широким использованием информационных технологий в системе дополнительного профессионального педагогического образования;

– регламентность, которая обеспечивается электронной системой оценки профессиональных компетенций, планирования и контроля образовательных мероприятий, направленных на развитие компетенций и самообразования в течение всей профессиональной деятельности.

Решение задач Концепции предполагает реализацию следующих основных направлений развития сферы непрерывного постдипломного педагогического образования:

– обеспечение эффективного взаимодействия всех субъектов образовательного процесса: обучающихся, образовательных и научных организаций, работодателей, профессиональных некоммерческих организаций;

– формирование мотивации педагогических и руководящих работников системы образования к самообразованию;

– разработка системы учета образовательной активности педагогических и руководящих работников системы образования с использованием общего объема трудоемкости в академических часах;

– привлечение к реализации образовательных программ, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, образовательных, научных и иных организаций, а также профессиональных некоммерческих организаций;

– развитие и поддержание каналов связи для реализации дистанционных технологий.

Концепция включает в себя модель эффективного обучения: макрообучения (macro learning) и микрообучения (micro learning).

Macro learning – система формального обучения педагогов, включающая обучение по профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, подтверждающееся получением соответствующих документов об образовании.

Micro learning – система неформального обучения педагогов, включающая комплекс образовательных мероприятий (каскадных воркшопов, тренингов, обучающих семинаров, образовательных сессий,

стратегических сессий и т.д.), учебно-методических мероприятий (региональных педагогических мастерских, мастер-классов, учебно-методических семинаров и т.д.), научно-методических мероприятий (форумов, фестивалей, научно-практических конференций, педагогических чтений, научно-методических семинаров, круглых столов и т.д.), конкурсов профессионального мастерства, взаимообучения и самообразования.

В основу реализации Концепции положен кластерный подход. Формирование трех образовательных кластеров позволяет решать отраслевые задачи в рамках непрерывного профессионального развития педагогов, а также способствует распределению «точек роста» по территории региона. Кластеры включает следующие муниципальные образования:

– Кластер № 1: Веневский район, Дубенский район, Заокский район, Щекинский район, Ясногорский район, раб. пос. Новогуровский, г. Алексин, г. Тула;

– Кластер № 2: Арсеньевский район, Белевский район, Каминский район, Одоевский район, Плавский район, Суворовский район, Тепло-Огоревский район, Чернский район, п. Славный;

– Кластер № 3: Богородицкий район, Воловский район, Кимовский район, Киреевский район, Куркинский район, Узловский район, г. Донской, г. Новомосковск, г. Ефремов.

Таким образом, в Тульской области созданы четыре центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (рис .1, 2). На базе Института создан ЦНППМ, который является головным учреждением, отвечающим за формальное образование работников образования региона (организацию и проведение курсов повышения квалификации, стажировок, профессиональной переподготовки) и неформальное образование, а также за координацию деятельности всей сети ЦНППМ (далее – Сеть ЦНППМ).

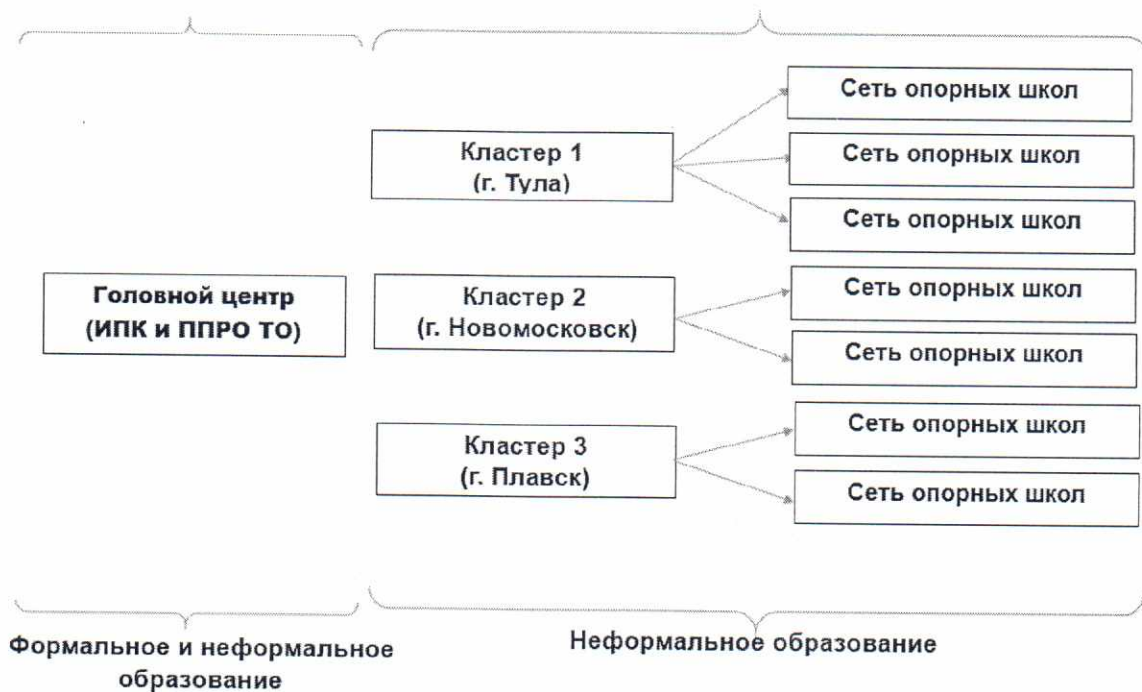


Рис. 1. Кластерная модель сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Тульской области

На базе трех муниципальных учреждений – центров сопровождения деятельности системы образования (г. Тула, г. Новомосковск, г. Плавск) созданы ЦНППМ, отвечающие за неформальное образование педагогических работников региона. Для реализации неформального образования в кластере формируется сеть опорных школ, которые в том числе являются региональными стажировочными и инновационными площадками.

Деятельность ЦНППМ должна быть в первую очередь сконцентрирована:

- на обеспечении условий для профессионального развития педагогических работников Тульской области в рамках формального и неформального образования;
- реализации образовательных программ «эксклюзивного» содержания;
- создании условий для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов;

- организации, сопровождении и развитии программ стажировок, сетевых форм реализации программ, мероприятий с привлечением ресурсов научных, медицинских организаций, организаций культуры, физкультурно-спортивных и иных организаций;
- сопровождении деятельности региональных стажировочных и инновационных площадок;
- развитию и сопровождении деятельности профессиональных педагогических сообществ, в том числе на базе цифровых площадок;
- внедрении моделей «горизонтального обучения», «профессионального наставничества»;
- использовании цифровых технологий при реализации образовательных программ, мероприятий, проектов.

В процессе непрерывного профессионального развития педагог имеет возможность:

- получить дополнительное профессиональное образование;
- актуализировать знания и развить компетенции в области применения передовых образовательных технологий, получить представление о наиболее успешных и перспективных образовательных трендах как в мировой, так и в отечественной педагогической практике;
- выявить степень владения профессиональными компетенциями и оценить возможности их развития;
- разнообразить спектр цифровых навыков для применения их в повседневной профессиональной деятельности;
- получить направление для дальнейшего профессионального развития по индивидуальной образовательной траектории.

Для функционирования Сети ЦНППМ и разделения полномочий подписывается многостороннее соглашение о деятельности между министерством образования Тульской области, Институтом и ЦНППМ. Каждый ЦНППМ, в свою очередь, подписывает многосторонний договор

о деятельности кластера с учредителями образовательных организаций, расположенных на территории кластера.

ЦНППМ в своей деятельности ориентированы на результаты диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и анализ запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями.

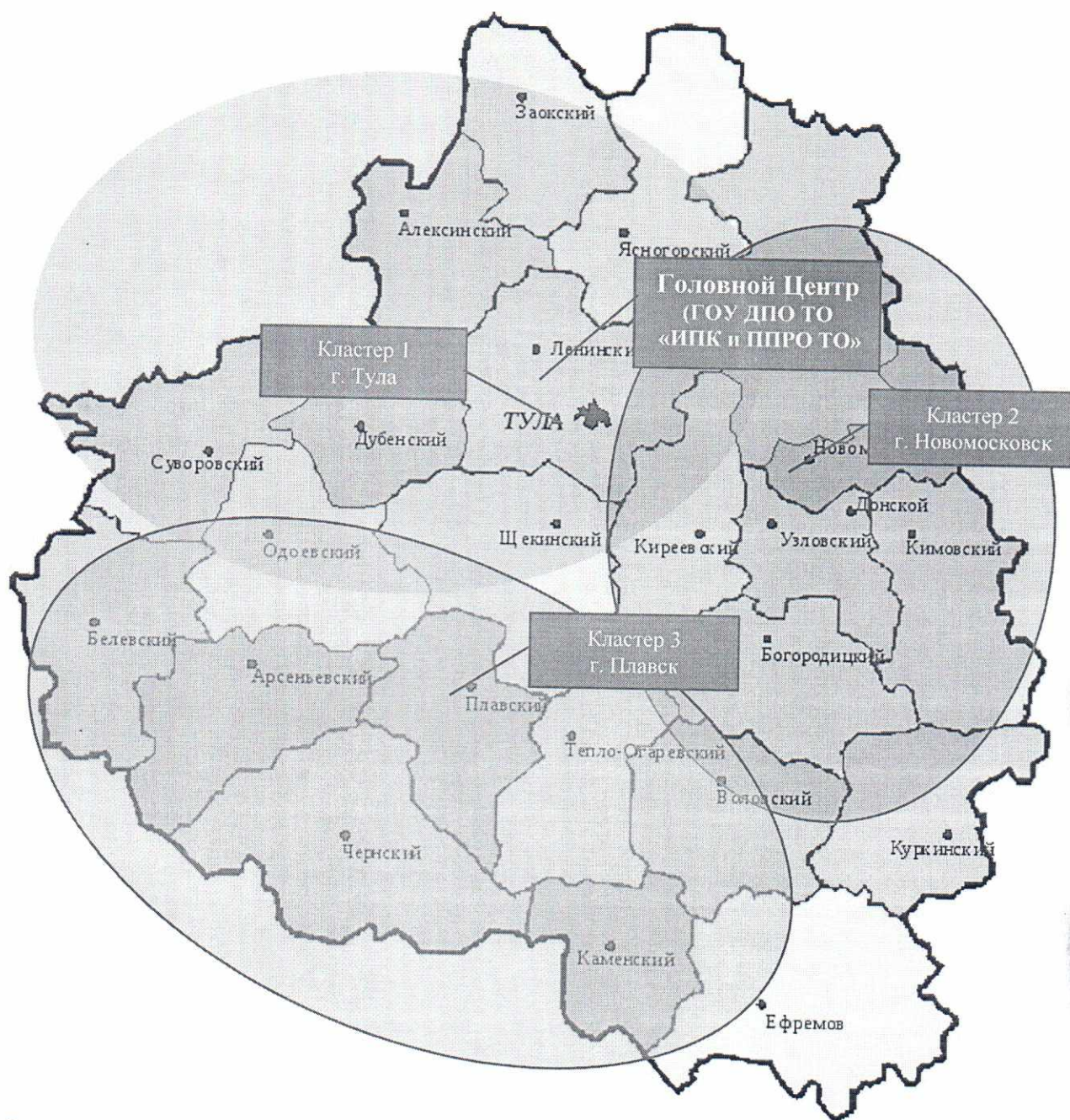


Рис. 2. Схема создания центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе кластерного подхода

5.2. Развитие профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников в рамках реализации Концепции

Профессиональная компетентность педагогического работника или руководителя образовательной организации в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данной профессии (ФГОС СПО, ВО, профессиональными стандартами), может быть представлена как сложная структура, состоящая из взаимосвязанных групп компетентностей: **предметной, психолого-педагогической, методической, коммуникативной, цифровой, рефлексивной** (Я-концепция).

Одной из важнейших составляющих профессиональной компетентности педагога является **предметная компетентность**, представляющая собой интегрированную систему научных знаний, способов деятельности.

Группа **методической компетентности** предполагает сформированность у педагогов умения проводить глубокий системный анализ социально-педагогических условий осуществления педагогической деятельности, проектировать педагогический процесс в соответствии с целеполаганием, осуществлять эффективный отбор современных образовательных технологий, форм, способов, приемов, средств для организации профессиональной деятельности.

Эффективная организация профессиональной деятельности педагога невозможна без **психолого-педагогической компетентности**. Компетенции, входящие в состав данной группы, ориентированы на способность педагога учитывать в педагогической деятельности комплекс возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, создавать условия здоровьесбережения обучающихся, осуществлять воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

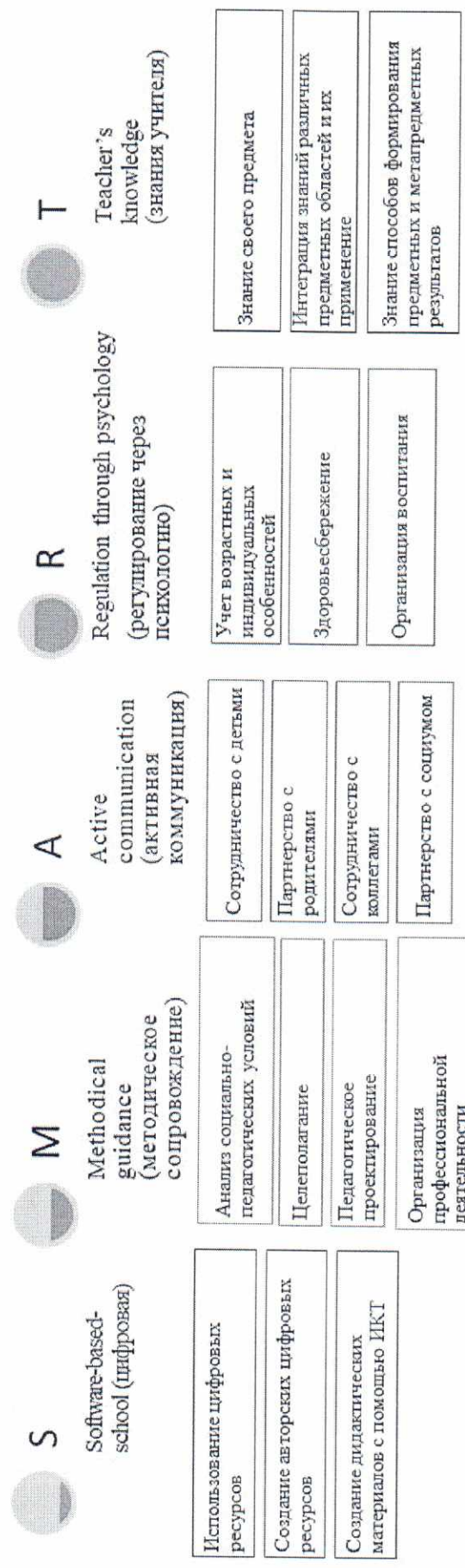
От эффективного взаимодействия, сотрудничества, партнерства педагога с детьми, родителями (законными представителями), коллегами и социумом во многом зависит продуктивное решение профессиональных задач. Данные компетенции составляют группу **коммуникативной компетентности**.

По мере повсеместного создания в образовательных организациях цифровой обучающей среды актуальной становится **цифровая компетентность**, включающая компетенции в области применения персональных компьютеров, навыков грамотного пользования информационно-коммуникационными сетями и технологиями, знаний и опыта при работе с цифровыми программными продуктами, создание собственных цифровых ресурсов, дидактических материалов с помощью ИКТ.

Эффективность непрерывного профессионального развития педагога во многом определяется способностью педагога проводить глубокий анализ собственной деятельности, оценивать степень сформированности у себя профессиональных компетенций, входящих в состав всех перечисленных групп компетентностей, разрабатывать программу саморазвития и умения презентовать свой опыт, транслировать собственные педагогические находки. Данные компетенции входят в состав группы компетентности «**Я-навыки**» или «**Я-концепция**».

Все вышеописанные группы компетентностей и компетенций тесно взаимосвязаны между собой и образуют единую систему, базирующуюся на модели I-SMART Skills, которая может быть использована при диагностике степени сформированности профессиональных компетенций (рис. 3-10).

SMART-skills учителя



I-skills

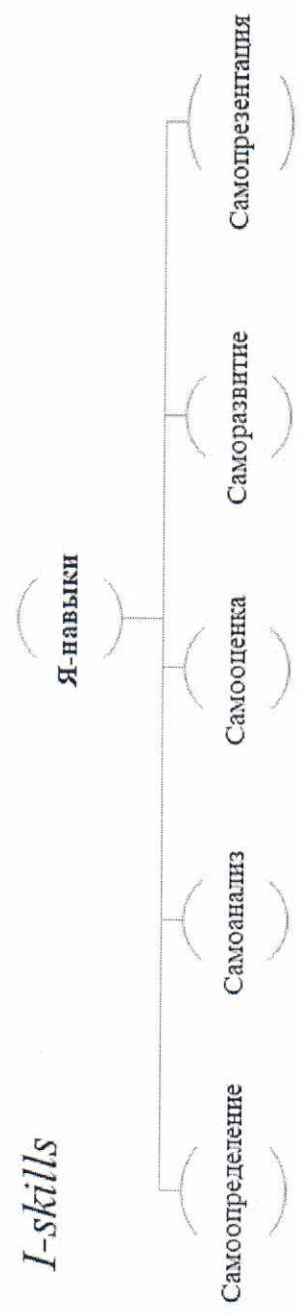


Рис. 3. Система профессиональных компетенций педагога по модели I-SMART Skills

SMART-skills руководителя образовательной организации

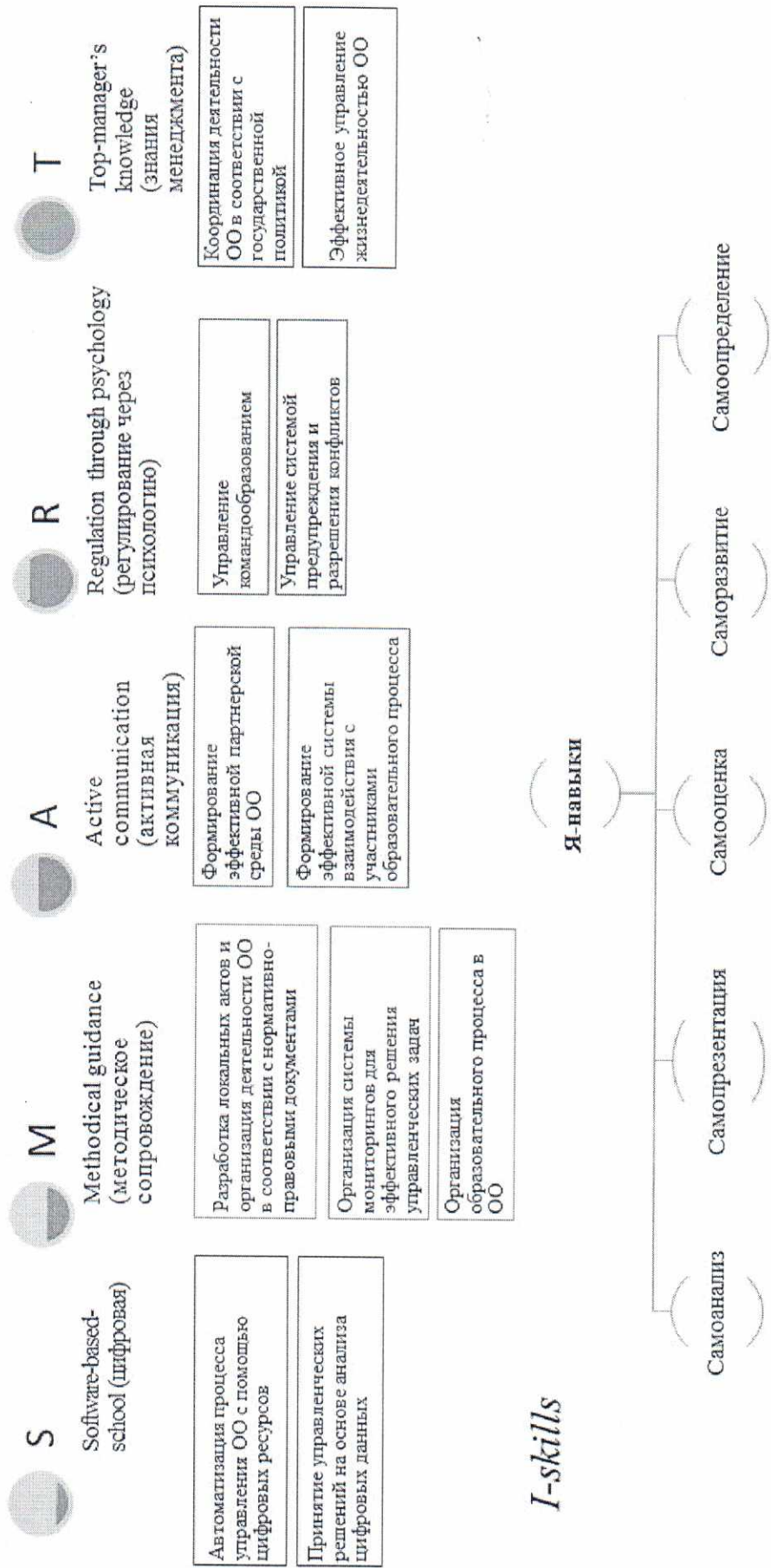
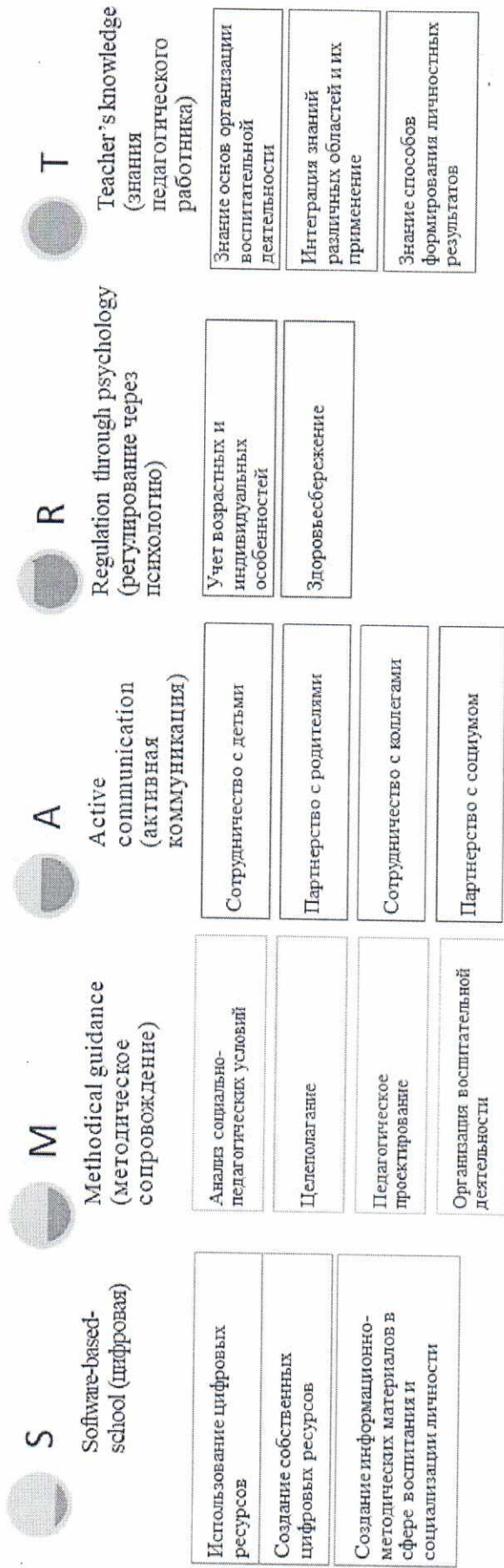


Рис. 4. Система профессиональных компетенций руководителя образовательной организации по модели I-SMART Skills

SMART-skills специалиста в сфере воспитания



I-skills

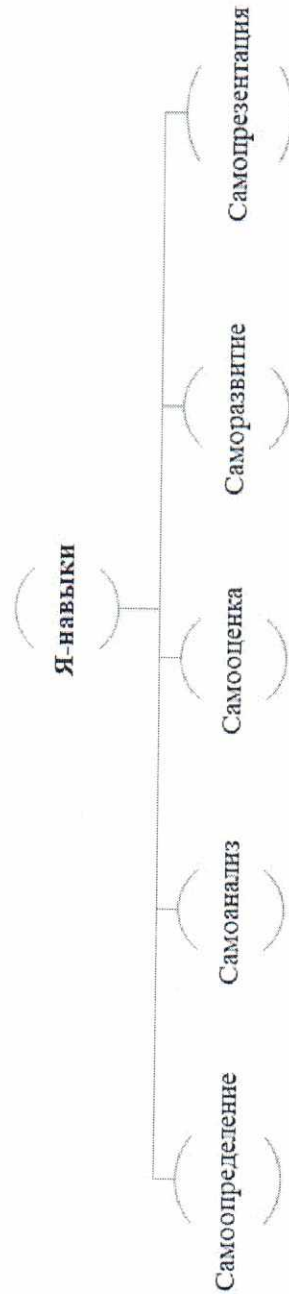
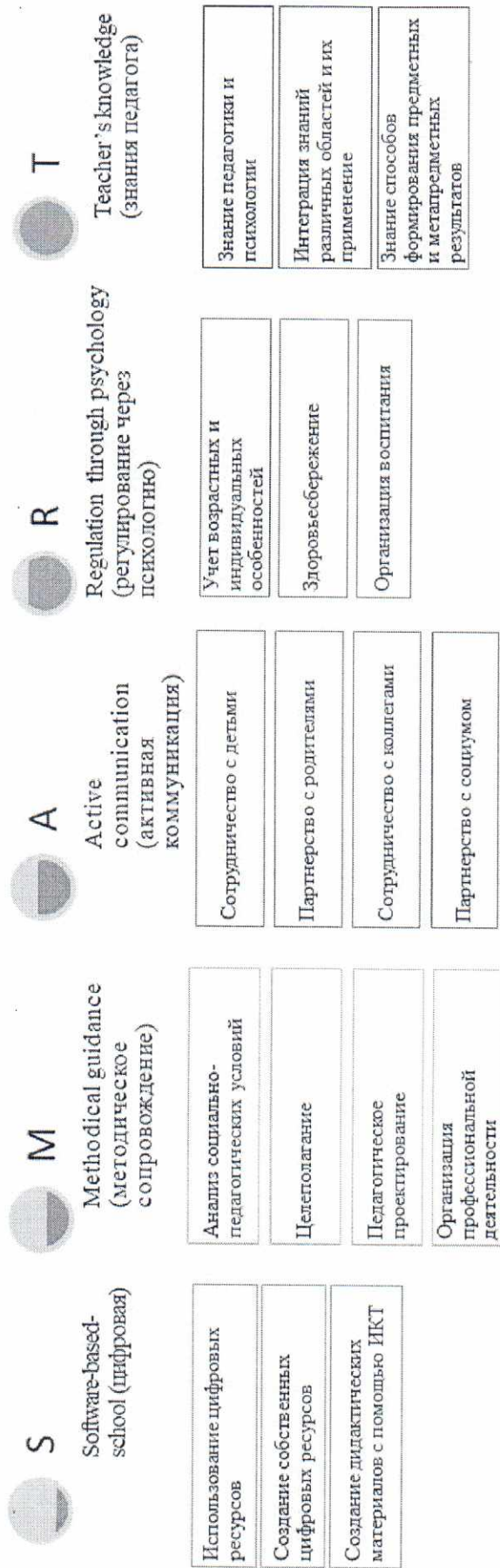


Рис. 5. Система профессиональных компетенций специалиста в сфере воспитания по модели I-SMART Skills

SMART-skills педагога дополнительного образования детей и взрослых



I-skills

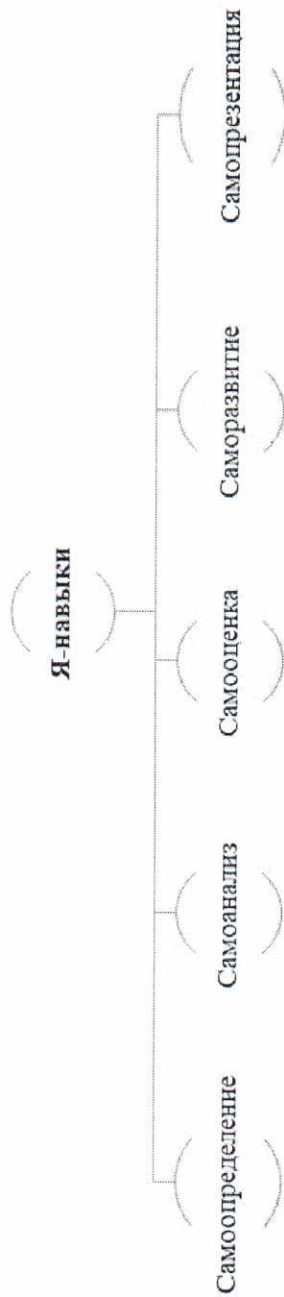
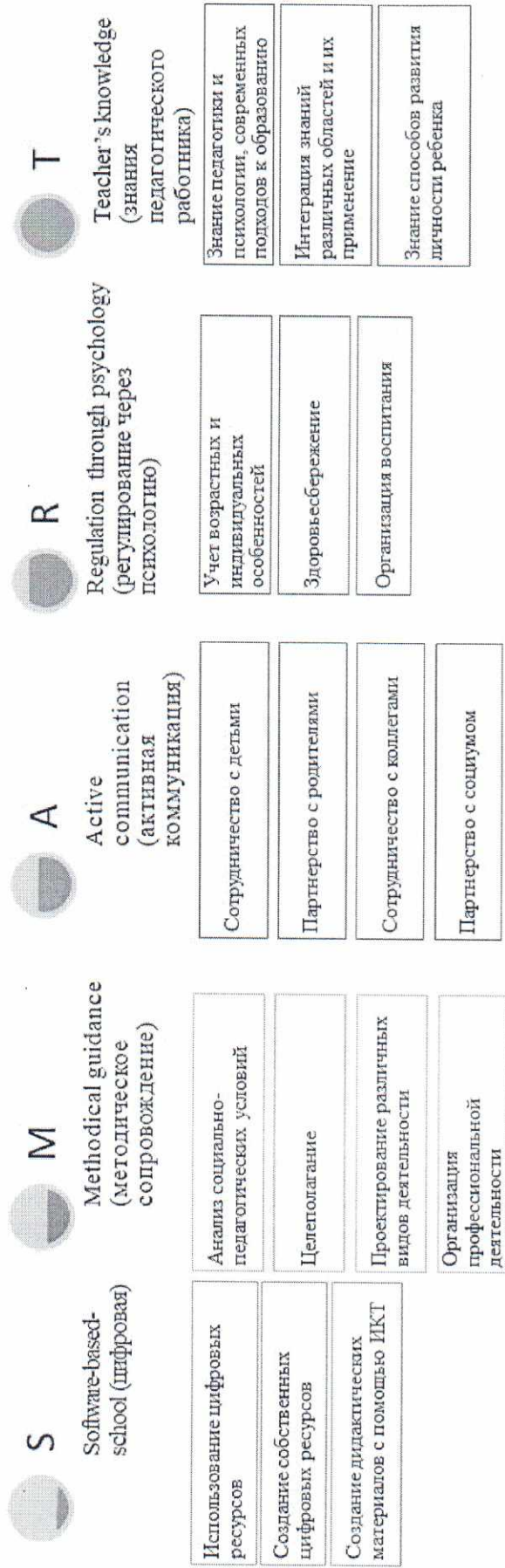


Рис. 6. Система профессиональных компетенций педагога дополнительного образования детей и взрослых по модели I-SMART Skills

SMART-skills воспитателя ДОУ



I-skills

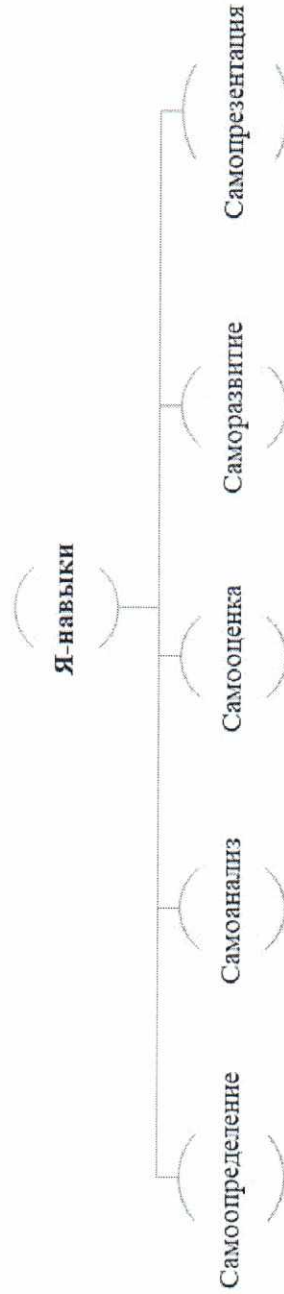
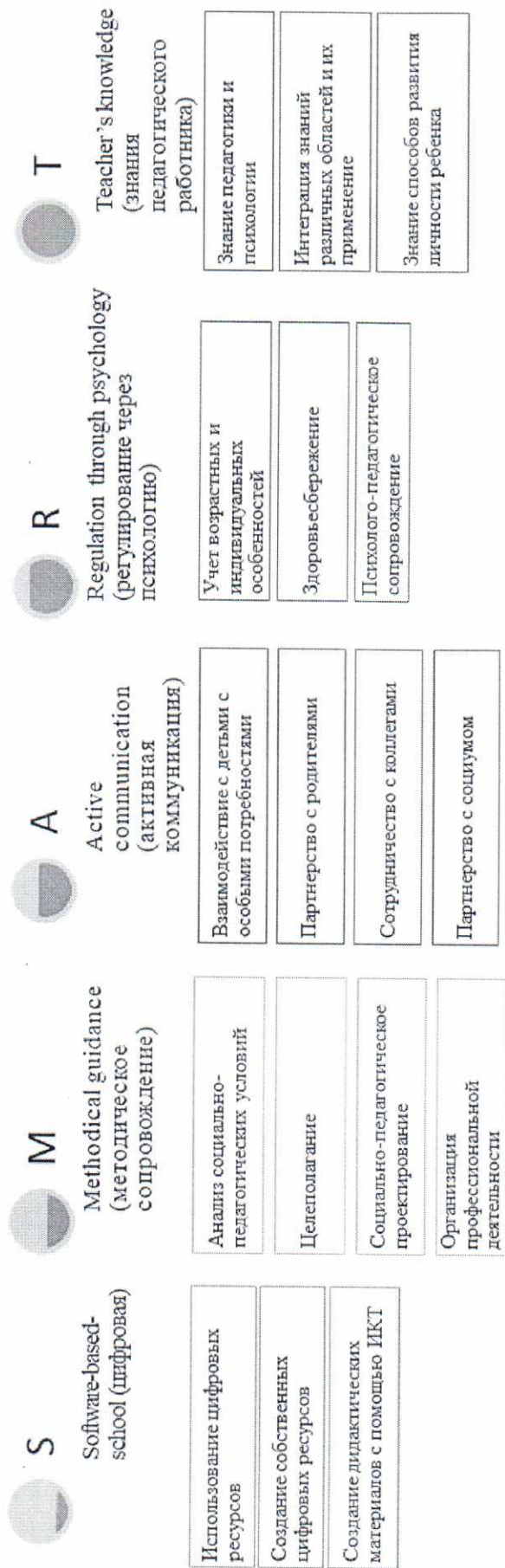


Рис. 7. Система профессиональных компетенций воспитателя дошкольных образовательных организаций по модели I-SMART Skills

SMART-skills дефектолога



I-skills

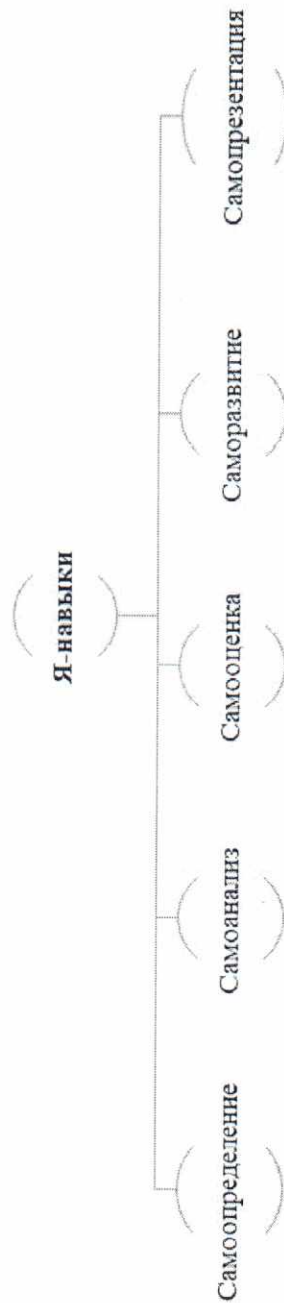
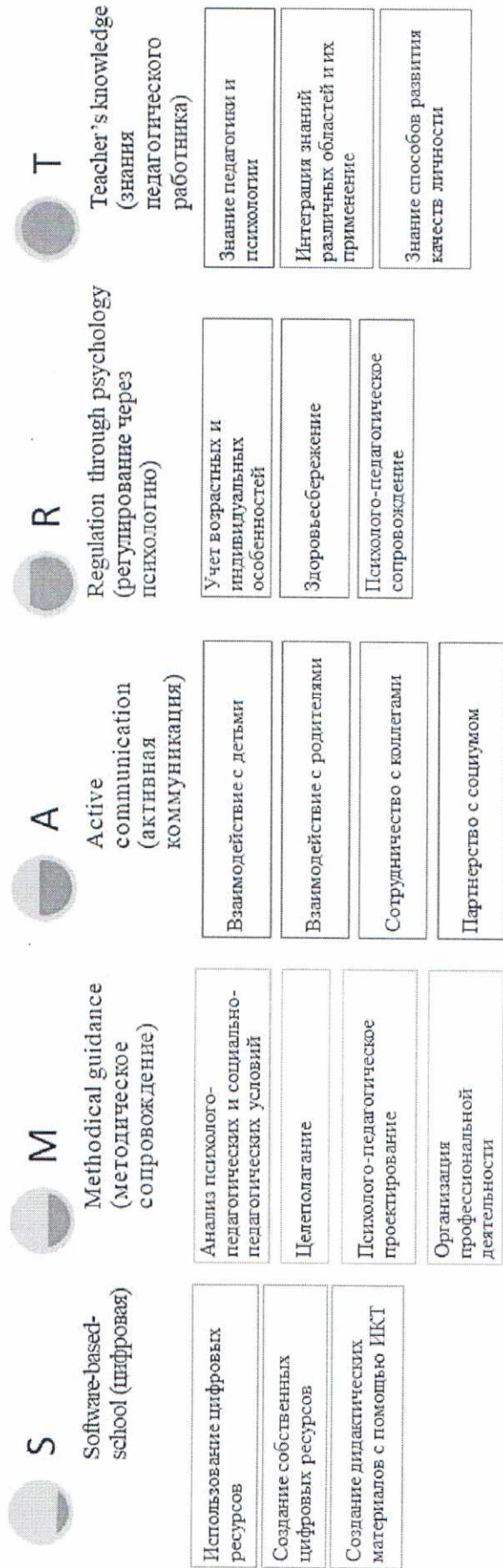


Рис. 8. Система профессиональных компетенций дефектолога (логопеда) по модели I-SMART Skills

SMART-skills педагога-психолога



I-skills

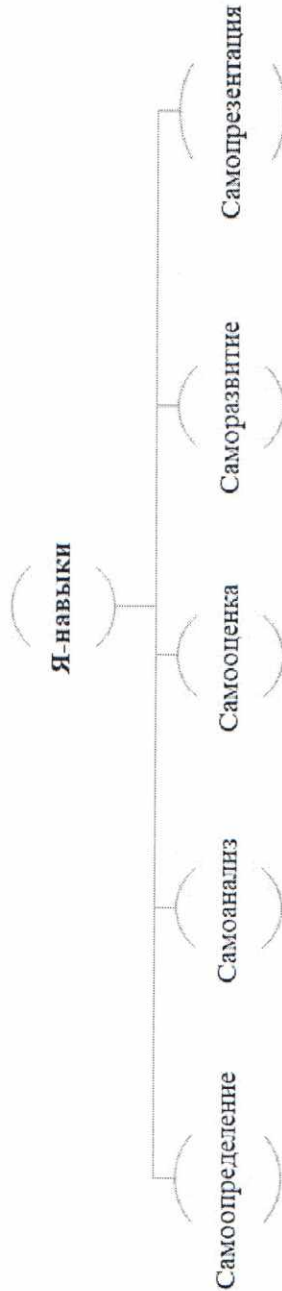


Рис. 9. Система профессиональных компетенций педагога-психолога по модели I-SMART Skills

SMART-skills преподавателя СПО

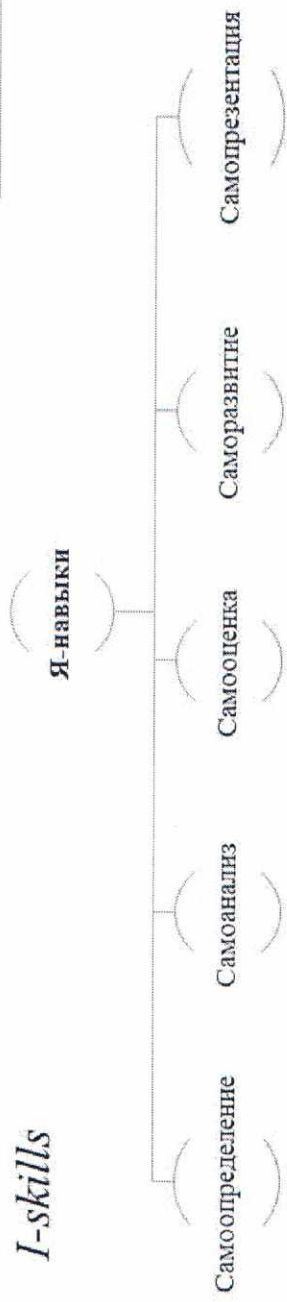
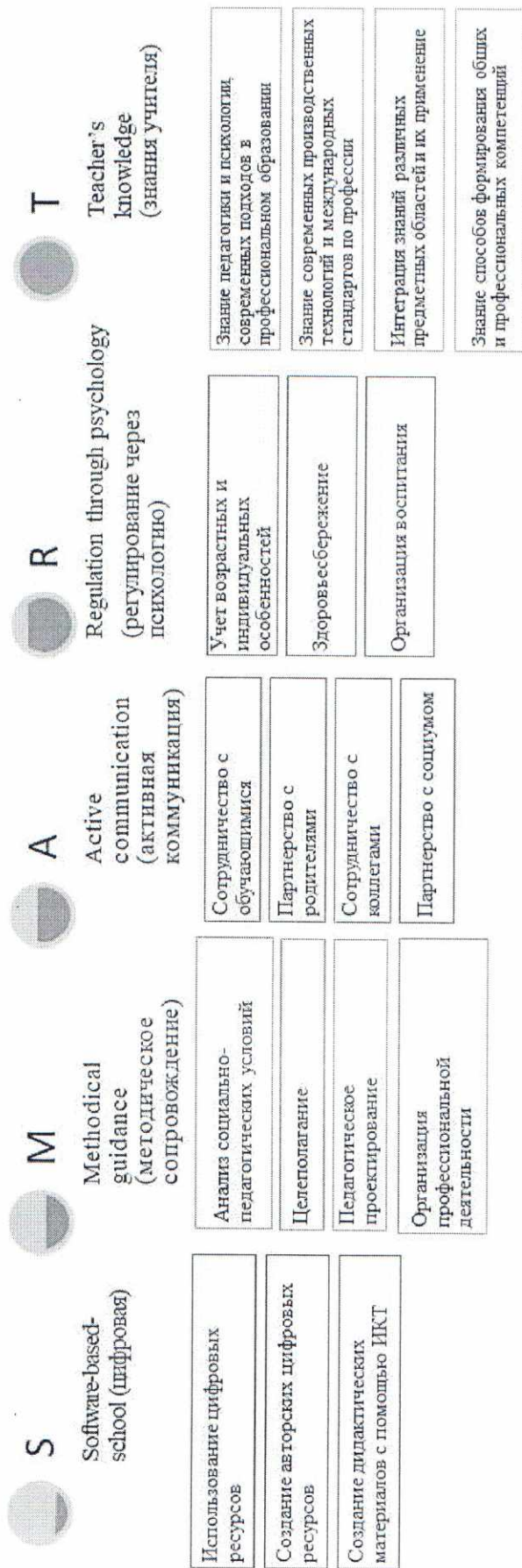


Рис. 10. Система профессиональных компетенций преподавателя среднего профессионального образования по модели I-SMART Skills

Развитие профессиональной компетентности педагогического работника или руководителя образовательной организации является приоритетной задачей дополнительного профессионального образования в Тульской области.

Оценка когнитивной составляющей профессиональных компетенций по модели I-SMART Skills включает два компонента: 1) знаниевый, который служит для определения уровня сформированности теоретических и методологических знаний в предметной области; 2) функциональный, позволяющий оценить уровень сформированности умений в области применения знаний в практической деятельности и способность принятия решений в различных ситуациях.

Личностная составляющая компетенции рассматривает мотивационный и ценностный компоненты личности, собственное отношение к профессиональной деятельности. Данный компонент определяется социальными компетенциями и личностным отношением к деятельности.

Деятельностный компонент компетенции характеризует умения осуществлять профессиональную деятельность, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий. Объективная оценка компонентов компетенции основана на отборе форм и критериев оценки, разработке фондов оценочных средств, которые позволяют определить уровень сформированности компетенции.

Результатом диагностики сформированности профессиональной компетентности работника образования является определение уровней компетенций.

Используется шкала перевода результатов диагностики сформированности компетенции по уровням в баллы (для построения профилограммы сформированности компетенций):

Уровень	Процент	Баллы
низкий	0-60	1-6
средний	61-85	7-8
высокий	85-100	9-10

С целью осуществления мониторинга уровня сформированности компетенций работника образования используется комплексный показатель уровня сформированности:

$$Kq = \sum_{i=1}^b Ka_i / b$$

где Kq - уровень сформированности профессиональных компетенций,
 Ka - коэффициенты сформированности профессиональных компетенций,
 i - компетенция,
 b - количество коэффициентов

Например, для компетенции Software-based-school (цифровая):

Компетенции	Уровень
Использование цифровых ресурсов	80
Создание собственных цифровых ресурсов	75
Создание дидактических материалов с помощью ИКТ	60

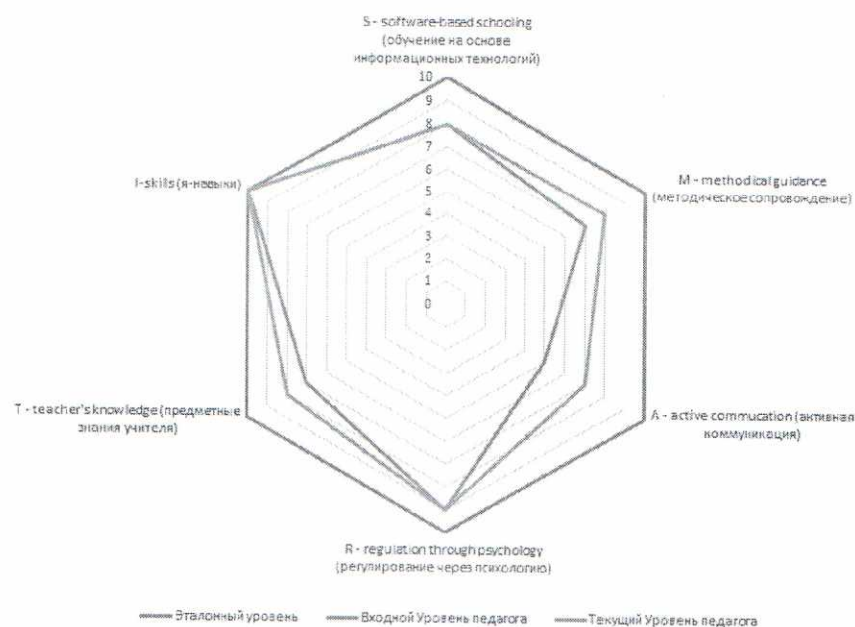
Тогда уровень сформированности компетенции Software-based-schooling:

$$Kq = \frac{80 + 75 + 60}{3} = 72\%$$

соответствует «среднее» количество баллов 7

Для визуализации показателей сформированности компетенций используется их представление в виде профилограммы.

Пример оценки сформированности компетенций в виде профилограммы, изменение которой происходит в результате непрерывного профессионального развития педагога:



Для оценки степени профессионального мастерства педагогических работников по модели I-SMART Skills требуется создание единой электронной системы, консолидирующей данные о профессиональных дефицитах педагогических работников, выявляемых в результате входящего стандартизированного тестирования вначале формального обучения, а также в ходе оценочных процедур в рамках добровольной оценки квалификации и профессионального мастерства.

Комплексный анализ результатов диагностики позволит выявить профессиональные дефициты педагогов и для каждого из них спроектировать индивидуальную траекторию профессионального развития и роста, включающую рекомендации по мероприятиям регионального, муниципального и школьного уровней в рамках формального и неформального обучения педагога. На разных уровнях, прежде всего с учетом профессиональных дефицитов педагогов, а также запросов региона, работодателей, родителей (законных представителей), обучающихся, формируются планы мероприятий формального и неформального обучения, образующие впоследствии единую систему непрерывного профессионального развития работников образования Тульской области.

Индивидуальная траектория профессионального развития педагога включает мероприятия регионального, муниципального и школьного уровней формального и неформального обучения педагога общим объемом трудоемкости 250 академических часов в год. Основными критериями и показателями данного объема часов являются:

1) длительность мероприятия в академических часах:

– для макрообучения в объеме образовательной программы (формальное обучение: освоение образовательных программ высшего образования, программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, дополнительных профессиональных программ) минимальная длительность составляет 16 часов;

– для микрообучения минимальная длительность составляет 2 часа;

2) весовой критерий мероприятия в зависимости от его уровня (только для микрообучения):

– внутришкольный – 2;

– муниципальный – 3;

– региональный – 4;

– межрегиональный – 5;

– всероссийский – 6;

– международный – 8;

3) весовой критерий формы и уровня участия педагога в мероприятиях (только для микрообучения):

– слушатель – 0,5;

– выступление с докладом на секции – 1,5;

– выступление с докладом на пленарном заседании – 3;

– участник конкурса – 1;

– участник очного тура – 3

– призер конкурса – 4;

– победитель конкурса – 5.

ЦНППМ, созданный на базе Института, берет на себя функции анализа диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, оказывает им помощь в построении индивидуальных траекторий профессионального развития, организует обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации и модулям, которые реализуются в форме стажировок, задействует ресурс профессиональных сообществ педагогов на уровне региона и муниципальных образований и руководителей образовательных организаций для «горизонтального обучения».

Эффективность реализации горизонтальной модели обучения педагогических работников Тульской области повышается благодаря системе наставничества, внедрение которой в педагогический коллектив апробируется в регионе по трем ключевым направлениям: наставник-учитель, старший наставник, ведущий наставник, и конкурсы профессионального мастерства.

Методическая работа в ЦНППМ неразрывно связана с деятельностью профессиональных сообществ, с использованием форматов постоянного обмена опытом и лучшими практиками.

Внедрение в рамках непрерывного профессионального развития педагогических работников механизмов сопровождения и поддержки педагогов в возрасте до 35 лет позволяет задействовать дополнительные стимулы для привлечения молодых и амбициозных специалистов в образовательные организации через создание условий для их профессиональной и социально-бытовой адаптации, привлечь к педагогической деятельности лучших выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования.

6. Ожидаемые эффекты и результаты от реализации Концепции

Реализация Концепции обеспечит следующие результаты:

– созданы условия для непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников системы образования Тульской области как в рамках формального, так и неформального образования;

– разработаны и внедрены современные образовательные программы дополнительного профессионального образования, способствующие развитию профессиональных компетенций педагогических работников региона, в том числе с использованием инновационных технологий, обеспечивающих удаленный доступ к информационным банкам знаний и интерактивное взаимодействие;

– высокий уровень кадрового потенциала региональной системы образования, привлечение молодых специалистов.

Реализация Концепции к 2024 году позволит обеспечить участие в мероприятиях непрерывного профессионального развития не менее 90% педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных и частных образовательных организаций системы образования Тульской области.

Министр образования
Тульской области



А.А. Шевелева