



ПРАВИТЕЛЬСТВО КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 28.04.2021 № 440
г. Курган

Об утверждении концепции и зонирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

В целях реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в Курганской области, мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и в соответствии с методическими рекомендациями Минпросвещения России от 4 февраля 2021 года № Р-33 ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить концепцию Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – Центр), создаваемого на базе ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий», согласно приложению 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить зонирование Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий» по адресу г. Курган, ул. Техническая, д. 3 согласно приложению 2 к настоящему приказу.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Департамента образования и науки
Курганской области

А.Б. Кочеров

Приложение 1 к приказу
Департамента образования и науки
Курганской области от
28.04. 2021 года № 440 «
Об утверждении концепции и
зонирования Центра непрерывного
повышения профессионального
мастерства педагогических
работников»

Концепция Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

1. Введение

Целями национального проекта «Образование» являются обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования.

Мировые тенденции в образовании диктуют необходимость построения в нашей стране образовательной экосистемы XXI века, основным предназначением которой является выстраивание тесной взаимосвязи между процессом развития способностей личности (сфера образования) и оптимальным использованием человеческих ресурсов (сфера экономики). Образовательная экосистема должна непрерывно обновляться, тем самым предоставляя обучающимся новые образовательные возможности. Образовательная экосистема основывается на ценностях современной цивилизации, и ее эффективное функционирование должна обеспечивать современная педагогика. Важнейшим элементом образовательной экосистемы является учитель, обладающий ключевыми и профессиональными компетенциями, владеющий актуальными и образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс поддержания функционирования и развития данной экосистемы.

Полноценной интеграции учителя в образовательную экосистему в настоящий момент препятствуют, в том числе, профессиональные дефициты. Создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках функционирования национальной системы профессионального роста педагогических работников – одна из приоритетных задач федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Для успешного решения задач построения в нашей стране образовательной экосистемы требуется формирование структур, основанных на принципиально иных подходах к организации деятельности и опирающихся на новое содержание профессионального сопровождения педагогов.

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и в соответствии с национальным проектом «Образование» главным приоритетом является формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования в каждом субъекте Российской Федерации, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров на основе создания системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Реализация данной системы предполагает разработку и определение механизмов организационного, научно-методического, финансово-экономического

внедрения региональной модели учительского роста.

Субъектами федерального проекта «Современная школа» являются все участники образовательных отношений. В связи с этим ключевой идеей проекта становится создание в образовательной среде региона «точек роста» для профессионального и карьерного «лифта» педагогов, занятых в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей.

Для современного российского учителя актуальной становится проблема недостаточного владения цифровыми навыками, которые традиционно рассматриваются как компетенции в области применения персональных компьютеров, а между тем в их число должны быть включены и навыки грамотного пользования информационно-коммуникационными сетями и технологиями, и приобретение необходимых знаний и опыта, и умение передать их обучающимся. По мере повсеместного создания в образовательных организациях цифровой обучающей среды недостаточное владение цифровыми навыками оборачивается для педагога профессиональным дефицитом, требующим незамедлительного восполнения.

Весомым ресурсом, обеспечивающим профессиональный рост учителя, являются также профессиональные сообщества, практика создания и функционирования которых требует государственной и общественной поддержки, а также современного подхода, учитывающего произошедшие в последние десятилетия изменения профессионального портрета учителя настоящего для становления учителя будущего.

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческих и педагогических кадров требуют большей степени мобильности и гибкости системы повышения квалификации, отвечающей на запросы педагогов и образовательных организаций. Необходима не только полномасштабная модернизация методической работы, но и ее переориентация на специфику этих запросов.

2. Ключевые идеи и принципы создания Центра непрерывного повышения профессионального мастерства

С целью формирования эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» решается задача модернизации системы методической поддержки педагогических работников путем создания правовых, организационных и финансовых механизмов перехода на новые модели организации повышения квалификации, в том числе активно использующие дистанционные формы обучения.

Одним из ключевых элементов новых механизмов является создание центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – Центр), функционирующих на основе иной организационной модели. Центры – динамичные методические системы, обеспечивающие возможности для своевременной адаптации педагогов к меняющимся условиям (технологии и содержание образования).

Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в своей деятельности ориентированы на результаты диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и анализ запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями.

Насущной необходимостью является становление системы повышения квалификации педагогических работников, в структуре которой функционируют традиционные институты, осуществляющие научно-исследовательскую деятельность, проводящие повышение квалификации и профессиональную переподготовку, реализующие массовые программы, которые в профессиональной

среде называются «плановым повышением квалификации», и методический центр, который берет на себя функции анализа диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, оказывает им помощь в построении индивидуальных образовательных маршрутов, организует обучение по эксклюзивным модулям программ повышения квалификации и модулям, которые реализуются в форме стажировок, задействует ресурс профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций для «горизонтального обучения» в рамках системы P2P, организует другие образовательные активности.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников как структурное подразделение Института дополнительного профессионального образования обеспечивает взаимную интеграцию образовательных программ и методической работы, ориентированной на адресную поддержку педагогических работников с учетом их образовательных запросов и профессиональных дефицитов.

Методическая работа в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников неразрывно связана с деятельностью профессиональных ассоциаций, с использованием форматов постоянного обмена опытом и лучшими практиками. Такие профессиональные ассоциации объединяют на добровольной основе педагогических работников, движимых общими интересами, связанными с решением задач профессионального роста, в процессе общения и обсуждения значимых для них профессиональных проблем.

Важной формой повышения квалификации педагогов являются различные виды стажировок. В первую очередь стажировка как форма повышения квалификации востребована при работе с молодыми специалистами (педагогами до 35 лет, имеющими относительно небольшой стаж работы по специальности). Стажировка наряду с теоретическим сопровождением процесса приобретения педагогами новых профессиональных навыков или освоения новых компетенций положительно скажется на качестве их работы в дальнейшем. Прохождение стажировки может быть выбрано добровольно, а срок ее проведения должен определяться в соответствии с запросом, имеющимся профессиональным опытом, стоящими перед педагогом задачами, возникающими в связи с необходимостью повышения квалификации.

Важной составляющей эффективной организации стажировок является институт наставничества – неформальный процесс обмена профессиональными знаниями и опытом. Наставник в процессе своей деятельности осуществляет еще и немаловажную для молодого специалиста психологическую поддержку. Деятельность наставника в значительной мере повышает мотивацию педагога и эффективность всего процесса обучения. Стажировки могут быть предложены в качестве самостоятельной формы повышения квалификации или части комплексной программы также и «зрелым» профессионалам.

Стажировки, расширяющие возможности профессиональной интеркоммуникации, в этом случае представляют собой ценный ресурс профессионального развития педагога.

Проект адресной методической поддержки педагогических работников «Скорая педагогическая помощь» реализуется государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий» (далее – Институт). Концептуальная идея проекта: сопровождение молодых педагогов на этапе вхождения в профессию, которое способствует развитию их профессиональных компетенций, их успешной адаптации в профессии, что в свою очередь обеспечит качество образования.

Деятельность Центра должна основываться на следующих принципах:

Принцип персонификации (личностного подхода), предусматривающий

определение индивидуальных задач повышения квалификации, построение индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников, индивидуального образовательного маршрута на основе результатов диагностики профессиональных компетентностей.

Принцип вариативности, связанный с возможностью выбора педагогами форм и способов повышения квалификации.

Принцип мобильности и адресности, предусматривающий оперативное реагирование как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Принцип непрерывности и преемственности, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогов, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения.

Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы, предполагающий, что каждый педагог может включиться в работу специально организованных наставнических пар/групп или объединиться с ними. Реализация данного принципа предусматривает: внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций; предоставление возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения квалификации развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы и наставничества (в качестве наставника и/или наставляемого).

Принцип открытости, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества о деятельности Центра, о задачах профессионального развития педагогов, поставленных Министерством просвещения РФ, о возможностях повышения квалификации и развития профессионального мастерства на федеральном и региональном уровнях.

Принцип прогнозирования, опирающийся на организацию методического сопровождения с учетом идей «опережения», использования идей образования, которые будут реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективе для повышения квалификации и развития профессионального мастерства педагогических кадров.

Деятельность Центра строится на применении высокотехнологичных средств обучения. В круг интересов Центра входит также решение задачи ребрендинга конкурсов профессионального мастерства.

Основной целью деятельности Центра является создание условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников в течение всей производственной карьеры, в том числе для удовлетворения образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Дополнительные профессиональные программы в Центре могут быть реализованы путем:

- обновления профессиональных знаний и навыков в связи с изменением предъявляемых потребителями образовательных услуг требований к уровню квалификации педагогических работников и необходимостью освоения ими новых способов решения педагогических задач. Такое повышение квалификации осуществляется по эксклюзивным модулям программ повышения квалификации;

- организации стажировок, предполагающих приобретение профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей на основе полученных знаний и навыков в процессе освоения индивидуальных программ повышения квалификации и отдельных модулей дополнительных профессиональных программ;

- «горизонтального обучения» в рамках функционирования системы Р2Р,

которая активно задействует ресурс профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.

В соответствии с рекомендациями, сформированными в ходе освоения дополнительных профессиональных программ в Центре, педагоги впоследствии самостоятельно приобретают дополнительные профессиональные знания путем самообразования.

Институт ежегодно в ходе сверки кадров проводит независимый мониторинг запросов педагогических работников и образовательных организаций на повышение квалификации. Педагогические работники проходят персональную регистрацию на курсы на сайте Института.

Анализ мониторинговых исследований и статистических данных позволяет сформировать направления, которые могли бы стать ориентиром для определения содержания программ и комплекса методических мероприятий.

Наряду с программами, ориентированными на личностные компетенции педагога, важное место должны занимать те программы, которые ориентированы на профессиональные компетенции: предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные.

Поскольку под профессиональными дефицитами понимаются профессиональные компетенции педагогических работников, которые отсутствуют вовсе или выражены недостаточно для эффективного осуществления образовательной деятельности, то можно считать, что восполнение профессиональных дефицитов – это разрешение имеющихся у педагогов затруднений, которые не позволяют им успешно реализовать те или иные направления в профессиональной деятельности.

Важно иметь в виду, что в каждом субъекте Российской Федерации, исходя из его социально-экономической специфики, специфики организации системы образования, имеющегося опыта и сложившейся практики, набор образовательных программ будет различаться.

3. Описание модели Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

В системе образования Курганской области имеются основания для развития системы профессионального роста педагогических работников на основе **создания** Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников:

- разработана и реализуется многоуровневая система методической работы «Ступени роста», которая ориентирована на оказание адресной методической помощи на основе взаимодействия педагогов, системы тьюторской поддержки в сочетании с их самообразованием и саморазвитием. Отличительной особенностью системы методической работы является наличие межмуниципального уровня на базе созданных четырех образовательных округов (Центральный, Северо-Западный, Западный, Восточный);
- создан интегративный разноуровневый методический ресурс через специально организованное методическое пространство педагогического взаимодействия (методической инфраструктуры) на региональном, межмуниципальном, муниципальном и учрежденческом уровнях; активное привлечение федерального организационно-методического ресурса и ресурса других регионов России, эффективного международного опыта;
- развивается региональное движение самообучающихся организаций, основными целями которого являются: создание внутри образовательной организации условий для проведения педагогического аудита, выявление профессиональных дефицитов и создание системы методической работы по развитию компетентности педагогов, повышению их профессионального мастерства, реализация технологий наставничества по форме «учитель – учитель»,

проектирование индивидуальных траекторий профессионального роста педагогов;

- реализуется технология персонифицированного повышения квалификации, индивидуального повышения квалификации на основе диагностики профессиональных затруднений педагогических работников (по результатам аттестации педагогических кадров, анализа результатов государственной итоговой аттестации, контрольно-надзорной деятельности), созданы виртуальные школы по оказанию мобильной помощи учителям математики, русского языка, физики и других категорий педагогических работников (индивидуальная методическая онлайн-помощь);

- создана сеть учебно-технологических центров и опорных школ, на базе которых проводятся авторские школы, стажировки для усиления практико-ориентированной направленности курсов повышения квалификации, методические мероприятия, педагогические марафоны, педагогические десанты для обмена передовым педагогическим опытом;

- отработана и развивается технология командного повышения квалификации педагогических коллективов в форме проектных сессий, педагогических десантов для решения актуальных для развития профессиональной компетентности педагогических работников общеобразовательных организаций задач;

- внедрена технология наставничества «учитель – учителю», «школа – школе», создана региональная Ассоциация наставников для профессиональной поддержки педагогов-наставников, обмена опытом, апробации и тиражирования лучших педагогических практик, обеспечения взаимодействия образовательных сообществ, педагогов-наставников, начинающих учителей, студентов на основе возможностей цифровой образовательной среды.

Целью деятельности Центра в Институте является создание условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических и руководящих работников в течение всей профессиональной карьеры, в том числе для удовлетворения образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Основными задачами Центра являются:

- анализ профессиональных запросов педагогических и управленческих кадров;

- создание условий для овладения новыми профессиональными компетенциями, необходимыми для осуществления трудовых действий;

- управление процессом непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и руководителей образовательных организаций через систему адресной поддержки и помощи на основе анализа их педагогических дефицитов и реализацию индивидуальных образовательных траекторий;

- координация методической работы на всех уровнях образовательной системы Курганской области, интеграция формального и неформального повышения квалификации для поддержки профессионального роста педагогов, обеспечивающая освоение ими новых способов решения педагогических задач;

- организация стажировок, практик и консультаций педагогических работников в различных формах в образовательных организациях, трансляция новых образовательных практик, ориентированных на практический результат, для устранения профессиональных дефицитов педагогов и руководителей;

- организация обмена инновационным опытом, эффективными педагогическими практиками и внедрение активных форм методической работы на основе сетевого взаимодействия образовательных организаций;

- организация работы профессиональных педагогических сообществ для обеспечения неформального обучения педагогических и управленческих кадров.

Основные направления деятельности Центра

1. Аналитическое направление

- анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов – «точек роста» педагогов;
- изучение и анализ состояния и результатов деятельности муниципальных и методических служб, образовательных организаций, отдельных педагогов и профессиональных сообществ, определение направлений совершенствования методической работы;
- выявление затруднений дидактического и методического характера при решении задач по развитию функциональной и иных видов грамотности;
- выявление запроса педагогических коллективов, управленческих кадров и отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- выявление и систематизация затруднений слушателей при освоении программ ДПО для дальнейшей передачи разработчикам курсов;
- обобщение аналитических данных единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования по своему региону в целях управления развитием кадрового потенциала;
- изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и управленческой деятельности, направленной на достижение приоритетных задач в области образования.

2. Информационное направление

- информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования;
- постоянная актуализация информации о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров на официальном сайте (странице) Центра;
- формирование банка данных о дополнительных профессиональных программах по определенной тематике, в образовательных организациях других субъектов Российской Федерации, а также в открытом образовательном пространстве, включая информацию об их качестве и доступности; о передовом педагогическом опыте, об авторских методиках обучения, получивших поддержку школьных педагогов; о «точках роста» в региональной системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития, об имеющихся стажировочных площадках, о ресурсах неформального и информального образования, включая профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия и др.

3. Организационно-методическое направление

- построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов прохождения педагогическими работниками процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций;
- обеспечение комплексного методического сопровождения педагогических работников (педагогических коллективов, управленческих кадров), в том числе в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов по программам ДПО из федерального реестра, работы на едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования;
- обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими

работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания;

- разработка модульных программ дополнительного профессионального образования, в том числе с применением сетевых форм организации обучения, с последующим размещением в федеральном реестре;

- организационно-методическое сопровождение внедрения моделей «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров;

- организация и сопровождение стажировок педагогических коллективов (отдельных педагогов) и управленческих команд;

- формирование и сопровождение деятельности площадок для создания и развития деятельности профессиональных педагогических сообществ;

- организационно-методическое сопровождение на региональном уровне мероприятий, проводимых Федеральным оператором (в том числе профессиональных олимпиад и конкурсов, общественно значимых мероприятий и исследований);

- организация взаимодействия и координация деятельности Центра с организациями профессионального (педагогического) образования, муниципальными методическими службами и образовательными организациями с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности.

4. Консультационное направление

- организация консультационной работы в рамках тьюторского сопровождения разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

- комплексное методическое консультирование педагогов и управленческих кадров в ходе прохождения индивидуальных образовательных маршрутов, освоения программ ДПП из федерального реестра;

- консультирование по вопросам функционирования единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования в части, касающейся педагогических и управленческих кадров региона;

- консультирование работников муниципальных и иных методических служб, педагогических коллективов и отдельных педагогов образовательных организаций по вопросам эффективного методического обеспечения образовательной деятельности;

- консультирование образовательных организаций по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций;

- популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями;

- консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования.

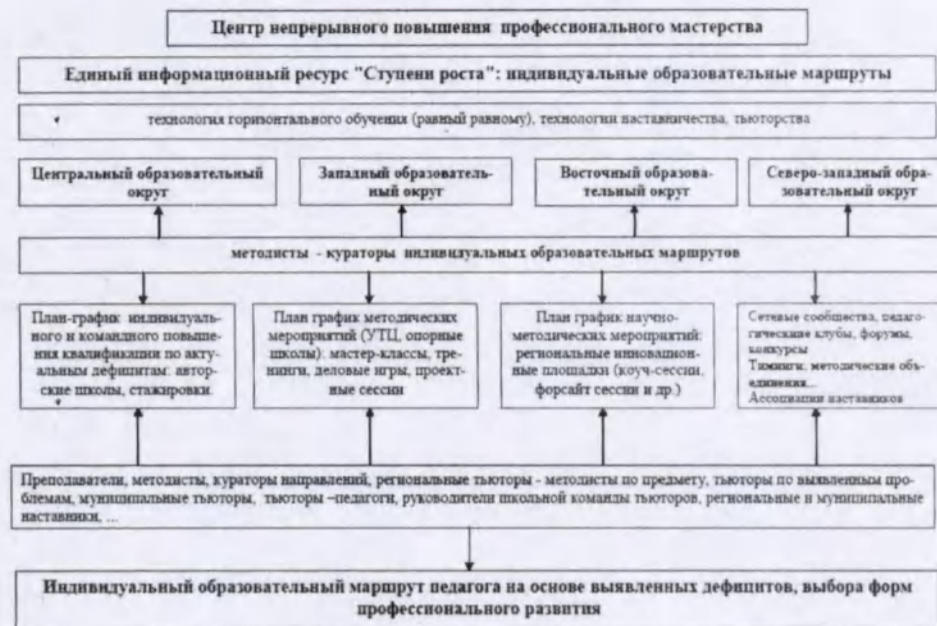


Рис. 1. Механизм организации работы Центра непрерывного повышения профессионального мастерства

Индивидуальные маршруты профессионального развития, разрабатываемые Центром на основе диагностики профессиональных дефицитов, должны включать в себя комплекс мероприятий, наиболее адекватно и адресно решающих задачи повышения квалификации и профессионального развития педагогических и управленческих кадров. Для эффективного восполнения дефицитов могут использоваться различные формы реализации дополнительных профессиональных программ в сочетании с другими мероприятиями (перекрестное посещение уроков, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.), методические и научно-методические мероприятия, работа в сетевых сообществах, виртуальных школах педагога.

Результат деятельности Центра предполагает продуктивное обновление образовательного процесса в части дополнительного профессионального образования путем переориентации традиционного формализованного программного обучения на актуализацию развития профессиональных компетенций с опорой на анализ и самоанализ собственной профессиональной деятельности педагогических работников с целью выявления «точек роста».

Базовыми принципами нового формата дополнительного профессионального образования педагогов являются:

- учет и удовлетворение образовательных потребностей педагогов на основе диагностики профессиональных компетенций;
- построение индивидуальной образовательной траектории на основе диагностики и регистрации результатов профессиональной деятельности каждого слушателя;
- обеспечение достижения образовательных результатов на основе тренингов и проектной деятельности, симулирующих реальные педагогические ситуации;
- обеспечение целостности процесса непрерывного образования путем совмещения обучения на рабочем месте и прохождения стажировок.

Важнейшим инструментом, применяемым слушателями в процессе дополнительного профессионального образования, является рефлексия, позволяющая сформировать оценочные суждения относительно собственного

предыдущего опыта и спроектировать ближайшее будущее.

При выборе форм организации образовательного процесса предпочтение следует отдать наряду с очным форматом, при котором широко используются модерации, тьюториал, таким форматам, как очно-заочный, дополняющий самостоятельные занятия с применением дистанционных технологий и/или технологий комбинированного (смешанного) обучения (blended learning).

Проектирование образовательной среды предполагает необходимость учета условий и предпосылок для выстраивания образовательного процесса в рамках реализации программ профессиональной переподготовки педагогов. В условиях нового формата педагог самостоятельно выбирает ту образовательную среду, которая ему необходима и удобна.

С целью обеспечения эффективного развития профессиональной компетентности педагогов необходимо использовать формат организации образовательного процесса, сочетающий в себе на интегративной основе традиционную учебную и научно-исследовательскую деятельность, а также различные формы стажировок на рабочем месте специалистов, представляющих лучшие практики.

Одной из форм освоения образовательных программ, которая используется в современной практике, является сетевая. Данная форма предполагает использование ресурсов нескольких образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, то есть сети инновационных площадок, опорных школ, учебно-технологических центров. Эти организации могут обладать уникальным ресурсом, необходимым для обучения по соответствующим образовательным программам на основе программ авторских школ, педагогических мастерских, проектных сессий.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников обеспечивает непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций. Данный вид деятельности вносит вклад в формирование и функционирование национальной системы профессионального роста педагогических работников и национальной системы учительского роста.

Центр должен стать ведущим в вовлечении педагогических работников и управленческих кадров в национальную систему профессионального роста, использовать такой эффективный инструмент, как *индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника* – комплекс мероприятий, направленных на обеспечение повышения квалификации и профессионального развития педагога (группы), разрабатываемый для него персонально (для группы педагогов) с учетом:

- 1) особенностей его профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении;

- 2) педагогического контекста всей образовательной организации.

Деятельность Центров должна обеспечить стабильную, системную организационно-методическую работу, необходимую для профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, повышения их квалификации и профессионального мастерства через:

- 1) формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- 2) фасилитацию переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику;

- 3) выявление, систематизацию, отбор и распространение новых

рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик;

4) создание и развитие распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов.

Центр осуществляет свою работу как структура, способная обеспечить быстрое реагирование на актуальные профессиональные запросы педагогических коллективов и отдельных педагогов, руководителей образовательных организаций, быстрое конструирование адресных (в том числе коротких) программ, с одной стороны, а с другой – позволяющие Министерству просвещения Российской Федерации своевременно и качественно информировать работников образования о приоритетных задачах и возможностях повышения квалификации профессионального развития.

Современная материально-техническая база (оборудование и программное обеспечение) позволит Центрам стать площадкой для решения практико-ориентированных задач педагогов, для демонстрации преимуществ современного учебного оборудования, повышения результативности обучения, роста качества знаний и умений учащихся, развития у них функциональной и иных видов грамотности, реализации процессов цифровой трансформации российского образования, содействия развитию социально ответственной личности.

4. Кадровый состав, задействованный в организации непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

Реализация функциональных направлений деятельности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников обеспечивается путем привлечения таких специалистов, как:

Региональные тьюторы – методисты по предмету. Штатные сотрудники Центра – профессионалы, которые имеют компетенции в области создания индивидуального образовательного маршрута для слушателей и обучающихся из набора курсов, предлагаемых образовательными организациями, в том числе курсов и программ, реализуемых в дистанционном формате, а также комплекса других образовательных активностей, включающих, в том числе, такую форму, как профессиональная стажировка специалистов на рабочем месте. Системно работают с педагогами, претендующими на включение их в состав методического актива региона, резерва управленческих кадров. Сопровождают деятельность педагогов-тьюторов по своему предмету.

Методист – региональный куратор индивидуальных образовательных маршрутов.

В каждом из четырех образовательных округов Курганской области работает методист центра – штатный сотрудник Центра. Он создает организационно-методические условия подготовки тьюторов (предметников и по актуальным направлениям образования), эффективного развития кадрового потенциала системы образования в округе за счет организации и проведения различных форм методической работы и сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки), с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров. Региональные кураторы организуют региональный, межмуниципальные и муниципальные Советы тьюторов, региональные мероприятия по поддержке муниципальных тьюторов, организуют экспертную оценку тьюторского сопровождения индивидуального образовательного маршрута, информируют о сроках проведения мероприятий.

Муниципальный тьютор – руководитель муниципальной тьюторской команды, организует и сопровождает деятельность педагогов-тьюторов в районе (городе), организует экспертную оценку деятельности педагогов-тьюторов, ведет сбор и обобщение данных мониторинга реализации индивидуального образовательного маршрута в школах.

Руководитель школьной команды тьюторов школы-лидера (школы-наставника межмуниципального или муниципального уровней). Организует деятельность тьюторов школы-лидера с педагогами школ с низкими образовательными результатами.

Тьютор в сфере дополнительного профессионального образования педагогов – это специалист, призванный сопровождать слушателя на пути индивидуального развития в процессе повышения профессиональной квалификации. Участвуя в составлении индивидуальной программы обучения, тьютор впоследствии, оказывает помощь слушателям в планировании образовательной деятельности и в продвижении по совместно намеченному пути. В традиционном понимании тьютор – это наставник; получает статус педагога-тьютора после успешного прохождения тьюторских курсов в Академии Министерства Просвещения или Институте.

Цель тьюторства – формирование навыка самообразования и саморазвития слушателей. Приобретая этот навык и освоив технологию его формирования, педагоги легко смогут перенести эту деятельность на обучающихся уже в своей практике.

Фактически тьютор выполняет роль посредника между слушателем и образовательной средой.

Тьютор ведет наблюдение за деятельностью слушателей, что позволяет своевременно направлять каждого слушателя в целенаправленный и осознанный процесс. Педагог понимает, что ему может дать повышение квалификации, как достичь результата, становится активным заказчиком услуг по восполнению собственных профессиональных дефицитов.

Понимание слушателем своих слабых и сильных качеств, умение эффективно их использовать для достижения профессиональных целей – главный результат тьюторства.

Таблица 1.

**Перечень показателей центров непрерывного повышения
Профессионального мастерства педагогических работников**

№ п/п	Наименование индикатора/показателя	Минимальное значение, в год
1	Доля педагогических работников субъекта, для которых в Центре были разработаны индивидуальные образовательные маршруты	10% от общей численности педагогических работников Курганской области (в год открытия 5%)
2	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в Центре	10% от общей численности педагогических работников Курганской области (в год открытия 5%)
3	Доля сотрудников Центра, прошедших обучение на базе Федерального оператора	100% от общего количества сотрудников (в год открытия 50%)
4	Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	4 ед. (в год открытия 2 ед.)
5	Количество образовательных организаций Курганской области, принявших участие в	10%

	программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)	
6	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	20% школ Курганской области (в год создания 10%)
7	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства	20% школ Курганской области (в год создания 10%)

Приложение 2 к приказу
Департамента образования и
науки Курганской области от
28.04 2021 года № 440
«Об утверждении концепции и
зонирования Центра
непрерывного повышения
профессионального мастерства
педагогических работников»

**Зонирование Центра непрерывного повышения профессионального
мастерства педагогических работников ГАОУ ДПО ИРОСТ
по адресу г. Курган, ул. Техническая, д. 3**

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников разделен на следующие функциональные зоны:

- 1) компьютерные классы (медиаотека) – организационное пространство для индивидуальной и коллективной работы с информацией на электронных носителях;
- 2) коворкинг-пространство – помещение для организации одновременной или совместной работы, которое оснащено необходимой оргтехникой, в планировке помещения отделены рабочая зона от переговорной и зоны тренингов;
- 3) лекционный зал (лекторий) – помещение для проведения публичных лекций, оснащенное проекционным, демонстрационным и звукоусиливающим оборудованием;
- 4) рецепция – помещение для персонала;
- 5) зона для проектной деятельности – учебная зона, обеспечивающая совместную учебную, творческую и игровую деятельность;
- 6) учебные аудитории (многофункциональные), легко трансформируемые под различные формы организации образовательного процесса.

Зонирование.

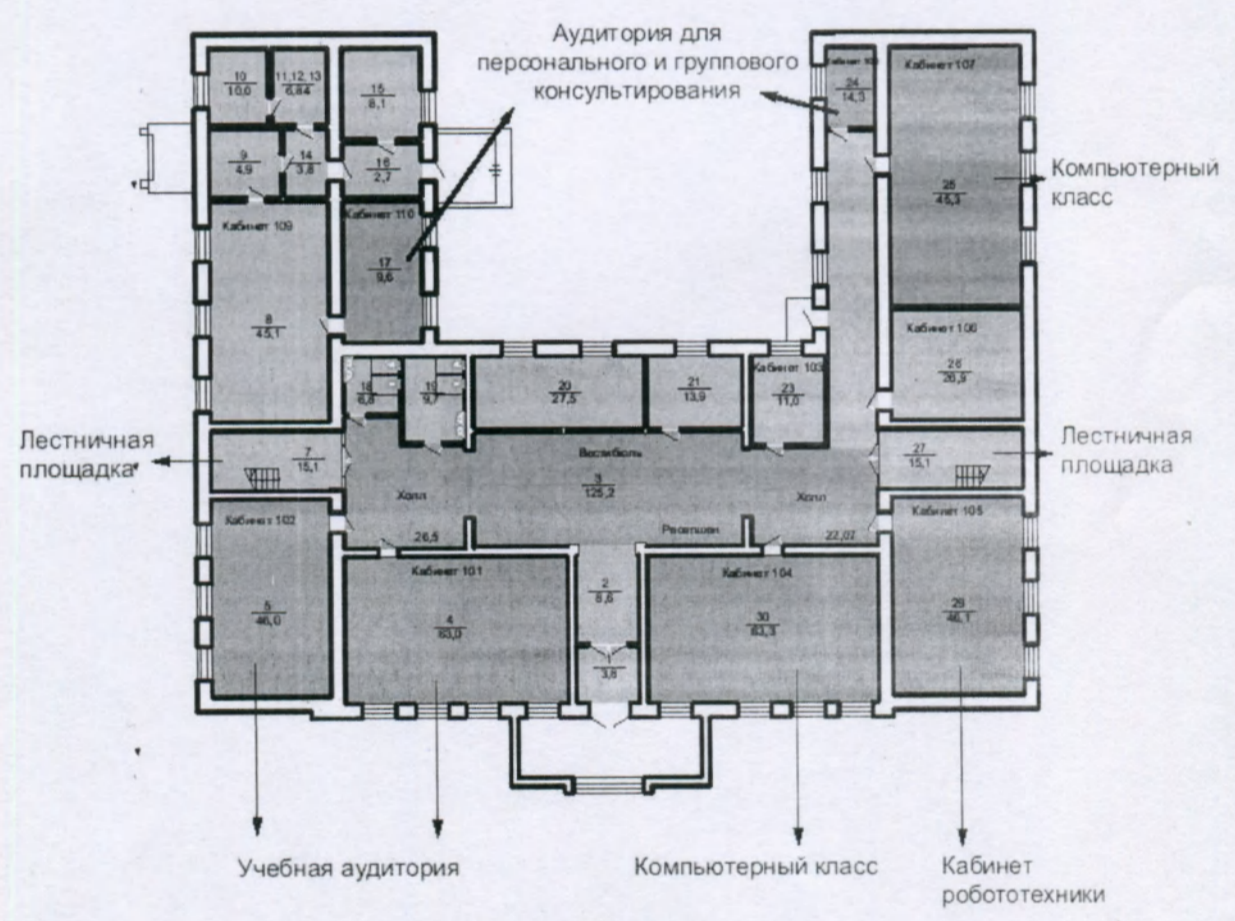
1-й этаж



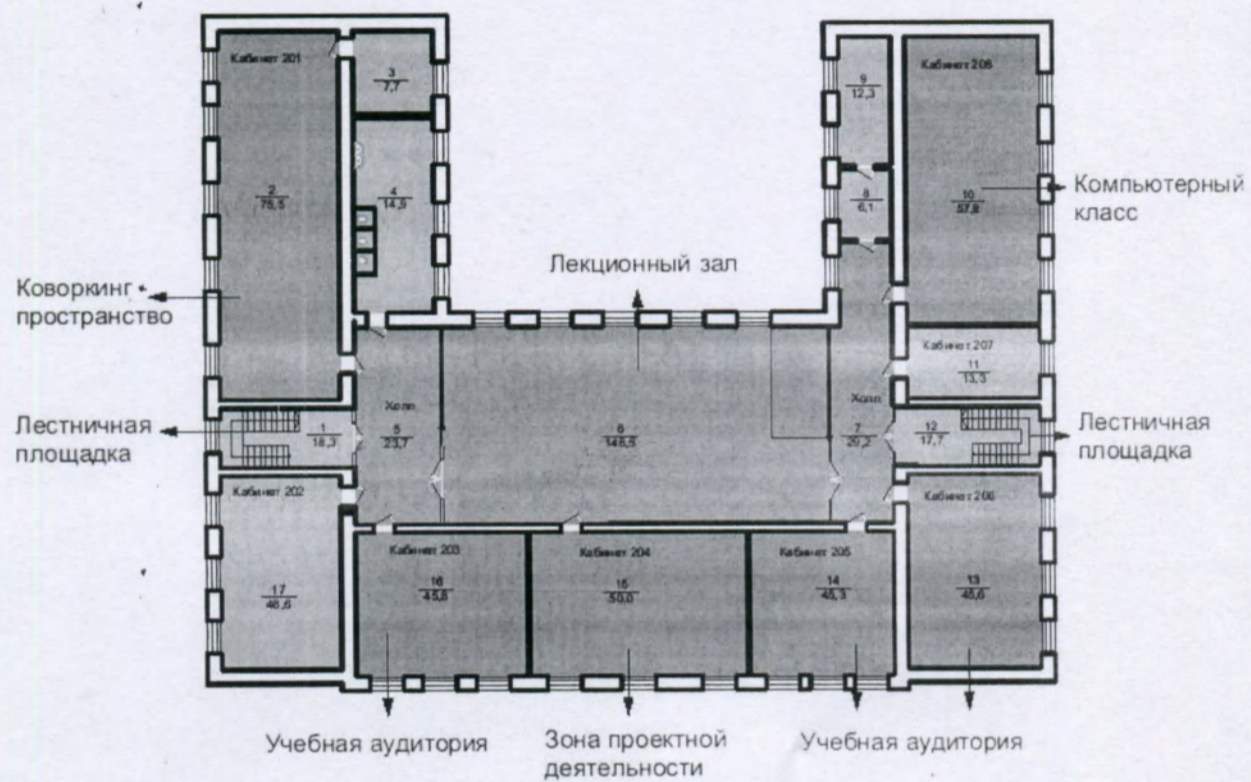
- дополнительные зоны:
административная, санузлы,
подсобные помещения и
дополнительные образовательные
помещения по необходимости.



- опциальные образовательные
пространства. В зависимости от
потребностей количество
образовательных помещений
может быть дополнено или
сокращено.



2-й этаж



Помещения центра:

вестибюль, ресепшен – 125,2 кв. м;
 холл – 4 единицы, 101,47 кв. м;
 учебная аудитория – 5 единиц, 245,7 кв. м;
 компьютерный класс – 3 единицы, 166,4 кв. м;
 кабинет робототехники – 46,1 кв. м;
 лестничная площадка – 2 единицы, 66,2 кв. м;
 лекционный зал – 148,5 кв. м;
 коворкинг- пространство - 75,5 кв. м;
 зона проектной деятельности – 50,0 кв. м;
 аудитория для персонального и группового консультирования - 2 единицы, 23,9 кв.м.
 Всего – не менее 1048,96 кв. м.